



**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE AQUINO**  
**DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**TESIS DE GRADO**

**Tesis de Grado:**

**APLICACIÓN E INTERVENCIÓN DEL MODELO PERMA A DOCENTES EN UN  
COLEGIO PRIVADO DE BOGOTÁ**

**BOGOTÁ D.C., COLOMBIA.**

**Presentada por:**

Dana Gabriela Hernández-Ramírez

Jully Andrea Lozano-Castro

Leydi Paola Murcia-Franco

**Bogotá D.C. 2019**

**APLICACIÓN E INTERVENCIÓN DEL MODELO PERMA A DOCENTES EN UN  
COLEGIO PRIVADO DE BOGOTÁ**

**Presentada por:**

Dana Gabriela Hernández-Ramírez

Jully Andrea Lozano-Castro

Leydi Paola Murcia-Franco

**Director:**

Fredy Alexander Rodríguez Castellanos

**Tesis para optar al título de:**

Psicólogo

**Bogotá D.C., 2019**

## **Agradecimientos**

*“La gratitud te ayuda a crecer y expandirte; la gratitud trae alegría y risa a tu vida y a las vidas de todos los que te rodean” - Eileen Caddy*

En primera instancia queremos agradecerle a Dios por guiarnos, inspirarnos e indicarnos el camino correcto a lo largo de esta experiencia.

Agradecemos a Fredy Rodríguez, nuestro director de trabajo de grado, quien facilitó un trabajo autónomo, ordenado y coherente tal y como lo requerían nuestros objetivos como futuras profesionales en Psicología. De igual forma estamos agradecidas con nuestra docente Juanita Charria por apoyarnos con sus conocimientos teóricos y por sus aportes en nuestra formación como Psicólogas.

Agradecemos a Andrea Chaves, Juan Fernando Sandoval y a los profesores quienes abrieron las puertas de su institución, así como sus mentes y corazones para poder llevar a cabo este proyecto de grado.

Finalmente, damos gracias a cada miembro de nuestras familias por su comprensión, paciencia, apoyo, fortaleza y sacrificio a lo largo de nuestro proceso de formación.

<b>Tabla de Contenido</b>	<b>Pág.</b>
<b>Resumen</b> .....	6
<b>Problematización</b> .....	6
<b>Planteamiento del Problema</b> .....	13
<b>Justificación</b> .....	13
<b>Objetivos</b> .....	15
<b>Objetivo General</b> .....	16
<b>Objetivos Específicos</b> .....	16
<b>Marcos de Referencia</b> .....	16
<b>Marco Epistemológico</b> .....	16
<b>Marco Disciplinar</b> .....	22
<b>Marco Multidisciplinar</b> .....	48
<b>Marco Institucional</b> .....	55
<b>Marco Legal</b> .....	56
<b>Marco Ético</b> .....	59
<b>Antecedentes Investigativos</b> .....	61
<b>Método</b> .....	67
<b>Diseño</b> .....	67
<b>Participantes</b> .....	69
<i>Muestra</i> .....	69
<i>Criterios de Inclusión y Exclusión</i> .....	70
<b>Instrumentos</b> .....	70
<i>Cuestionario para la Evaluación del Estrés</i> .....	70
<i>Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)</i> .....	71
<i>Escala de Satisfacción con la Vida</i> .....	71
<i>Modelo PERMA</i> .....	72
<b>Procedimiento</b> .....	84
<b>Resultados</b> .....	86
<b>Caracterización Sociodemográfica</b> .....	87
<b>Componente Cuantitativo</b> .....	88
<b>Componente Cualitativo</b> .....	103
<b>Discusión</b> .....	108
<b>Conclusión</b> .....	115
<b>Aportes y Limitaciones del Estudio</b> .....	117

<b>Referencias</b> .....	119
<b>Anexos</b> .....	136
Anexo 1. Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	137
Anexo 2. Cuestionario de Bienestar.....	138
Anexo 3. Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés.....	139
Anexo 4. Taller Emociones Positivas.....	144
Anexo 5. Taller Relaciones Positivas.....	146
Anexo 6. Taller Logro.....	149
Anexo 7. Transcripción Grupo Focal.....	151
Anexo 8. Formato de Devolución de Resultados Individual.....	157

**Lista de Figuras**

<b>Figura 1.</b> Afrontamiento positivamente funcional de Fierro.....	25
<b>Figura 2.</b> Diagrama estructural de estrés y humor de Fierro.....	26
<b>Figura 3.</b> Antecedentes y Consecuencias de Estrés y Afrontamiento de Fierro.....	27
<b>Figura 4.</b> Estrés, Afrontamiento, Adaptación de Karasek y Theorell.....	28
<b>Figura 5.</b> Género de los Docentes.....	73
<b>Figura 6.</b> Nivel de Escolaridad de los Docentes.....	73
<b>Figura 7.</b> Estado Civil de los Docentes.....	74

**Lista de Tablas**

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Número de Ítems por Categorías, Cuestionario de Estrés.....	30
<b>Tabla 2.</b> Formato de Intervención.....	44
<b>Tabla 3.</b> Nombre de las sesiones Modelo PERMA.....	71
<b>Tabla 4.</b> Normalidad de los Instrumentos.....	74
<b>Tabla 5.</b> Confiabilidad de los Instrumentos (PRE - POST).....	76
<b>Tabla 6.</b> Rangos de Interpretación de Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	76
<b>Tabla 7.</b> Resultados de los Cuatro Tipos de Síntomas del Cuestionario de la Evaluación del Estrés.....	77
<b>Tabla 8.</b> Rangos de Interpretación de Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada.....	78
<b>Tabla 9.</b> Resultados Categorizados Según los Tres Estilos de Afrontamiento.....	79
<b>Tabla 10.</b> Rangos de Interpretación de Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano.....	80
<b>Tabla 11.</b> Resultados Nivel de Satisfacción con la Vida.....	80

<b>Tabla 12.</b> Correlación de Constructo de Estrés para Pruebas No Paramétricas de Spearman.....	82
<b>Tabla 13.</b> Correlación de Constructo de Bienestar para Pruebas No Paramétricas de Spearman .....	84
<b>Tabla 14.</b> Categorías de los Reportes Verbales del Grupo Focal con Seis Docentes.....	87

## Resumen

Este trabajo pretende disminuir el estrés laboral, desde la aplicación del modelo PERMA, aportando al aumento del bienestar de un grupo de docentes y sus estrategias de afrontamiento dentro del contexto organizacional. Se compone de un diseño mixto, desde el cual se aplican 3 instrumentos que miden las variables en mención y el desarrollo de un grupo focal, en el cual se recogen los significados de los participantes. Además, se llevan a cabo 3 sesiones de intervención, en donde se trabajan las dimensiones de logro, emociones positivas y relaciones interpersonales. El grupo participante estuvo conformado por 20 docentes de un colegio femenino privado de Bogotá. No se hallaron cambios significativos en cuanto a la disminución de estrés, pero los participantes si reconocieron mejoras en su calidad y satisfacción con la vida, aumento de herramientas para enfrentar situaciones estresantes y la importancia de reconocerse como personas en el contexto laboral, enfatizando en la importancia de seguir desarrollando este tipo de espacios en el ámbito laboral. Por otra parte, se encuentra una relación significativa entre el estilo de afrontamiento centrado en la emoción y el aumento de índices de estrés.

**Palabras clave:** Modelo PERMA, Bienestar, Felicidad, Estrés, Estrategias de Afrontamiento.

## Abstract

This work aims to reduce work stress with the application of the PERMA model and contributing to the increase in the well-being of a group of teachers and their coping strategies within the organizational context. It is composed of a mixed design, three instruments are applied which measure the variables and the development of a focal group where the meanings of the participants are collected. In addition, three intervention sessions are held, where the dimensions of achievement, positive emotions and interpersonal relationships are worked on. The participants were 20 teachers from a private girl's school in

Bogotá. No significant changes were found in the reduction of stress, however the participants did recognize improvements in their quality and satisfaction with life, increased tools to face stressful situations and the importance of recognizing themselves as people in the work context, emphasizing in the importance of continuing to develop this type of space in the workplace. On the other hand, there is a significant relationship between the coping style centered on emotion and the increase in stress indexes.

**Key words:** PERMA Model, Wellness, Happiness, Stress, Coping Strategies.

### **Planteamiento del Problema**

Las sociedades están cambiando rápidamente y con ellas, se transforman las organizaciones (Salanova, 2008), esto tiene un impacto en el mundo laboral, debido a que los seres humanos presentan diferentes disfuncionalidades y alteraciones (Muñoz y Otálvaro, 2012); las cuales tienen afectaciones directamente en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados (Salanova, 2008).

De hecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define la Salud Ocupacional como el estado de completo bienestar en el entorno de trabajo, la influencia de los factores psicosociales y las prácticas saludables particulares de cada trabajador. Por lo tanto, las organizaciones se han convertido en el escenario para la promover la salud y la prevención de enfermedades subyacentes al ámbito laboral y a la vida cotidiana de sus trabajadores y familias (Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017).

En Colombia, se busca la promoción de entornos laborales saludables, Urrego (2016) retoma la definición del Ministerio de Salud y Protección Social (2016) , estableciendo que son los lugares de trabajo en los que las condiciones se orientan a alcanzar el bienestar de los individuos, en aspectos tales como: mejoramiento del ambiente físico, relaciones interpersonales positivas, establecimiento de una organización eficiente y estar en una búsqueda constante de la salud emocional positiva; de igual forma,

busca promover el bienestar familiar y contextual en los trabajadores mediante la protección de riesgos, lo anterior busca mejorar su autoestima y la promoción del cuidado de su propia salud y del mismo ambiente empresarial.

Según lo anterior, el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción que tiene el empleado y la percepción de la realidad de la empresa que lo rodea, sin embargo, no se deben desconocer aspectos asociados al bienestar emocional que tienen de sí mismos, en donde se puede hacer alusión al término *felicidad*, siendo este último considerado como un estado emocional que genera en los individuos sentimientos de realización, por ende promueve la adecuación motivacional, facilitando actividades o tareas cotidianas, así como dinámicas laborales; de este modo se convierte en un eje primordial de calidad y productividad organizacional (Cruz, Ramírez y Sánchez, 2015).

En relación a lo anterior y al enfocar la mirada hacia el mundo laboral, las afectaciones de la contemporaneidad del trabajo pueden desencadenar estrés, según Hoyo (s.f.) se observa desde una perspectiva integradora por el Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo de España (INSHT), el cual define que es la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". Por lo cual, el estrés laboral existe cuando surge un desajuste entre el individuo, el lugar de trabajo y la misma organización; y en consecuencia, el trabajador siente que no cuenta con los recursos necesarios para enfrentar la problemática laboral y surge la experiencia del estrés (Hoyo, s.f.), desencadenando la base para diferentes enfermedades orgánicas (López, Solano, Aguirre, Osorio y Vásquez, 2012).

Conviene destacar que entre los factores que conciernen al estrés laboral, según Arias, Masías y Justo (2014), se tienen: los turnos de trabajo con cargas laborales excesivas, la incertidumbre de continuar en el puesto que ocupa, la falta de capacitación para utilizar nuevas tecnologías, el clima organizacional perjudicial, la ausencia de retroalimentación, la limitada oportunidad de control sobre su propia labor, los salarios bajos, las relaciones interpersonales que generan conflicto y las estrategias

empresariales parcializadas que tienen consecuencias directas en la equidad empresarial (Apiquian, 2007).

Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018) retoman lo mencionado por el Ministerio del Trabajo (2014), estableciendo que en Colombia el estrés laboral es una enfermedad de origen empresarial que amenaza la salud mental al generar enfermedades cardiovasculares y accidentes de trabajo; la previa definición se encuentra descrita en la tabla de Enfermedades Relacionadas con el trabajo, perteneciendo al grupo IV denominado Trastornos Mentales y del Comportamiento.

En consecuencia, el estrés en el trabajo cobra cada día más importancia dentro de las patologías que sufre la población, por lo que Hué (2012) retoma la investigación de Fred Zijlstra (2006) denominada *Stress Impact*, en la cual se establece que la profesión docente junto con la profesión sanitaria, han sido consideradas las profesiones de mayor riesgo laboral por estrés, y por esta razón, puede incidir negativamente en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas, lo que ha dado origen a diversas investigaciones relacionadas con la salud física y mental de personas que se encuentran trabajando en estos ámbitos profesionales (Zuniga-Jara y Pizarro-León, 2018).

En relación con el estrés laboral, Londoño, Henao-López, Puerta, Posada, Arango y Aguirre-Acevedo (2006) establecen *las Estrategias de Afrontamiento o Estrategias Coping*, como un acumulado de recursos y esfuerzos cognitivos-comportamentales, enfocados a la resolución de un problema, que buscan disminuir o eliminar la respuesta emocional estresante y de igual forma, pretenden transformar la primera evaluación que surgió cuando se presentó la situación lo anterior se retoma de las definiciones de Lazarus y Folkman en los años de 1984 y 1986. Es pertinente mencionar que según Londoño et al. (2006), el uso de cualquier Estrategia de Afrontamiento depende del contexto en el que surja, la evaluación cognitiva que lleve a cabo el sujeto, el control percibido sobre la misma y por último, las emociones y/o la activación fisiológica.

Partiendo de lo anterior, se busca determinar si existe un cambio en el bienestar de los docentes implementando una intervención que se enfoque en la disminución del estrés y el uso de las estrategias

de afrontamiento o coping. Por lo cual, es pertinente conceptualizar al bienestar como una evaluación subjetiva de la situación de la persona en relación con su entorno; en este orden de ideas, Hué (2012) retoma a Hernández (2002) y complementa la definición estableciendo que es una evaluación global, hecha por y sobre uno mismo, en un periodo extenso de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida.

Es pertinente mencionar que en el colegio donde fue realizada la investigación del presente proyecto, se aplicó la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial* del Ministerio de Protección Social (2010). La publicación de los resultados de la batería en este apartado fue autorizada por la psicóloga Juanita Charria quien es Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional y docente de la Universidad Santo Tomás. A continuación, se describirán los resultados de *Factores de Riesgo Intralaborales, Extralaborales y Evaluación del Estrés* por parte de los departamentos administrativos y de docencia del colegio.

En primer lugar, los resultados de *Factores de Riesgo Intralaborales* evidencian que en el colegio se requieren acciones de intervención inmediata para disminuir el nivel alto de riesgo ya que se obtuvo un puntaje global de 34,8, el cual tiene la posibilidad de generar respuestas de estrés alto; además de lo establecido previamente, las dimensiones que se encuentren dentro de esta categoría exigen realizar una intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Las dimensiones que arrojaron nivel alto de riesgo fueron: *Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación en el desempeño, Claridad del rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Control y autonomía sobre el trabajo, Las demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Consistencia del Rol, Demandas de la jornada de trabajo* y por último, *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza*.

En segundo lugar, los resultados de *Factores de Riesgo Extralaborales* muestran que el contexto requiere intervención debido a su nivel alto de riesgo con un puntaje global de 23,0. Al igual que el anterior factor, las dimensiones que se encuentren dentro de esta categoría exigen realizar una

intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Las dimensiones que evidenciaron un nivel alto de riesgo fueron: *Características de la vivienda y su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda - trabajo.*

Finalmente, el resultado de la Evaluación del Estrés en relación al total general de síntomas del estrés fue de 21,1 siendo catalogado como alto. La interpretación de este resultado establece que los síntomas presentados y su frecuencia son indicativos de una respuesta de estrés alto; por lo cual, los síntomas que sean más críticos y frecuentes exigen de una intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. De igual forma, se deben identificar los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales y Extralaborales que puedan tener alguna correlación con los efectos identificados anteriormente.

De acuerdo con lo descrito, los resultados obtenidos concuerdan con lo establecido en cuanto a que el bienestar de los docentes no puede ser únicamente evaluado por sus condicionantes externos, sino por sus condicionantes internos o subjetivos; en tal caso, se destaca que la profesión docente requiere de un esfuerzo significativo al tener que superar unos estudios de pregrado y/o de postgrado, por una continua exposición a alumnos, por el cumplimiento de los requerimientos de las familias de los estudiantes, por las exigencias de la institución educativa donde laboran y por último, de la sociedad en general (Hué, 2012).

De hecho, se puede observar que las condicionantes internas o subjetivas tienen gran importancia en el proceso de bienestar de los seres humanos y puede enfocarse directamente a beneficiar a quienes ejercen la docencia; de acuerdo con la precisión hecha por Seligman (2011), el modelo PERMA engloba 5 factores principales sobre los que circunda dicha teoría: Emociones positivas, Compromiso, Relaciones, Significado y Logro.

De acuerdo con lo previamente nombrado, se establece que el desarrollo y la mejora de cada uno de los anteriores nombrados, tendrá un mayor beneficio para incrementar los niveles de satisfacción

y motivación. De tal manera, el elemento hedónico del PERMA se hallaría, predominantemente en la emoción positiva, siendo conocido en el Modelo de la Auténtica Felicidad como Vida Hedónica.

De tal manera, la vida hedónica pretende la búsqueda del placer evitando todo posible sufrimiento. El modelo PERMA (Seligman, 2011) define al bienestar como la posibilidad que tiene un ser humano para alcanzar al máximo su potencial, buscando su felicidad y satisfacción en las tareas que desempeña a diario. Aunque esta teoría hace poco énfasis en la definición explícita de estrés laboral o estrategias de afrontamiento en el área organizacional, plantea que la relación que tiene cada trabajador consigo mismo y sus compañeros de trabajo es una herramienta para el aumento de índices motivacionales, mejorando la gestión y producción a partir de la disminución del estrés. Lo dicho anteriormente se vincula a nociones establecidas por Millán, García-Álvarez y D'Aubeterre (2014) tales como lo son: placer, éxtasis, comodidad, calidez, entre otras. Además, el bienestar eudaimónico concibe al valor como la fuente para la trascendencia y la autorrealización del *self* (Millán, et al., 2014).

Por consiguiente, la Línea de Investigación presentada en este trabajo de grado se encuentra dentro la corriente conocida como Psicología Positiva. De tal manera, este acercamiento pretende buscar variables de tipo positivo que pueden favorecer el bienestar y el desarrollo integral de las personas (Merino-Tejedor y Lucas-Mangas, 2016).

De acuerdo con lo dicho anteriormente, podemos decir que la Psicología Positiva tiene algunos acercamientos con diversas corrientes y teorías psicológicas, las cuales han adaptado conceptos que se integran o relacionan con la misma, para este caso particular, se descubre en los planteamientos de Viktor Frankl. Investigaciones preliminares han confirmado que existen relaciones entre los modelos de Martin Seligman y el autor previamente mencionado (Esteban, Cabaco, y Litago, 2013) y los Elementos del Modelo PERMA concuerdan con el planteamiento propuesto por Frankl para otorgar sentido a la vida personal de los individuos. Asimismo, menciona que el ser humano tiene el poder de dar sentido a su vida, desarrollando virtudes o fortalezas personales (Esteban et al., 2013)

De tal manera, para unificar ambas perspectivas nace la Cognición Instruccional, donde se lleva a cabo la formulación teórico-práctica que busca desarrollar, por medio de programas instruccionales, una guía aplicada que influya de forma positiva en las competencias vitales de la felicidad y del bienestar de los individuos. El desarrollo de esta guía pretende que surja un crecimiento integral de todas las dimensiones que poseen los sujetos, además del desarrollo de la tridimensionalidad competencial de la formación integral, la cual se denomina: Saber, Saber hacer, Saber ser (Delors, 1996).

Por otra parte, la investigación que se presenta resulta novedosa frente a trabajos de grado debido a que se han venido realizando en relación con desarrollo de competencias cognitivas; en el presente trabajo se busca de manera procedimental un cambio en el Bienestar, el Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento, implementando una intervención basada en tres de los componentes del Modelo PERMA de Martín Seligman, siendo las Emociones Positivas, las Relaciones Positivas y el Logro.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el presente proyecto de investigación tiene como pretensión responder a la pregunta: ¿Existe un cambio en el bienestar, estrés laboral y estrategias de afrontamiento implementando una intervención basada en tres de los componentes del Modelo PERMA de Martín Seligman, en un grupo de docentes de un colegio del sector privado en Bogotá?

### **Justificación**

Según los resultados de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2013 en Colombia, realizada por la Secretaria de Salud y el Ministerio de Trabajo, al menos el 20 % de los trabajadores sienten que sufren de estrés laboral, lo cual ha afectado su desempeño cognitivo y de afrontamiento, información que fue corroborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que en el 2016 determinó que cada año se presentan aproximadamente 160 millones de enfermedades asociadas al estrés en los trabajadores.

Es entonces, el estrés laboral uno de los principales problemas de salud a los que se enfrenta el mundo, debido a que las renunciaciones de los empleados se presentan por este motivo en un 50% al 60% (López, et al., 2012). En Colombia estas cifras han sido el foco de atención, debido a que han aumentado las demandas médicas, restando productividad, tal y como revela el Instituto Nacional de Seguros (2000), en donde los índices altos de tensión en el ámbito organizacional han dado lugar a desórdenes físicos, asociados a desgastes en músculo y esqueleto, generando a su vez otros problemas cardiovasculares.

A partir de factores, como los mencionados con anterioridad, el Ministerio de Protección Social determina a partir de la Resolución 2646 de 2008, que todas las empresas deben proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y otros derivados de la organización laboral, los cuales pueden afectar la salud física y psicológica de los trabajadores.

Según lo anterior, trabajar en torno a la Satisfacción y el Bienestar Laboral, ha contrarrestado los riesgos laborales, lo cual ha permitido que aumenten los niveles de rendimiento y productividad en las distintas organizaciones. Específicamente, en el contexto colombiano este fenómeno ha aumentado, debido a la globalización. Actualmente, los estudios se han centrado en gran medida, en la búsqueda de nuevas formas de abordaje para el talento humano, a partir de los pocos resultados que se han obtenido en las intervenciones tradicionales (Acosta y Pérez, 2010).

Considerando que el presente trabajo se conduce a través de la Línea de Investigación de Calidad de Vida y Bienestar en contextos de salud, en donde el objetivo de la misma es abordar los problemas que se generan en el contexto laboral, se busca contribuir al desarrollo de estos entornos mediante la intervención psicológica, dando lugar a la promoción de la salud mental, sin desconocer que hay factores que no se pueden cambiar desde la disciplina psicológica, tal y como son: salarios, estructuras físicas, entre otros.

En Colombia son pocos los modelos que se han implementado desde una perspectiva humanista en las organizaciones, a partir de los cuales se haya buscado fortalecer las emociones y el bienestar psicológico de los trabajadores; incluso las investigaciones que se han llevado a cabo hasta el momento han tenido como finalidad implementar cuestionarios que midan los factores asociados al bienestar emocional, dejando de lado la parte interventiva. Partiendo de lo anterior y teniendo en cuenta que la mayoría de las personas destinan gran parte de su vida a actividades relacionadas con el trabajo, nace consigo la importancia de emplear modelos que sean más integrales respecto a la concepción que se tiene de los empleados y sus necesidades y que involucren al ser humano, más que al hombre productivo.

Según un estudio realizado por la revista Dinero (Gallup, 2014), se encontró que Colombia tiene gran diversidad de organizaciones, en donde algunas de las empresas más productivas son las que han reconocido a través del factor de la felicidad, un impulso para la productividad de sus empleados, desde la implementación de acciones que se esmeren en mejorar la calidad de vida de los mismos.

El Modelo PERMA es un modelo que ha guiado varias investigaciones desde intereses explicativos; sin embargo, son pocas las intervenciones que se han llevado a cabo en las empresas, como consecuencia de ello las organizaciones siguen quedando cortas, ya que en la actualidad implementan modelos que descartan la importancia que tienen las emociones en el contexto organizacional.

El presente trabajo de investigación busca enriquecer a las organizaciones desde el abordaje de las emociones de sus trabajadores, mediante la adaptación de estrategias que se basen en un modelo que esté dirigido a la Felicidad y Satisfacción, aportando a la promoción de entornos saludables en el trabajo y calidad de vida de los empleados, a través del uso de

Estrategias de Afrontamiento más acertadas, que puedan ser empleadas por las personas cuando se encuentren en situaciones de Estrés Laboral.

Asimismo, se busca aportar a la disciplina psicológica, (reconociendo que otras áreas también pueden verse enriquecidas). Lo anterior, debido a las pocas investigaciones que se han encontrado, relacionadas con un diseño mixto, se busca conocer e intervenir en el fenómeno en mención desde técnicas cualitativas y cuantitativas.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar si existe una reducción o aumento en las dos etapas de recolección de datos en los profesores, en el estrés y bienestar, a partir de la implementación del Modelo PERMA, desarrollando sesiones en las cuales se busca ampliar el uso de sus estrategias de afrontamiento y la relación con sus emociones.

### **Objetivos Específicos Cualitativos**

- Identificar en los discursos de los participantes los aprendizajes a partir de las intervenciones propuestas para la mejora de las estrategias ante el estrés.
- Analizar las diferencias halladas en el Bienestar, Estrés y Estrategias de Afrontamiento, entre los docentes, posterior a las intervenciones.
- Describir las experiencias de los docentes en el proceso realizado por los investigadores, antes y después de realizar los ejercicios basados en el modelo PERMA.

### **Objetivos Específicos Cuantitativos**

- Comprender el estrés, las estrategias de afrontamiento y el bienestar en los docentes del colegio de sector privado, en relación con el modelo PERMA.
- Identificar la relación con las variables Bienestar, Estrés y Estrategias de Afrontamiento.

- Analizar las diferencias halladas entre los docentes posterior a las pruebas pre y post realizadas por los investigadores.

## **Marcos de Referencia**

### **Marco Epistemológico**

Toledo (1997) retoma el concepto de hermenéutica, refiriéndose a él como el referente entre existencia y coexistencia de los individuos. A través de esta, se puede acceder al uso de la metodología interpretativa, la cual busca conocer el significado que la persona atribuye a sus experiencias. De esta manera, la hermenéutica puede ser asumida a través de un método dialéctico, que incorpora la narrativa del individuo, situando al investigador en una posición de apertura y reconocimiento.

Puntualmente, el análisis hermenéutico se enmarca en el paradigma interpretativo comprensivo; permitiendo que el sujeto rescate los elementos de su experiencia, siendo hechos que pertenecen a su percepción y realidad. Por ende, debe destacarse que dicho análisis tiene como pilar el proceso de interpretación (Osorio, 2001).

Pole (2009) hace énfasis en las ventajas y el aprovechamiento que tienen las investigaciones que emplean metodologías mixtas, planteando que a pesar de que se apoyan en la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, las técnicas que se emplean se aplican de forma paralela, sin llegar a combinarse entre sí. Además, el autor también destaca que este tipo de diseños permiten abordar las realidades de forma más amplia, teniendo en cuenta que a pesar de que se aborda un solo fenómeno, los individuos pueden responder de diversas formas.

Los enfoques con metodologías mixtas en ocasiones pueden resultar superiores a otro tipo de métodos, ya que los paradigmas pueden quedarse cortos al acercarse a algunas problemáticas, Algunas preguntas no pueden responderse con metodologías cuantitativas, mientras otras no pueden

responderse mediante estudios cualitativos. Las investigaciones pueden combinar enfoques para ampliar los descubrimientos, a modo de complemento, explorando así distintas dimensiones de una misma pregunta. (Pole, 2009)

La investigación con metodologías mixtas puede proveer inferencias más sólidas porque los datos son observados desde múltiples perspectivas, además ofrecen mejores oportunidades para responder a las preguntas de interés de la investigación y ayudan al investigador a evaluar qué tan correctas son sus ideas y aproximaciones. (Pole, 2009)

Según lo anterior, es importante hablar del desafío hermenéutico (en su perspectiva analítica), del cual se parte desde el entendimiento. Considerando el planteamiento de Echeverría, retomado por Vásquez (2005), se menciona que el cuestionamiento por parte del investigador en relación con el abordaje de la realidad, es primordial, así como la importancia que otorga al poder del lenguaje en su relación con el objeto a estudiar.

Por otro lado, es pertinente hablar del paradigma empírico, positivista o empírico analítico, desde el cual se parte de un principio de objetividad y mediante el cual se enfatiza en la posibilidad de verificar o no el conocimiento generado. Las herramientas metodológicas de este paradigma son el método deductivo y el uso de estrategias y técnicas cuantitativas (Arnau, 1990).

“El enfoque empírico analítico pertenece a las ciencias puras que son las que se proponen conocer las leyes generales de los fenómenos estudiados, elaborando teorías de amplio alcance para comprenderlas” (Sabino citado por Montoya, 2015 p. 189); por lo tanto, este tipo de metodología se centra en construir y medir los hechos a fin de encontrar relaciones entre eventos, que puedan llegar a generalizar las hipótesis planteadas.

Lo anterior, se puede relacionar con la construcción de hipótesis, partiendo de la observación, con intenciones descriptivas o predictivas (Arnau, 1990), lo cual se relaciona en la presente investigación con los instrumentos de satisfacción con la vida, estrategias de

afrontamiento y estrés, en tanto permiten reconocer el desarrollo o fortalecimiento del constructo evaluado.

Así es, como el empleo de estos dos paradigmas permiten un acercamiento con metodología mixta, más aún cuando se trata de fenómenos sociales, debido a la complejidad de los mismos. La multiplicidad de paradigmas permite determinar una visión e ideología del mundo para así definir criterios de inteligibilidad, logrando así, dar sentido al curso de las ideas y creencias sobre el fenómeno a investigar (García y Giacobbe, 2009).

Kerlinger y Lee (2002) hacen énfasis en la diferencia que existe entre varios modelos de investigación basados en la causalidad, los cuales se encuentran enmarcados en discusiones que han permitido explicar distintos fenómenos sociales, tal y como se refleja en la investigación empírico analítica, en donde se parte de un modelo físico, procurando conocer la explicación de un fenómeno.

Lo anterior, aparentemente marca puntos de diferencia entre estos dos paradigmas, en donde pueden aparecer varias discrepancias, sin embargo, al inclinarse en la metodología que emplea cada una y en la posible adecuación de las dos dentro de un mismo contexto investigativo, pueden resultar enriquecedoras y constructoras para el entorno ante el cual se están acercando, más aún cuando se abordan fenómenos sociales y relacionados a la salud mental de los individuos.

La Revista Chilena de Salud Pública (2009) retoma a Muñoz, quien se aproxima a la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos que suelen ser cada vez más frecuentes, a pesar de que sus aproximaciones al problema pertenezcan a paradigmas diferentes. La investigación cualitativa ha permitido que se promueva una comprensión más profunda de la salud y la enfermedad, favoreciendo una aproximación más integral del ser humano, evitando recaer en el exclusivo cumplimiento y en la medición de factores regidos por los gobiernos en relación con la salud pública.

El autor en mención también plantea que la complejidad de los problemas de salud necesariamente requiere ampliar la mirada hacia lo epidemiológico y también lo social. Lo anterior, hace énfasis en el enriquecimiento que el enfoque mixto proporciona a la investigación, debido a que vincula información cuantitativa y cualitativa en un mismo estudio, para acercarse a un fenómeno.

Ciro (2004), plantea que hay una razón significativa, a través de la cual es posible dirigir la utilidad de optar por la combinación de la hermenéutica y el modelo empírico analítico, a pesar de que uno se relaciona con lo explicativo y el otro con la interpretación; y es la posibilidad de ampliar el acercamiento ante un fenómeno, evitando su reducción, mediante el abordaje del contexto desde varias dimensiones, partiendo de la subjetividad.

Interpretar comprensivamente y comprender será el mecanismo para percibir la intención ajena, lo cual hace alusión a la hermenéutica y como esta trae consigo la incorporación de aspectos internos del sujeto, reconociendo aspectos valorativos y experienciales de la persona, los cuales se encuentran relacionados a elementos sociales y culturales, por este motivo el ser del hombre reside en comprender, lo cual requiere a su vez que se conciba al hombre como un sujeto consciente, con capacidad de reconocerse. (Giannini, citado por Vásquez 2005).

Ramírez (2009), sostiene que el empirismo es la ciencia del conocimiento por medio de la experiencia, siendo este el sustento por el cual se deben usar métodos que sean verificables y convincentes, así como verificables. Dicho lo anterior y relacionado con el interés que sostiene el presente trabajo por medir variables asociadas a la Satisfacción-Bienestar, Estrés y Estrategias de Afrontamiento, por parte de los trabajadores dentro de una organización, partiendo de la aceptación de un marco conceptual, el cual es la referencia que se tiene para generar una posible interpretación de la realidad.

Son muchos los paradigmas que han buscado ocuparse por la comprensión de un fenómeno. Dentro de la psicología el modelo empírico analítico ha sido de gran insumo para conocer y aproximarse a distintas problemáticas sociales (Ricoeur, 1993), ya que su funcionalidad radica en la realización de una serie de pasos que permiten la formulación previa de hipótesis, de la cual parte una estrategia de intervención que va de la mano con la elección de pruebas e instrumentos y el análisis e interpretación de resultados, a partir de la información obtenida.

En razón de lo expuesto Ricoeur (1993) habla sobre los fenómenos y cómo van adquiriendo sentido desde el contexto en el que se desarrollan y su observación, por lo tanto, queda solamente con los resultados y cifras que puedan arrojar la aplicación de ciertos instrumentos; de igual forma, puede reducir la percepción y acontecimientos del mismo, por ende propone al lenguaje como una herramienta importante para conocer las percepciones subjetivas de los objetos y no de sus copias, por lo que la verdadera importancia de la lengua radica en su intervención sobre la concepción del mundo, a partir de la contención del lenguaje dentro de todas las realidades.

Morella, Calles y Moreno (2006), retoman a Husserl, quien atribuyó a la hermenéutica la misión de descubrir los significados de las cosas y la interpretación de las palabras, a partir del reconocimiento con el contexto desde el cual forman parte, considerando que esta enfatiza en la reflexión, para describir y clarificar la experiencia tal y como es vivida, pero con una marcada diferencia, ya que el método hermenéutico trata de introducirse en el contenido y la dinámica de la persona estudiada, buscando reconocer la interpretación de su discurso y experiencia, a través de su propio relato.

Por otra parte, el grupo focal es una técnica que permite acercarse al problema, desde la hermenéutica, ya que enfatiza en la dimensión de la experiencia y las relaciones intersubjetivas de los actores (Morella, Calles y Moreno, 2006). Es por esto, que se llevarán a cabo entrevistas grupales, dando continuidad al estudio y guardando coherencia respecto a la

importancia que se le otorga a conocer la percepción de los participantes, comprender su experiencia dentro de un contexto y otorgando experticia a los mismos, ya que finalmente son ellos quienes son conocedores de su historia, dentro de este fenómeno en la organización.

A partir de lo anterior, se realizaron dos mediciones que permitan conocer la correlación entre las variables de la presente investigación, para así diseñar un plan interventivo acorde con el modelo PERMA, que influya a la mejora de dichas variables. Sin embargo, la medición no fue lo único que se realizó dentro de este contexto investigativo; ya que fue importante conocer la experiencia y el significado que la población atribuye, a través de un grupo focal.

Partiendo desde este hilo conductor, para la presente investigación se seleccionaron conceptos como: Estrés, Satisfacción y Estrategias de Afrontamiento, como conceptos verbales que han sido respaldados y soportados desde evidencia empírica, relacionando el carácter pragmático de los mismos. De modo que, en este trabajo se buscó evaluar su relación con el concepto de felicidad, el cual es de carácter subjetivo, desde un abordaje cualitativo y cuantitativo, permitiendo enriquecer el estudio investigativo.

### **Marco Disciplinar**

#### ***Riesgos Psicosociales.***

Con el desarrollo laboral en Colombia, Gutiérrez-Strauss y Vilorio-Doria (2014) establecen que aproximadamente hacia los años 80, surgen diversos tipos de organizaciones, estilos de liderazgo, formas de trabajo, cambios de roles, perfiles de los diferentes cargos y formas de contratación. En consecuencia, se indaga la relación individuo-ambiente en la prevención de los riesgos ocupacionales, entre ellos los riesgos psicosociales, y el énfasis a nivel organizacional en relación con las nuevas realidades de trabajo que se enfrentan en la actualidad.

Los *Factores Psicosociales* son los aspectos *intralaborales*, *extralaborales* y *los factores individuales*, que mientras trabajan dinámicamente interrelacionados, influyen en primera instancia

sobre la naturaleza psíquica, específicamente en los aspectos cognoscitivos y psicoafectivos y en segunda instancia, sobre el esfuerzo físico necesario para llevar a cabo una labor; lo previamente mencionado incide en cómo una empresa puede desempeñarse organizacionalmente (Cabrejo-Beltrán, 2014). Por lo anterior, se hace necesario definir qué son los *Riesgos Psicosociales* y según la Resolución 2646 de 2008, son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación demuestran efectos negativos en la salud de los trabajadores. Adicionalmente, los *Factores Psicosociales* están en *Riesgo* cuando se encuentran en condiciones de *intensidad, frecuencia y tiempo de exposición* específicas que generan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y en la competitividad de la organización (Cabrejo-Beltrán, 2014).

En relación con el ámbito laboral, se comprueba una relación consecuente entre los factores psicosociales de riesgo y el detrimento que le produce a la salud. El *estrés* es el agente psicofisiológico intermediario entre los problemas que surgen en las organizaciones y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000, citados por Moreno y Báez, 2010). La importancia de evaluar factores psicosociales surge del modelo inicial de Lennart Levi en su libro *El Ambiente Psicosocial y las Enfermedades Psicosomáticas* (1971), el autor establece que la relación que existe entre los estresores psicosociales, organizacionales y las problemáticas de salud impactan al sistema biológico del organismo.

Para Colombia, en cumplimiento de lo establecido por el Ministerio de la Protección Social en la Resolución 2646 de 2008, según el artículo 12, se obliga anualmente a actualizar y hacer un seguimiento de la información de todas las empresas en relación a la aplicación de la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*, la cual incluye instrumentos que recopilan información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales. Adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010). El cuestionario previamente mencionado se describirá a profundidad en el siguiente apartado denominado *Estrés Laboral*.

Con esta realidad, se presenta un interés por temas relacionados con la concepción *biopsicosocial de la salud* en los lugares de trabajo, por lo cual Peiró (2004) menciona que existe una necesidad de promover la prevención de riesgos, tanto psicosociales como ergonómicos, y añade a los accidentes laborales ya que los factores psicológicos incrementan la vulnerabilidad ante estos riesgos (Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017). Por consiguiente, existe una importante correlación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y diversos tipos de trastornos, para este caso específico se enfocará específicamente en el *estrés laboral* (Shultz et al., 2010; Valverde, 2007; Wanget et al., 2009 citado por Vieco Gómez y Abello Llanos, 2014, p. 356).

Según Peiró (2004), los aportes de la psicología destacan la importancia del componente humano, de las relaciones positivas y de tener en cuenta la realidad socio-técnica del sistema de trabajo y el valor de la gestión del talento humano. En el ámbito laboral surgen diversos factores de riesgo para la salud biopsicosocial del individuo y su entorno (Vieco Gómez y Abello Llanos, 2014), por lo que la psicología ha tenido un papel importante desde comienzos del siglo pasado con la fatiga y actualmente con el estrés laboral (Díaz y Rentería, 2017).

Se destaca el rol de la psicología, ya que ha sido de gran importancia para los trabajadores de las organizaciones, porque se han mejorado las condiciones en donde se desarrolla su trabajo (Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017); desde las estrategias de mejora del sistema de trabajo según Peiró (2004), se consolidan varios cambios tales como:

La mejora de los métodos de tiempos y movimientos, la ergonomía donde se desarrolla la labor, la ampliación del puesto en donde se pueden desarrollar más ocupaciones y por lo cual, se permite el enriquecimiento del trabajador con capacidad de planificación y control de lo que se realiza. Lo previamente establecido, busca la mejora de las condiciones de trabajo y a la humanización del trabajo ampliando, en cuanto sea posible, el control del trabajador sobre sus propias actividades (p.181).

No obstante, a pesar de haberse establecido mejoras en el trabajo, dentro de la realidad colombiana según los resultados de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales se presenta que estos cambios mientras

están en lo teórico, no se aplican a la realidad actual. Lo anterior se evidencia con Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz (2018) cuando mencionan que:

La prevalencia de estrés por exposición a factores de riesgo psicosocial, está relacionado con: Las posturas que deben adoptar las personas para realizar su trabajo y que producen cansancio o dolor físico, el ritmo de trabajo que lleva a falta de tiempo para completar las tareas, horario de trabajo, falta de claridad sobre su rol o función, desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia laboral del empleado, trabajo excesivamente exigente, falta de apoyo de los jefes y compañeros, sobrecarga de trabajo, poca recompensa y oportunidades de ascensos o desarrollo profesional, comunicación ineficaz y el cambio organizacional no planeado (p.45).

Todos los factores mencionados se transforman en riesgos al aumentar el estrés por exposición a estímulos considerados perjudiciales, generando cambios negativos en las diferentes esferas emocionales, comportamentales, físicas y sociales del trabajador (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011 citados por Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017, p.22). Con lo previamente indicado, se profundizará en la conceptualización del estrés laboral en relación a sus consecuencias a nivel fisiológico, psicológico y los instrumentos de evaluación del mismo.

### ***Estrés Laboral.***

El estrés se ha convertido en una condición que afecta al trabajador del nuevo siglo; la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social (2010) referencia al autor Lazarus (1984), quien menciona que el estrés caracteriza la existencia de procesos perceptuales y cognitivos que pueden generar *secuelas físicas y/o psicológicas* (Echeverry, Monsalve y Morán, 2016, citan a Villalobos, 2004).

En relación con las *consecuencias físicas*, se producen daños fisiológicos directos en el sistema circulatorio, provocando mayor susceptibilidad a padecer enfermedades cardíacas, como el aumento de la presión arterial y de la actividad hormonal; asimismo, puede disminuir el funcionamiento del sistema inmunológico (Verduzco y Hernández, 2018, citan a Aguilar, 2013).

En cuanto a las *consecuencias psicológicas*, los niveles elevados de estrés imposibilitan que las personas afronten la vida de una forma apropiada y su percepción del medio, donde se encuentran, se ve afectado. Lo anterior puede potencialmente generar comportamientos nocivos para la salud, como un incremento en el consumo de nicotina, drogas y/o alcohol, además de adoptar hábitos alimenticios incorrectos y generar problemáticas para conciliar el sueño (Verduzco y Hernández, 2018, citan a Aguilar, 2013).

En este mismo sentido, en el año 1990 el autor Karasek, mencionado por Echeverry, Monsalve y Morán (2016), plantea que los episodios de estrés surgen cuando las demandas de trabajo son altas y la capacidad de control es baja (Echeverry, Monsalve y Morán, 2016, citan a Peiró, 2001).

Por lo tanto, las *consecuencias a nivel organizacional* traen consigo problemas a causa del desgaste de los trabajadores. Por esta razón es probable que reclamen, culpen a los demás por sus errores, se sobrepasen al intentar demostrar sus características dominantes y que exista un incremento en los niveles de irritabilidad, ocasionando errores en el trabajo, baja productividad y generando una rotación más alta. De igual forma, por motivos del desgaste, puede ocasionarse un mayor ausentismo, así como la disminución de la calidad y cantidad del desempeño laboral y finalmente, conducir a muchos de ellos a buscar nuevas oportunidades de empleo (Verduzco y Hernández, 2018, citan a Newstrom, 2013).

Según Montoya y Moreno (2012), los autores Bresó (2008) y Dolan et al. (2005) indican tres factores que intervienen en el Estrés Laboral, siendo estos:

1. *Recursos personales*: refiriéndose a los aspectos intrínsecos de quien trabaja, siendo como tal las habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, autoeficacia y su habilidad de control del medio (locus de control).

2. *Recursos laborales*: buscan reducir las demandas y costos; además pueden influir en el crecimiento personal, el aprendizaje y la obtención de metas.

3. *Demandas laborales*: son las características del trabajo que necesitan de un esfuerzo físico y/o psicológico.

De acuerdo con todo lo que se ha mencionado previamente, una situación se considera estresante cuando se percibe cognoscitivamente como un reto, desafío o amenaza que resulta desagradable para el individuo. Adicionalmente, las personas se diferencian por cómo reaccionan al estrés y esto depende de la significación psicológica que tenga el suceso para el mismo individuo (Montoya y Moreno, 2012).

Por consiguiente, diversas investigaciones han descubierto nuevas líneas de análisis, permitiendo agregar dos perspectivas más frente al estrés: la primera se enfoca en la calidad o naturaleza del estrés, distinguiendo si es negativo “*distrés*” o positivo conocido como “*eustrés*” (Caldera-Montés y Pulido-Castro, 2007).

En consecuencia, cuando un trabajador padece de estrés laboral constante por un periodo de tiempo prolongado, se transforma en una de las fuentes de riesgos psicosociales más importantes para cualquier tipo de organización laboral y es comúnmente conocido como el *Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)* o *Síndrome de Burnout* (Quiceno y Vinaccia, 2007). Gil-Monte y Peiró (1997), definen el *Síndrome de Burnout* como “una respuesta al estrés laboral que ya es crónico y que trae consigo una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes que provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y secuelas negativas para las organizaciones” (Quiceno y Vinaccia, 2007).

En relación a su definición, el *Síndrome de Burnout* es consecuencia de síntomas psicológicos y físicos que se transforman debido a la interacción de factores internos (variables de personalidad) y externos (ambiente laboral), sin embargo, el ambiente laboral es el determinante en el origen de los síntomas y su trayectoria (Quiceno y Vinaccia, 2007).

Diversas investigaciones demuestran la presencia del Síndrome de Burnout en trabajadores con profesiones como la docencia, debido a que deben realizar múltiples actividades y funciones que

implican garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad (Díaz, López y Varela, 2012). De igual forma, surgen exigencias conflictivas, por parte de los alumnos, en conjunto con las familias, las redes sociales y la dirección institucional (Anadón, 2005; Aranda, Pando y Pérez, 2004; Alderete et al., 2003; Bórquez, 2004; García, 1996; Matud et al., 2002; Ponce et al., 2005 citados por Díaz, López y Varela, 2012).

Con lo previamente mencionado, se resalta que el estudio “Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia” de Díaz, López y Varela (2012), muestra resultados significativos de los factores que se asocian al síndrome de burnout en la docencia, como el Estrés de Rol, lo cual evidencia la necesidad de intervenir en el desarrollo y mejora de las *Estrategias de Afrontamiento* para el manejo del estrés. De igual forma, se deben fortalecer las habilidades y recursos que ofrece la organización para evitar esta respuesta psicológica al estrés crónico.

Finalmente, se puede determinar que con las condiciones laborales que actualmente existen no es posible eliminar el estrés de la vida. No obstante, lo que se puede llevar a cabo, es el desarrollo de habilidades y estrategias que se potencialicen para cada individuo y por medio de las organizaciones manejar y controlar las situaciones de estrés negativo; es decir, establecer defensas al conocer cómo reacciona el cuerpo ante dichas situaciones además de formarse para manejarlo utilizando diferentes técnicas, lo anterior conducirá a una mayor productividad y mejorará resultados dentro de los ámbitos laborales (Montoya y Moreno, 2012). Por lo cual, las *Estrategias de Afrontamiento o Coping* surgen como un potenciador que busca mejorar la calidad de vida laboral y personal.

### ***Estrategias de Afrontamiento o Coping.***

Lazarus y Folkman (1984) en su trabajo *Estrés y Procesos Cognitivos*, definen que las *Estrategias de Afrontamiento* o conocido en inglés como *Coping* (Montoya y Moreno, 2012), son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza una persona para responder a las demandas internas y/o externas que se le presentan, posterior a ello el sujeto realiza procesos de retroalimentación

que le permiten asimilar dichas situaciones y en consecuencia, poder realizar los cambios que requiera en su propia conducta (Echeverry, Monsalve y Morán, 2016, cita a Barbosa et. al 2009). La Batería de Instrumentos de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud y Protección Social (2010), complementa esta definición al establecer que las Estrategias de Afrontamiento son los métodos delimitados que se emplean dependiendo de la situación y pueden cambiar significativamente en relación a las condiciones que los desencadenan (Betancourt, Rodríguez, Cuervo, Echeverri, Méndez y Cabrera, 2010, citan a Fernández-Abascal 2004, Martín-Díaz, Jiménez-Sánchez y Fernández Abascal 2004).

Lazarus y Folkman (1984) determinan la existencia de *Tres Tipos de Afrontamiento* (Montoya y Moreno, 2012): El primero se conoce como *Afrontamiento cognitivo*, el cual permite que la persona le encuentre un nuevo significado al acontecimiento y percibirlo como menos desagradable. El segundo es denominado *Afrontamiento conductual* que permite que el individuo realice acciones confrontativas de la realidad para manipular las consecuencias y finalmente, el tercero se llama *Afrontamiento afectivo*, que permite la regulación de las emociones y mantiene un equilibrio de las mismas.

Además de lo establecido previamente, las Estrategias de Afrontamiento son *Adaptativas* si existe reestructuración cognitiva (Cano, Rodríguez y García, 2007) si disminuyen el estrés, mejoran la respuesta (Perea-Baena y Sánchez-Gil, 2008) y buscan la promoción de la salud a largo plazo, o son *Inadaptativas* si únicamente disminuyen el estrés a corto plazo, sin solucionar como tal la situación problema (Perea-Baena y Sánchez-Gil, 2008), lo cual genera un efecto negativo en la salud a largo plazo (Betancourt et al., 2010).

Posteriormente, Lazarus y Folkman (1985) categorizan tres *Tipos de Estilos* puesto que determinaron que permitía realizar una interpretación más adecuada de las consecuencias que producían los comportamientos al afrontar las situaciones. Se categorizan de la siguiente forma:

El primer estilo, *Focalizado en el problema*, busca transformar la situación problemática para reducir el evento estresante, incluyendo el pensamiento desiderativo (Cano, Rodríguez y García, 2007);

Cassaretto y Paredes (2006) citan a Martin y Brantley (2002) quienes mencionan que parece estar relacionado a los resultados psicológicos más positivos al beneficiar la adaptación de situaciones al notar que puede ser controlado por sí mismo.

El segundo estilo, *Centrado en la Emoción* enfocado principalmente en la autocrítica y la retirada social (Cano, Rodríguez y García, 2007) busca disminuir la tensión, la activación fisiológica y la reacción emocional (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis y Gruen, 1986; Frydenberg y Lewis, 1991; Plancherel y Bolognini, 1995 citado por González-Barrón, Castilla, Casullo y Verdú, 2002) sin embargo, presenta síntomas problemáticos cuando la situación se percibe como imposible de controlar (Cassaretto y Paredes, 2006).

Por último, el tercer estilo, el *Improductivo* que es ignorar el problema en su totalidad, fue planteado por Frydenberg y Lewis en el año 1996 (citado por González-Barrón et al., 2002). Martin y Brantley (2002) establecen que los afrontamientos por evitación, de confrontación, de distanciamiento, de autocontrol y de escape parecen estar relacionados a resultados psicológicos negativos, tales como la depresión y la ansiedad (Cassaretto y Paredes, 2006).

Con todo lo anterior, se reitera que la habilidad para controlar situaciones que generen estrés surge de los recursos de afrontamiento que el sujeto tenga disponibles; por lo cual, cumplen un rol fundamental en la correlación que puede existir entre el estrés y la salud o enfermedad, lo anterior depende de las características del individuo y del ambiente (Paris y Omar, 2009 citan a Omar, 1995).

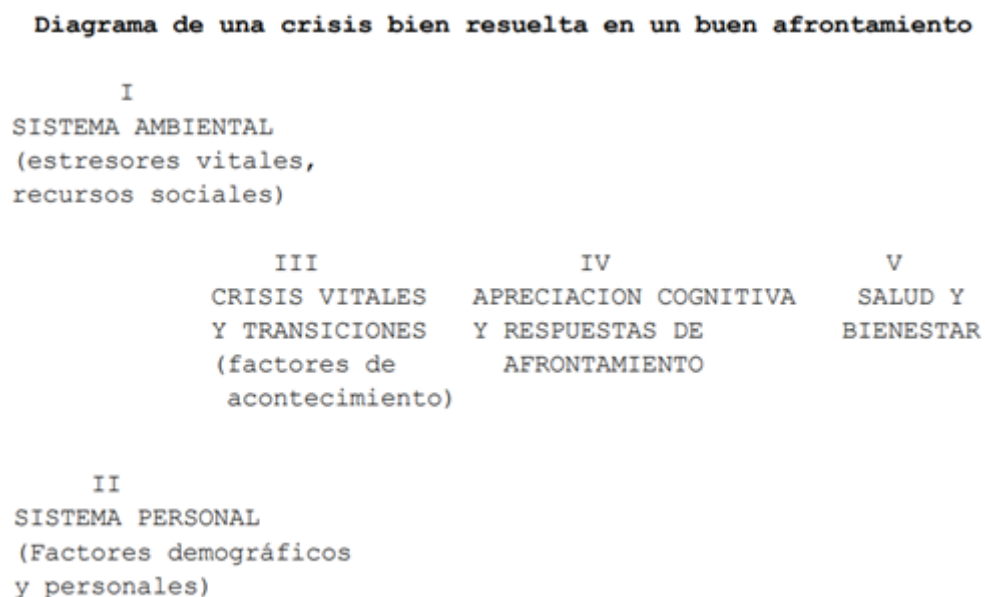
En psicología se establecen *Modelos de Estrés* y *Estrategias de Afrontamiento o Coping* que facilitan entender esta realidad.

#### *Modelos de Estrés y Estrategias de Afrontamiento o Coping.*

Fierro (2005), escribe en su capítulo *Estrés, Afrontamiento y Adaptación* del libro *Estrés y Salud* del libro *Estrés y Salud* de Hombrados (2005) que, en la Psicología, los *modelos* surgen de la aglomeración de evidencias que se encuentran disponibles y apoyan el surgimiento de nuevas

evidencias. En relación con el estrés y el afrontamiento, juntar los elementos conceptuales y empíricos pertinentes, permiten el surgimiento de diversos modelos que proponen algún tipo de determinación o de proceso recíproco entre sí. En este trabajo, se van a describir 5 tipos de modelos que involucran el Estrés y las Estrategias de Afrontamiento. Es pertinente mencionar que todos los autores que se mencionarán a continuación se encuentran citados en el libro de Hombrados (2005), el cual fue previamente mencionado.

El primer modelo a tratar es el planteado por Moos y Schaefer (1993) citados en Fierro (2005), concerniente al *Afrontamiento positivamente funcional* el cual es adaptativo, frente a una serie de eventos estresantes que pueden llegar a establecer una crisis vital. Para este modelo pueden reconocerse diversos elementos tales como: el rol del ambiente con sus estresores y recursos, y de igual forma, el rol del sistema para el individuo. La relación entre los elementos previamente mencionados puede potencialmente transformarse en estrés o en crisis vital dependiendo de la apreciación y re-apreciación cognitiva que desempeñe el individuo con sus estrategias de afrontamiento; los efectos sanos (bienestar y salud) surgen de un buen afrontamiento (Fierro, 2005). El modelo de lo previamente descrito se encuentra a continuación:



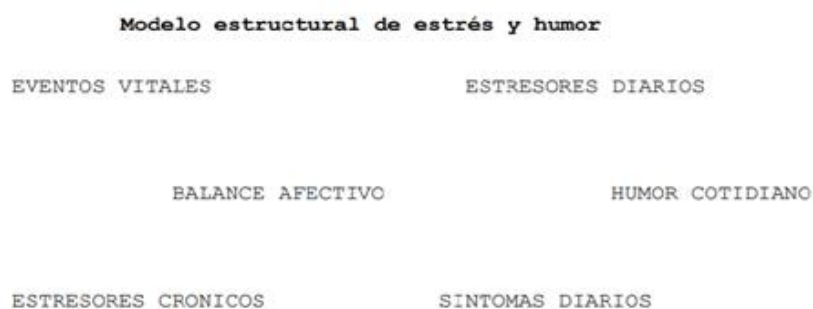
**Figura 1.** *Afrontamiento positivamente funcional de Fierro (2005).*

El segundo es el *modelo transaccional* de Lazarus y Folkmann (1986), en el análisis de la conducta de afrontamiento, estos autores exponen una serie de principios, los cuales son (Fierro, 2005):

1. Los sentimientos moldean los pensamientos y los actos.
2. Los pensamientos ajustan los actos y los sentimientos.
3. Los actos crean el pensamiento y los sentimientos.
4. El ambiente ajusta pensamientos, actos y sentimientos.

Este modelo recopila sus teorías sobre el estrés, afrontamiento y procesos intervinientes; no obstante, es necesario incluir los efectos inmediatos, siendo aquellos los fisiológicos, sentimientos y estados de ánimo y los efectos a largo plazo, que surgen del bienestar, salud o enfermedad y un buen o mal funcionamiento social adaptativo (Fierro, 2005).

El tercer modelo es denominado *Diagrama estructural de estrés y humor* del autor Eckenrode (1984), citado en Fierro (2005) quien establece que los eventos vitales y los estresores permanentes ejercen su efecto sobre el humor cotidiano -positivo o negativo- a través de procesos cotidianos. A diferencia de los modelos previamente mencionados, que presentan a salud y bienestar como su variable dependiente, el presente modelo coloca al humor - *mood* cotidiano; es pertinente mencionar que lo limita en su ámbito conceptual, sin embargo, tiene la mejoría de convertirse en operacional, contrastable y empírico (Fierro, 2005). Lo descrito anteriormente se evidencia en el siguiente esquema:



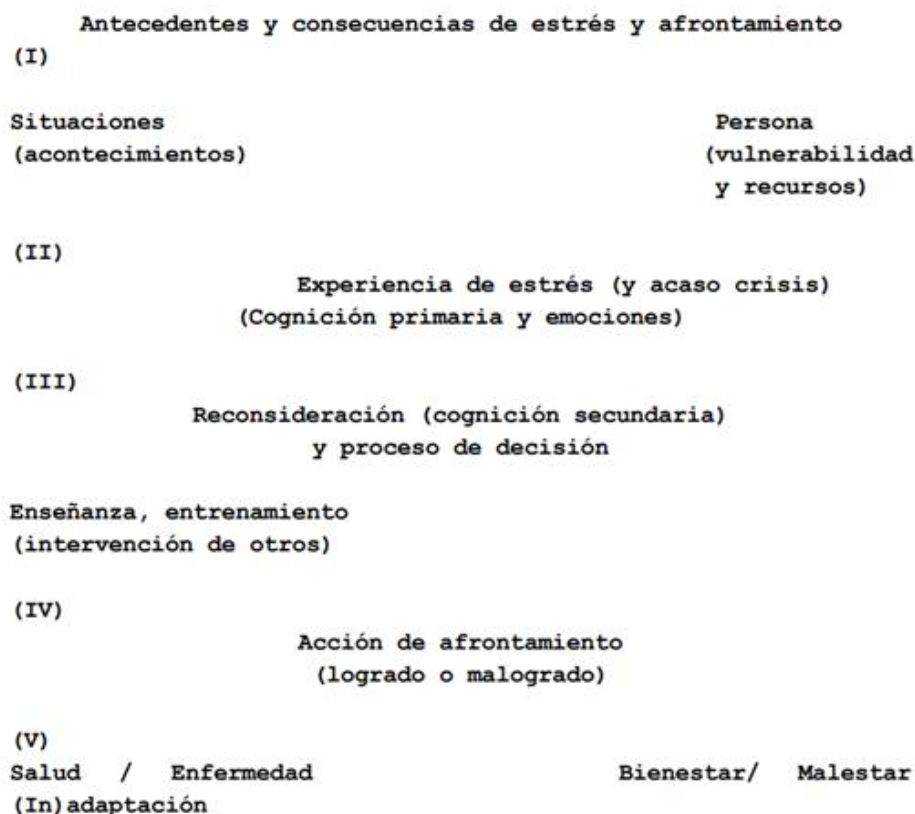
**Figura 2.** *Diagrama estructural de estrés y humor de Fierro (2005).*

El cuarto modelo llamado *Antecedentes y Consecuencias de Estrés y Afrontamiento* busca complementar los 3 modelos previamente mencionados, por lo que Fierro (2005), busca incluir el conjunto de factores personales relacionales con el estrés, aparte de los recursos a disposición del sujeto.

Por otra parte, aparece la "tríada" del afrontamiento siendo el bienestar, salud y adaptación que da la reflejan a la tríada básica del estrés y de sus indicaciones negativas como lo son el daño, la pérdida y la amenaza, lo que trae como consecuencia efectos en la acción malograda o de la inacción, como lo pueden ser el malestar, la enfermedad y la inadaptación. Posterior a ello, se demuestran las acciones de otras personas que generen enseñanza, entrenamiento o algún tipo de intervención en general; lo anterior busca es que el individuo encuentre las estrategias adecuadas para afrontar situación que le generen estrés. Fierro (2005) busca que su modelo sea interpretado de la siguiente forma:

Se establece como un mapa semántico y tiene cinco fases o momentos sucesivos y al haber colocado las líneas orientadas, se asumen, unas determinadas hipótesis de dirección de la causalidad, de su influencia y su determinación (pp. 17).

A continuación, se muestra el esquema que explica lo previamente mencionado:



**Figura 3.** *Antecedentes y Consecuencias de Estrés y Afrontamiento de Fierro (2005).*

En relación con los Modelos de Estrés y Afrontamiento en el contexto organizacional, el más reconocido se denomina *Modelo demanda-control-apoyo* de Karasek y Theorell (1990) y se ha utilizado en la predicción que influye sobre la tensión laboral y como ésta influye en la salud de quienes trabajan, existe evidencia empírica de la correlación entre los niveles de estrés laboral y el surgimiento de las enfermedades, principalmente las coronarias.

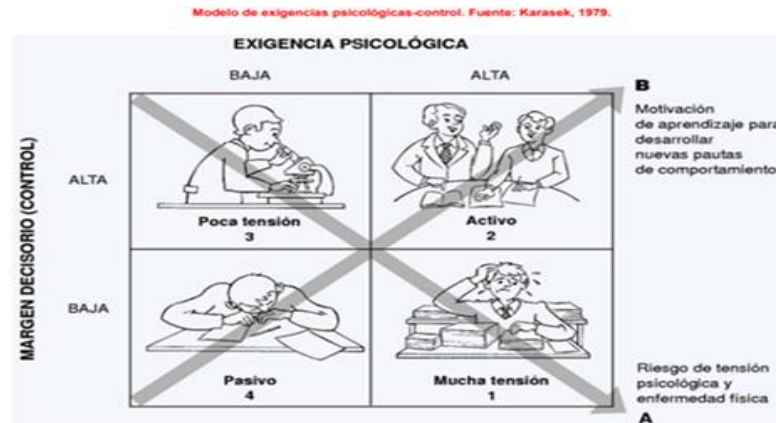
El modelo previamente mencionado, se desarrolló para referir y examinar situaciones de trabajo en las que los estresores son crónicos, y destaca las características psicosociales del ambiente de trabajo. De igual forma, es el modelo más acreditado en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad y es el que demuestra mayor evidencia científica al explicar las consecuencias en la salud (Vega, 2001 citado en Hombrados, 2005).

La combinación de las dos dimensiones básicas *-demandas y control-* establece situaciones psicosociales, con sus correspondientes alcances en la salud y el comportamiento. Es pertinente mencionar que los niveles de demanda son el factor circunstancial que establecen si un *control escaso* lleva a la *pasividad* o a la *tensión psicológica*, y por otro lado, los *niveles de control* son el factor contingente que determina si las exigencias conllevan al *aprendizaje activo* o a la *tensión psicológica* (Vega, 2001 citado en Hombrados, 2005).

La primera situación psicosocial que se observa es la *Tensión en el Trabajo*, la diagonal A de la figura a continuación ejemplifica las consecuencias en la salud. Se establece que tener un trabajo con demandas exigentes y una capacidad de control restringida predice un aumento del riesgo de *tensión psicológica* y el desarrollo de enfermedades (Vega, 2001 citado en Hombrados, 2005).

La segunda es el *Aprendizaje Activo*, la diagonal B muestra las consecuencias que las condiciones psicosociales generan en el comportamiento. En esta se establece que las demandas son elevadas, no obstante, la organización del trabajo reconoce que el individuo dispone de una elevada capacidad para tomar decisiones y hacerle frente, lo anterior busca evitar la *tensión psicológica*. Este

cuadrante predice el "estrés positivo", el cual incrementa la motivación y las posibilidades de crecimiento personal (Vega, 2001 citado en Hombrados, 2005). El modelo de lo que fue previamente mencionado se puede evidenciar en el siguiente esquema:



**Figura 4.** Estrés, Afrontamiento y Adaptación de Karasek y Theorell (1990).

Desde esta perspectiva, auto-administrar el estrés representa tener el control sobre la vida, al saber manejar los síntomas y las causas del estrés en las diversas esferas de la vida (Durán, 2010). A continuación, se describen los instrumentos utilizados para medir el Estrés y las Estrategias de Afrontamiento.

*Instrumentos utilizados para medir el Estrés y Estrategias de Afrontamiento o Coping.*

*Estrés.*

En este apartado es pertinente mencionar que existen numerosas pruebas y la mayoría de ellas son descritas a continuación del trabajo exhaustivo de la Universidad Católica de Colombia:

*Instrumentos usados en Colombia para evaluar la dimensión psicológica del proceso salud-enfermedad*

de Londoño-Pérez, Castañeda y Edith (2016). Es pertinente mencionar que todos los autores de las siguientes pruebas se encuentran citados en el trabajo previamente mencionado.

Algunas pruebas conocidas en Latinoamérica para la evaluación del estrés son: *Perfil de estrés* de Nowack Kenneth (2005), la cual tiene como finalidad evaluar los niveles de estrés y riesgo para la

salud. Consta con 118 ítems que agrupan 7 dimensiones y tienen 5 opciones de respuesta; sin embargo, se usa principalmente para la preparación y realización de procedimientos médico-quirúrgicos y acompañamiento de personas y familiares que tengan enfermedades crónicas (Preciado-Serrano y Vázquez-Goñi, 2010).

El *cuestionario breve de burnout (CBB)* de Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles (1997) busca lograr una evaluación global del síndrome de burnout, así como de sus antecedentes y consecuencias (Merino, Carbonero, Moreno-Jiménez y Morante, 2006).

El *cuestionario breve de reacción al estrés (SIRI)* (1990) de Grossarth y Eysenck (versión en castellano: Sandín Chorot, Navas y Santed, 1992), determina la reacción al estrés en términos de predisposición al cáncer, enfermedad coronaria, tipo histérico, tipo saludable y tipo racional anti-emocional. De igual forma, consta de setenta ítems de respuesta dicotómica (sí/no) que corresponden a seis escalas referidas a los tipos de personalidad (Orejudo, Froján y Malo, 2004).

Para la medición del estrés laboral, principalmente en Colombia, se utiliza el *Cuestionario para la evaluación del estrés* modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010), el cual fue aplicado a los docentes para el actual proyecto de grado.

El cuestionario previamente mencionado consta de 31 preguntas tipo Likert. Su objetivo es identificar los síntomas fisiológicos de comportamiento social y laboral intelectuales y psicoemocionales de estrés (Ramírez Ávila, Griebeling Amatur y Rodríguez, 2016). De igual forma, este cuestionario cuenta con cuatro categorías según el tipo de sintomatologías del estrés: Fisiológicos, Comportamiento social, Intelectuales y Laborales, y Psicoemocionales. Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe aplicarse completamente y sólo de esta forma, se podrán conseguir resultados válidos por el total del cuestionario (Guzmán, Jackson y Orozco, 2013). Las propiedades psicométricas de esta prueba están disponibles en el apartado de instrumentos ya que es la prueba aplicada a la población.

**Tabla 1.** Número de Ítems por Categorías, Cuestionario de Estrés.

Categorías	Cantidad de Ítems
Síntomas Fisiológicos (Preguntas 1 a 8)	8
Síntomas de Comportamiento Social (Preguntas 9 a 12)	4
Síntomas Intelectuales y Laborales (Preguntas 13 a 22)	10
Síntomas Psicoemocionales (Preguntas 23 a 31)	9
<b>Total</b>	<b>31</b>

Fuente: Manual Batería de Riesgos Psicosociales

A continuación, se describirán algunas pruebas utilizadas en el contexto colombiano para evaluar las Estrategias de Afrontamiento o Coping.

*Estrategias de Afrontamiento o Coping.*

Lazarus y Folkman (1980) desarrollaron el cuestionario más utilizado en la evaluación del afrontamiento denominado *Ways of Coping Inventory (WCI)*; la versión revisada en 1985 incluye 67 ítems y ocho subescalas denominadas: Confrontación, Distanciamiento, Autocontrol, Búsqueda de apoyo social, Aceptación de responsabilidad, Escape-evitación, Planificación de solución de problemas y Reevaluación positiva. Actualmente, existe una nueva versión que consta de 50 ítems y se incluyeron los de mayor peso factorial para cada sub-escala (Londoño, Pérez y Murillo, 2009).

De igual forma, otra prueba que es aplicada en el contexto latinoamericano es la *Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)* la cual fue diseñada por Carver, Scheir y Weintraub (1989), y adaptada a Perú por Casuso (1996). Esta escala fue desarrollada como alternativa al *WCI* de Lazarus y Folkman (1980) (Londoño, Pérez y Murillo, 2009). Tiene por objeto determinar las diferencias emocionales, cognitivas y conductuales que despliegan las personas al enfrentarse a variedad de

situaciones que les producen estrés; y está compuesta por 52 ítems dicotómicos. Su aplicación puede ser individual o colectiva, y se puede emplear a sujetos de 16 años a más, tiene un periodo de duración de 20 minutos aproximadamente. Las propiedades psicométricas de esta prueba están disponibles en el apartado de instrumentos ya que es la prueba aplicada a la población.

A continuación, se describen de forma breve cada una de las dimensiones que evalúa este cuestionario:

1. *Afrontamiento directo*: Presenta una tendencia a emitir reacciones racionales y anti-emocionales.
2. *Planificación de actividades*: Involucra considerar cómo comportarse en relación al estresor, estableciendo planes acción y decidiendo cuál es el mejor modo de afrontar el problema.
3. *Supresión de actividades*: Se refiere a dejar proyectos o actividades evadiendo la posibilidad ser distraído, con el fin de poder afrontar el estresor.
4. *Retracción del afrontamiento*: Consiste en esperar hasta que se presente la oportunidad para proceder sobre el problema impidiendo hacer algo anticipado.
5. *Búsqueda de soporte social*: Comienza cuando el sujeto actúa con el fin de solucionar el problema; deja de hacer otras actividades y así se concentra en el problema y buscando el consejo de los demás que le permita rescatar algún tipo de información relevante.
6. *Búsqueda de Soporte Emocional*: Lazarus y Folkman (1984) y hablan de esta estrategia como la búsqueda de apoyo moral, empatía y comprensión de otras personas, a fin de que la consecuencia emocional negativa se reduzca o no se presente.
7. *Reinterpretación positiva de la experiencia*: La persona tiende a evaluar el problema de forma positiva, reconociendo las herramientas que puede obtener de la situación y la influencia que la misma tendrá para su construcción en un futuro.
8. *Aceptación*: Lazarus y Folkman (1986), comprenden a esta estrategia como el primer paso que desencadena el proceso de adaptación a la situación, aceptando la realidad como un hecho real,

pero a su vez con la posibilidad de que esta puede cambiar y variar a través de sus acciones en el tiempo.

9. *Retorno a la religión*: Propensión de apoyarse en la religión en situaciones estresantes, con la intencionalidad de disminuir las consecuencias físicas o psicológicas relacionadas a la tensión.
10. *Análisis de las Emociones*: Lazarus y Folkman (1986) describen que esta estrategia se basa en la intención y tendencia que tiene la persona para expresar sus dificultades, afrontando las emociones generadas por la situación, con la finalidad de resolver el problema.
11. *Negación*: Rehusarse a creer que el estresor existe, o comportarse y tratar al estresor como si fuera irreal o inexistente.
12. *Conductas Inadecuadas*: Consiste en la disminución del esfuerzo conductual y cognitivo que se dirigen al estresor; en consecuencia, el sujeto se da por vencido sin pretender conseguir las metas con las que el estresor interfiere.
13. *Distracción (Afrontamiento Indirecto)*: Ocurre cuando el sujeto realiza una extensa variedad de actividades que lo distraigan de su valoración de los aspectos conductuales del problema, o de la meta con la que el estresor interfiere (Pérez-Aranibar, Córdova y Espinoza, 2002).

En Colombia, uno de los cuestionarios más aplicados es la Escala de Estrategias de Coping (EEC) de Chorot y Sandín (1987) y modificada para el país (EEC-M) por Londoño et al. (2006), en ella se incluyen las dimensiones generales del afrontamiento (afrontamiento centrado en el problema, la emoción y la evaluación) y diferentes categorías asociadas a dichas dimensiones (Londoño, Pérez y Murillo, 2009).

Londoño et al. (2006) en su artículo *Propiedades Psicométricas y Validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una Muestra Colombiana* afirman la importancia de considerar los 12 tipos de Estrategias de Afrontamiento. A continuación, se describe resumidamente a qué se refieren cada una de ellas (Montoya y Moreno, 2012):

1. *Solución de problemas*: se necesita de una flexibilidad cognitiva para inquirir en soluciones que se enfoquen en la resolución del problema.
2. *Apoyo social*: soporte social que se percibe; además, se tiene la certeza de que las personas pueden posibilitar la disminución de las secuelas negativas del problema.
3. *Espera*: el sujeto no afronta, ni actúa frente al suceso estresante, está a la expectativa de que se solucione sin hacer algo al respecto.
4. *Religión*: el individuo reza y confía en sus creencias religiosas para arreglar el problema.
5. *Evitación emocional*: capacidad de manejar y bloquear las emociones negativas que nacen como consecuencia de la situación generadora de estrés.
6. *Apoyo profesional*: búsqueda de fuentes de información, tales como las profesionales que den asesoría y permitan pensar el problema de forma completa, incluyendo las opciones de solución plausibles.
7. *Reacción agresiva*: expresión impetuosa de emociones negativas hacia los demás y hacia sí mismo.
8. *Evitación cognitiva*: bloqueo de pensamientos negativos, que se logran tras la aplicación de actividades distractoras, imposibilitando la 'rumiación', y de tal forma, se evita pensar en el problema.
9. *Reevaluación positiva*: radica en re-significar el problema, resaltando sólo los aspectos positivos que contrarrestan lo negativo y que cedan el paso a un afrontamiento optimista.
10. *Expresión de la dificultad de afrontamiento*: es similar al apoyo emocional, no obstante, le permite a la persona desahogar a otros sus dificultades, pero no se logra un afrontamiento eficaz.
11. *Negación*: propensión a eliminar la situación problemática, como un modo de impedir los efectos negativos consecuentes que surgen de la misma.
12. *Autonomía*: es el afrontamiento y solución del conflicto por parte del individuo sin necesidad de buscar a otras personas para poderlo enfrentar.

Por último, se puntualizan otras pruebas a considerar que evalúan las estrategias de afrontamiento:

La *prueba de Billings y Moos* (1981) que cuenta con 19 ítems y mide las estrategias de afrontamiento en dos dimensiones la primera es estrategias centradas en el problema versus estrategias centradas en las emociones y la segunda, estrategias activas versus evitación. La anterior prueba fue retomada del trabajo de Londoño-Pérez, Castañeda y Edith (2016).

La siguiente prueba es el *Indicador de estrategias de afrontamiento* (Coping Strategy Indicator) de Amirkham (1994), que analiza la evaluación de los modos de afrontamiento en una situación específica. La anterior prueba fue retomada del trabajo de Londoño-Pérez, Castañeda y Edith (2016).

El Inventario de respuestas de afrontamiento de MOOS para adultos de Mikulic y Crespi (2008), el cual tiene su finalidad de evaluación en relación a las respuestas de afrontamiento de los sujetos. Busca identificar la forma en que el evaluado se enfoca en un problema y los esfuerzos cognitivos y conductuales que hace uso para manejar los estresores vitales.

En resumen, se definieron las variables de estrés y estrategias de afrontamiento, con sus respectivos modelos e instrumentos. Con lo previamente establecido, se definirá la variable de bienestar y satisfacción y los respectivos instrumentos para su evaluación.

### ***Bienestar y Satisfacción.***

En primera instancia, la *Salud* se define como un proceso integral social, físico y mental que surge a medida que la vida avanza; la forma en que se da el proceso está en manos del individuo, y de las condiciones y oportunidades que el sujeto encuentre en su medio le facilitan u obstaculizan su condición de salud o enfermedad. El resultado de lo anterior se puede transformar en *Bienestar Psicológico* y *Calidad de Vida* o en enfermedades físicas y psíquicas (Durán, 2010).

Por lo tanto, el *Bienestar* se define como las evaluaciones que una persona realiza cognitivamente y afectivamente sobre su vida, estas evaluaciones contienen reacciones emocionales a eventos tales como

los juicios cognitivos de satisfacción y cumplimiento de los mismos. Por lo tanto, el bienestar es un concepto amplio que abarca experimentar emociones agradables, niveles bajos de estados de ánimo negativos, y alta satisfacción con la vida. Las experiencias positivas están marcadas por un alto nivel de bienestar subjetivo y son uno de los conceptos base de la psicología positiva porque hacen la vida gratificante (Diener, Lucas y Oishi, 2002).

En el ámbito laboral, el estrés conlleva a desarrollar enfermedades que afectan al trabajador, por lo que la productividad, la eficiencia y la salud laboral se ven reflejadas en el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral, lo que permite impactar qué tan competitiva una empresa u organización puede llegar a ser (Durán, 2010).

En relación con la *Satisfacción Laboral*, Ariza y Puyana (2013) mencionan que los autores Salancik y Pfeffer (1977) establecen que la satisfacción es una actitud positiva que responde a las condiciones de trabajo que surjan para el empleado, además de manifestarse en las necesidades y ambiciones del sujeto y de la situación vivida al realizar su labor dentro del contexto organizacional. Por su parte Locke (1969), quien es citado por Ariza y Puyana (2013), define que es el resultado de una evaluación entre el contraste que surge dentro de los valores de quien trabaja, las expectativas del cargo y la percepción que tiene del mismo. En este orden de ideas, Lawler (1971), retomado por Ariza y Puyana en el año 2013, confronta lo que para el sujeto establece un aspecto real del empleo con relación a lo que esperaría que fuera; se denomina "nivel de convergencia entre lo que la persona desea y lo que obtiene" en concordancia con las diversas facetas de su trabajo (Atalaya, 1999 citado por Ariza y Puyana, 2013, p.12).

Por lo tanto, al operacionalizar la *Satisfacción* Vuotto y Arzadun (s.f.), quienes son citados por Ariza y Puyana (2013), encuentran diferentes categorías de vinculación al trabajo, siendo estas: el interés intrínseco de realizar el trabajo, el sueldo, la posibilidad de crecer profesionalmente en el trabajo (plan carrera), la posibilidad de que los demás reconozcan su trabajo, los beneficios y las condiciones de

trabajo; de igual forma, se resaltan los tipos de vinculación laboral que incorporan variables personales, del trabajo y organizativas para predecir la satisfacción .

Es pertinente mencionar que hablar de Satisfacción y Bienestar, sobretodo en el ámbito organizacional, debe hacerse desde un macro concepto relacionado con la calidad de vida, entendiéndolo como un concepto polisémico (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999). El componente cognitivo del Bienestar es la Satisfacción Vital, ya sea desde un abordaje global o de criterios específicos; además de incluir al criterio afectivo relacionado con la felicidad y conciencia de sentimientos positivos (Cuadra y Florenzano, 2003).

La satisfacción con el trabajo se encuentra relacionada con el Bienestar (Diener, 1994). A partir de lo anterior Seligman (2002), retoma a De Neve y Cooper (1998) y el abordaje del Bienestar desde la valoración que hace el individuo con su satisfacción, es decir la valoración positiva o negativa que pueda hacer en varias áreas en las cuales se desempeña. Por consiguiente, la Satisfacción Interpersonal se encuentra vinculada con el Bienestar y la interpretación que la persona pueda hacer de sus relaciones sociales.

#### *Instrumentos utilizados para medir el Bienestar y la Satisfacción.*

En la actualidad hay pocos instrumentos, validados y contextualizados en Latinoamérica que se limiten a la medición o abordaje específico del bienestar. En contraste con lo anterior y entendiendo al bienestar desde un abordaje subjetivo y correlacionado con la satisfacción, siendo un concepto que invita a una evaluación más global del individuo acerca de su vida Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) proponen una escala multi-ítem, validada y adaptada en Latinoamérica, para medir la satisfacción vital y conocer de forma más integral la percepción del bienestar en la persona.

Por lo cual, la *Escala de Satisfacción con la vida* (Satisfaction with Life Scale), el modelo usado para la medición es la versión en castellano de Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000) consta de cinco ítems que evalúan la satisfacción con la vida a través del juicio global que hacen las

personas sobre ésta (citado en Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015); es pertinente mencionar que la prueba es una modificación de la versión original *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985). En la modificación de la prueba se llevó a cabo una reducción en las opciones de respuesta del instrumento (en la versión original es de 7), por lo que los valores fluctúan entre 1 y 5, donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 es “totalmente de acuerdo”. La puntuación total oscila entre 5 (baja satisfacción) y 25 (alta satisfacción) (Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015). Las propiedades psicométricas de esta prueba están disponibles en el apartado de instrumentos ya que es la prueba aplicada a la población.

Otras pruebas que evalúan la felicidad, satisfacción y el bienestar en el contexto latinoamericano son las siguientes:

En relación con la felicidad existe la *Escala de Felicidad* (Life as a Whole Index) de Andrews y Withey, 1976, se encuentra citada en Arcila (2011). Esta prueba cuestiona, ¿qué tan feliz se siente usted?, permite responder de cero a diez con posibilidades de respuesta entre 1. Terriblemente infeliz, 2. En general, insatisfecho, 3. Casi igual de satisfecho que de insatisfecho, 4. En general, satisfecho, 5. Contento, 6. Contentísimo, 7. Nunca he pensado en esto y 8 No me interesa. (Palomar, 1995; Arita, 2005 citado en, Arcila, 2011).

La *Escala de Bienestar Psicológico* de Ryff (1989) desarrolló un modelo multidimensional y una forma de evaluación objetiva, se encuentra definida en seis dimensiones (Keyes, Ryff y Shmotkin, 2002; Ryff, 1989; Ryff y Keyes, 1995; Ryff y Singer, 1998, citados por Pineda, Castro y Chaparro, 2018):

1. *Autoaceptación*: Es la capacidad de sentirse bien consigo y al mismo tiempo, ser consciente de sus propias restricciones, con actitudes positivas hacia quien es como individuo.
2. *Relaciones positivas*: Es la percepción que se tiene para establecer relaciones sociales estables y de tener amigos confiables.

3. *Autonomía*: Es la capacidad de una persona para hacer cara a la presión social y autorregular su propia conducta.
4. *Dominio del entorno*: Es la habilidad para escoger o establecer espacios favorables para la satisfacción de deseos y necesidades propias.
5. *Crecimiento personal*: Es el esfuerzo por llevar a cabo las potencialidades, por seguir progresando como individuo y llevar al máximo sus propias capacidades.
6. *Propósito en la vida*: Se refiere a la capacidad de la persona para precisar una serie de objetivos que le permiten conceder su vida de sentido.

Finalmente, se comprende que la *Satisfacción Laboral* está estrechamente ligada con la salud mental y el equilibrio personal, el cual tiene repercusiones en la estabilidad emocional, puesto que personalidad no es un “ente” abstracto ya que se encuentra presente e interactúa con el medio (Ariza y Puyana, 2013). En este orden de ideas, la satisfacción se determina por el trabajo que desarrolla individuo propiamente, lo cual se proyecta de forma satisfactoria hacia las necesidades de sí mismo, a la vez que se generaliza de forma genérica a las distintas facetas de la persona en relación a su entorno laboral y personal (Padrón, 1995 citado por Ariza y Puyana, 2013, p.12).

De acuerdo con todas las variables que fueron previamente mencionadas, a continuación, se describirá la psicología positiva como el recurso para realizar una lectura que busca determinar la influencia de tres (3) aspectos dentro del modelo PERMA (Emociones positivas, Relaciones y Logro) en el Estrés Laboral, las Estrategias de Afrontamiento o Coping y el Bienestar-Satisfacción de los docentes.

### ***Psicología Positiva - Antecedentes.***

La psicología ha estado centrada en las emociones negativas enfocándose principalmente en la debilidad de los seres humanos, lo cual lleva a un enfoque sesgado hacia lo patológico; lo anterior ha influido en que la psicología sea identificada principalmente como psicopatológica o psicoterapéutica

(Strumpfer, 2004; Vera, 2006 citados por Contreras y Esguerra, 2006, p. 312). Por lo cual, Vásquez (2005) establece que en la psicología se encuentran algunos modelos de intervención eficaces y eficientes para variedad de problemas psicológicos, sin embargo, trae como consecuencia la disminución del progreso en métodos y estrategias para obtener y mejorar los recursos y fortalezas de los individuos, aspectos de los que actualmente no existen conocimientos concretos (Contreras y Esguerra, 2006).

Por otra parte, se está generando una transformación en la investigación en psicología, que demuestra una tendencia a abordar las variables positivas y preventivas en vez de los aspectos negativos y patológicos que generalmente se estudian (Guerrero y Vera, 2003; Simonton y Baumeister, 2005 citados por Contreras y Esguerra, 2006, p.312). Por lo cual, para el presente proyecto de grado se realizó una intervención desde la Psicología Positiva, enfocada en el Modelo de Martin Seligman. De igual forma, al final de este apartado se encontrará un cuadro con el plan de intervención que se realizará en la institución.

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) establecen que el reto para el futuro de la psicología radica en dedicar más esfuerzos y recursos intelectuales al estudio de los aspectos positivos de la experiencia humana. En otras palabras, se busca entender y fortalecer aquellos factores que ayuden a los individuos, comunidades y sociedades, para mejorar la calidad de vida y asimismo, prevenir las patologías que son consecuencias de las condiciones de vida desfavorables (Contreras y Esguerra, 2006); de tal forma se busca acuñar el término de Psicología Positiva. En consecuencia, Seligman y Christopher (2000) mencionan que la principal tarea de prevención en esta década, será estudiar y entender cómo se acogen esas fortalezas y virtudes en la niñez y juventud (Contreras y Esguerra, 2006).

En relación con lo que fue expuesto previamente, el término Psicología Positiva se remite a Martin Seligman, quien dedicó gran parte de su carrera al estudio de la indefensión aprendida y a la psicopatología, posteriormente decide generar un cambio radical en sus investigaciones y fundamenta las fortalezas y virtudes humanas. Su propuesta fue presentada originalmente en la conferencia inaugural

cuando era presidente de la American Psychological Association en el año 1999. No obstante, Seligman y Csikszentmihalyi (2000) reconocían que los primeros acercamientos hacia la Psicología Positiva surgen a finales de los años 20, con las investigaciones de Watson sobre el cuidado psicológico de los infantes, y a finales de los años 30, con el trabajo de Terman y colaboradores sobre el talento de los estudiantes y su ambiente académico y además sobre los factores psicológicos correspondidos con la felicidad marital (Contreras y Esguerra, 2006).

De acuerdo con lo mencionado previamente es pertinente señalar que la Psicología Positiva se define como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o disminuye la incidencia de la psicopatología (Seligman 2005; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000 citados por Contreras y Esguerra, 2006, p. 313).

La anterior definición se complementa con Sheldon y King (2001) estableciendo que es el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades; de igual forma, incluye también virtudes cívicas e institucionales que guían a los individuos a tomar responsabilidades sobre su comunidad y promueve características para ser un mejor ciudadano (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000 citados por Contreras y Esguerra, 2006, p.313).

Además, se puede decir que la Psicología Positiva estudia a los sujetos no para encontrar carencias, sino busca las potencialidades del sujeto, donde se indagan no sólo en los comportamientos, conductas y el individuo en particular sino también en los entornos que configuran su personalidad, como lo son: familia, amigos, compañeros de trabajo y ambientes cercanos de relación social. Esta perspectiva moldea la intervención psicológica que ya no se centra en corregir o curar, sino que intenta ayudar a los sujetos de una manera que aproxima la práctica psicológica al que hacer educativo u organizacional (De Soria, 2010).

En este orden de ideas, se puede decir que la Psicología Positiva ha propuesto un plan de intervención utilizado más frecuentemente en las familias, especialmente destinados a los padres y madres en los que se les enseña a cuidar a sus hijos teniendo en cuenta la parte emocional como modo eficaz de evadir conflictos sociales, desplegando las competencias sociales que en gran parte son competencias emocionales (De Soria, 2010).

Asimismo, esta pretende ayudar a las personas a alcanzar su felicidad de tal manera que propone mejorar la intervención psicológica, fundamentándose en una investigación científica de calidad y permitiendo enfocarse en lo “positivo” de las personas, en la capacidad y el sentirse bien, comportarse de acuerdo a que autosatisface y beneficie a los demás, así como a sobresalir frente a las dificultades y los inconvenientes que producen dolor y sentirse mal (De Soria, 2010).

No obstante, es relevante señalar que los investigadores especializados en el campo de la *Psicología Positiva* reconocen que las emociones positivas no solamente generan cambios a los individuos, sino que también pueden actuar a nivel organizativo y de esta manera generar bienestar laboral. En particular, dichos autores enfatizan en una afirmación mediante la cual se dice que las emociones positivas individuales contribuyen a la transformación de las organizaciones y comunidades para crecer como institución, debido a que las emociones generan resonancia interpersonal. (Fredrickson, 2003).

Por tanto, creando unas cadenas de eventos que transporten o faciliten las emociones positivas entre los distintos elementos de la cadena, estas mismas emociones pueden transformar las empresas o instituciones en organizaciones sociales más cohesivas, más morales y más armoniosas (Fredrickson, 2003).

## **Marco Multidisciplinar**

### ***Bienestar***

El concepto Bienestar hace referencia a actitudes y comportamientos que generan y mejoran la calidad de vida en los individuos, y de igual forma, pretenden llegar a un estado de salud óptima. Lo

dicho anteriormente, hace referencia al proceso operativo que es dirigido a mejorar el estilo de vida de las personas en sus diversas dimensiones, que se debe representar en acciones responsables que permiten el desarrollo de un nivel adecuado de salud general (Donatell, Snow y Wilcox, 1999, p.7).

De igual forma, el Bienestar, se obtiene mediante comportamientos saludables que resultan en formas correctas de adaptación, integración de diversas dimensiones físicas, mentales, sociales, espirituales y emocionales.

De acuerdo con lo dicho anteriormente, se puede decir que el Bienestar de los trabajadores es de vital importancia para sí mismos y sus familias, fomentando la posibilidad de adueñarse de diversos roles que ejercen en su diario vivir; lo cual genera consecuencias directas en la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las entidades, por ende, para las economías de los países y del mundo (Vázquez, Hervás, Rahona, y Gómez, 2009).

Asimismo, la *medicina* ha tenido alcances en el tema de bienestar mediante estudios en salud laboral; se dice que la salud en el trabajo, es decir, los entornos laborales beneficiosos, se han convertido en uno de los bienes más preciados de las personas, comunidades y países en la actualidad. (Gómez y Laguado, 2013).

Lo anteriormente dicho, se genera debido a que para una empresa es de suma importancia un empleado sano que genere más beneficios en la productividad. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores y mejor asertividad en los roles laborales, sino también constituye aportes positivos individuales y grupales para las empresas, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general (Gómez y Laguado, 2013).

De acuerdo con la *sociología*, se puede decir que la generalización de los métodos del trabajo Taylorista y Fordista trajeron como consecuencia un reconocido incremento de la productividad. A través del gasto público, el Estado favoreció la adaptación del consumo de masas al incremento de la productividad, sosteniendo sistemáticamente la demanda. El sistema de bienestar social, las prestaciones sociales y, en general, la redistribución del ingreso que surgieron al aumentar el poder de compra de los

asalariados a través del salario directo o indirecto provocaron una importante mutación en el modo de vida de los sectores más desfavorecidos (consumo de masas), incorporándose al proceso de acumulación capitalista (Farge, 2007).

De tal manera, la *política* tratada ha tenido una proyección parcial y discontinua en los países latinoamericanos que emprendieron un proceso tardío de industrialización. Por otra parte, a partir de los años setenta, el modelo del Estado de bienestar resultó cuestionado en muchos aspectos instrumentales por las orientaciones político-económicas que se mantenían en el mundo desarrollado (Farge, 2007).

De esta manera, el hecho político es relevante debido a que en la segunda mitad del siglo XX había sido la extensión de las economías dirigidas por el Estado, las cuales nacieron por la necesidad de salvar o mejorar al sistema de la crisis en la que se encontraba y darle solución al bienestar para emprender en el último cuarto de siglo hacia unas sociedades administradas por el estado. De esta manera, emergieron a causa del aumento de las demandas sociales, tales como la salud, la educación, el bienestar y los servicios sociales que el ser humano necesita (Farge, 2007).

Es pertinente mencionar, en el caso del sector salud y de acuerdo con *trabajo social*, que el compromiso laboral se encuentra asociado con la gestión y promoción de la salud; de esta manera, se encuentra configurado por indicadores que se encargan de enaltecer las estructuras y políticas institucionales para predecir acciones personales. Asimismo, el compromiso laboral ha sido un transmisor de las relaciones y conflictos al interior de una institución que inhibe o potencializa la satisfacción laboral (Guillen, 2015).

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se evidencia que, en el ámbito del *trabajo social*, las instituciones funcionan como estructuras de socialización para incidir en las percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones de los individuos en una empresa. En consecuencia, las instituciones son un escenario de racionalidad política en la que el estado establece programas de asistencia social que los profesionales del trabajo social deben seguir y, en todo caso, perfeccionar dicho sistema para lograr la evaluación favorable de las políticas públicas y los programas sociales. Cabe señalar que dicho proceso

de racionalidad política puede ser complementario o antagónico a los principios que guían el compromiso personal, interpersonal, familiar o colaborativo en los empleados de una institución pública (Pastor, 2012).

Por otra parte, encontramos el bienestar laboral desde una *mirada filosófica* que incluye la felicidad puesto que los científicos están muy preocupados por conseguir que el hombre sea feliz, sobre todo en el ámbito laboral ya que, como afirma trabajamos 56.000 horas, y vivimos unas 700.000. El nuevo objetivo del milenio se centra en ser feliz trabajando; en el nuevo milenio, la felicidad en el trabajo se presenta como un tema de extrema importancia (Moccia, 2016).

### ***Estrés***

Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores (OIT 1986; 1992 citado por Griffiths, Leka y Cox, 2004). De tal manera, un trabajador está acostumbrado a estar más enfermo, a estar poco motivado y a tener menos seguridad laboral; además, la entidad para la que trabaja normalmente tiene perspectivas de éxito en un mercado competitivo pero no en el cuidado de su integridad (OIT 1986; 1992 citado por Griffiths et al., 2004).

Además de lo previamente establecido, se puede decir que el estrés puede ser ocasionado por problemas domésticos o por el trabajo, por lo que los empleadores no pueden proteger a sus empleados completamente, pero pueden protegerlos contra el estrés derivado de su actividad. El estrés laboral puede suponer un problema real para la entidad y para sus trabajadores; por lo que una buena gestión y una organización del trabajo se generan como la mejor forma de prevenir el estrés. Si un empleado está enfermo de estrés, su jefe debería saberlo y saber cómo gestionar la solución, de esta manera, se buscan mejores resultados contra el estrés y los funcionamientos que tiene la entidad (Castillo Ávila, Torres Llanos, Ahumada Gómez, Cardenas Tapia, y Licon Castro, 2013).

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, también podemos decir que la economía, ve al estrés laboral mediante derivados de nuevas formas de organización del trabajo. Ya que en el año 2000

el estrés era el segundo trastorno de salud más frecuente entre los trabajadores de la Unión Europea. Por lo tanto, existen cambios más relevantes que otros tales como en la organización del trabajo probablemente han sido la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo (Artazcoz, 2002).

Asimismo, podemos observar que el trabajo estable a tiempo completo ha dejado de ser el paradigma. En el año 2001, el 13% de los trabajadores de la UE trabajaba con contratos temporales, porcentaje que casi se triplicaba (32%) en España, esto les causa más estrés a los trabajadores mientras realizan las labores diarias de su trabajo por lo tanto los trabajadores con contratos fijos están a salvo de procesos de reestructuración de empresas como consecuencia de las exigencias cambiantes de la economía, esto supone que reduce una de las causas por las cuales se genera (Artazcoz, 2002)

Por otra parte, el estrés laboral no se ocupa específicamente del estrés provocado por los hechos traumáticos repentinos, ni de la gestión del trastorno de estrés postraumático. No obstante, se puede observar que el estrés laboral influye ante otras enfermedades debido a que existe un creciente cuerpo de evidencias que relacionan ciertas características del trabajo con enfermedades cardiovasculares, que generan consecuencias derivadas del trabajo y son dignas de convertirse entonces en una enfermedad producida en ámbitos o con motivo del trabajo y estrés laboral (Juárez, 2007).

Asimismo, esta relación entre las enfermedades cardiovasculares y ciertas condiciones del trabajo y particularmente los factores psicosociales es interpretable desde los cambios, el desarrollo y la evolución simultánea de ambos fenómenos en su contexto social (Juárez, 2007).

No obstante, el estrés se puede definir como un estado de tensión psíquica que se manifiesta con cambios fisiológicos, y se distinguen dos tipos de estrés conocidos como: uno positivo y negativo. Siendo estos: El distrés, que es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar y el Eustrés es un estado de tensión psíquica que favorece la activación necesaria para realizar diversas actividades (Arias, 2012).

Por consiguiente, el estrés social generado en los docentes es un proceso que se desarrolla como respuesta a las presiones en el ámbito laboral, debido a que los maestros en sus acciones cotidianas se

ven inmersos en diversos roles y dinámicas donde asimilan profundas transformaciones que se generan mediante la enseñanza y en el contexto social que los rodea (Redó, 2014).

Finalmente, las realidades individuales y sociales de cada individuo son interdependientes y su explicación e interpretación son inseparables. Lo dicho anteriormente hace referencia a relaciones de mutua interdependencia, por lo tanto, no se puede explicar el comportamiento de cada una de esas realidades sin considerar además el de las personas, los elementos materiales, el control y funcionamiento del conjunto que viven diariamente, así como sus conexiones con otros sistemas externos con los que se interactúa (Redó, 2014).

### *Estrategias de Afrontamiento al Estrés o Coping*

El trabajo de los profesores de educación básica representa una síntesis entre las competencias de los educadores y las condiciones que ofrece el entorno. Por tal motivo deriva de un entramado de relaciones que lo hacen complejo, y que, a la vez, sea una actividad con alta demanda cognitiva y compromiso social (Aguirre, Beltrany y García, 2014).

Asimismo, es un trabajo especialmente incierto, agregándole si éste se desarrolla en contextos considerados adversos o con cierto grado de clausura sociocultural, en donde la integridad física, psicológica o profesional del educador se ponen en riesgo; puesto que son entornos desafiantes a causa de los cuales el malestar docente se puede presentar desde el momento mismo en el que los profesores son asignados a sus destinos de trabajo.

De acuerdo con lo dicho anteriormente, depende de muchos factores externos a las obligaciones de trabajo, se centran diferentes realidades las cuales le permiten generar al educador su auto-concepto, por lo que le impelen a la utilización de estrategias de afrontamiento que le aseguren su bienestar personal como el profesional para obtener éxito escolar (Ibarra, Armenta y García, 2014).

Por tal motivo, para la Salud se generan las mejores estrategias de redefinición del trabajo, las cuales se centran en exigencias, conocimientos, capacidades, apoyo, control, e incluyen diversos

elementos como: modificación de las exigencias laborales, donde se permite asegurar que los empleados tengan o puedan adquirir conocimientos y capacidades necesarias para poder llevar a cabo sus funciones de manera adecuada. Asimismo, existe un aumento de la calidad y cantidad de apoyo que se recibe desde la entendida anteriormente (OMS, 2004 citado por Ortiz Parada, 2006).

De igual forma, se espera que el afrontamiento modere y medie las asociaciones entre el estrés y los problemas de salud mental (Compas, Connor-Smith, Saltzman, tomsen y Wadsworth, 2001); de tal forma, se pueden generar mejores estrategias para el uso cotidiano de los individuos en un contexto laboral.

En relación con lo dicho anteriormente, y según Compas et al. (2001) los estudios empíricos que han sido generados entre el afrontamiento y los resultados psicológicos demuestran que el afrontamiento cuando es centrado en el problema, puede asociarse con mejor desenvolvimiento y ajuste, en cambio que la estrategia de afrontamiento centrada en la emoción se va asociar con un mayor ajuste psicológico siendo más deficiente en los individuos (Morales Rodríguez, 2018).

Del mismo modo, las estrategias de afrontamiento son un proceso multidimensional que se puede denominar complejo, ya que es sensible a las demandas y recursos generados por el ambiente, las disposiciones de personalidad que posee cada individuo, donde influye de manera importante la valoración de los factores estresantes y los recursos personales que poseen, también la manera de uso de los mismos ante la situación que genera dicho suceso de estrés (Morales Rodríguez, 2018).

Por último, Sandín y Chorot (2003) proponen una taxonomía de siete factores a través del Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). La búsqueda de apoyo social (BAS) se describe cómo los esfuerzos por buscar ayuda, orientaciones y consejos de otras personas ante situaciones estresantes. La creación de un buen clima social en el trabajo mejora el rendimiento y la seguridad, siendo esencial en este aspecto el apoyo social (Silva, 2016).

## **Marco Institucional**

Para la presente investigación fue elegida una institución que hace parte del sector privado en las transformaciones educativas que se encuentran en Colombia, las cuales comenzaron a crearse en la década de los cincuenta, cuando se presentó un rápido y sostenido crecimiento económico; asimismo, generó un cambio significativo en la estructura económica y demográfica del país. Desde 1950 y hasta mediados de los setenta, los indicadores educativos tuvieron una creciente nunca antes vista (Ramírez y Téllez, 2006).

De acuerdo con lo previamente mencionado, se puede decir que el número de alumnos matriculados tanto en primaria como en secundaria se expandió en forma considerable. De tal forma, el número de docentes y de centros educativos tuvieron un crecimiento y una necesidad de establecer más requisitos. Esto quiere decir que la expansión educativa más reciente se generó al tiempo con la de otros países latinoamericanos, aunque los indicadores colombianos fueron bajos al compararlos con estos países (Ramírez y Téllez, 2006).

Como se ha dicho anteriormente, basándose en la institución elegida, se puede decir que en el grupo de las actividades económicas humanas pertenece a la denominación terciaria, la cual se realiza para poder brindar diferentes servicios de la crematística colombiana que comprenden aquellas relacionadas con prestación directa de servicios personales al consumidor.

El centro educativo ofrece una educación basada en las raíces carismáticas y de visión profética. De tal manera busca brindar una educación integral a la mujer y, así, revitalizar, la identidad y misión propia de la familia y quienes le rodean como comunidad. Asimismo, tiene una visión amplia y de futuro que se descubre mediante la educación de niñas y jóvenes para la reforma de la sociedad, creando una educación nueva, la cual se denomina como el primer modelo en la historia de educación popular, integral y cristiana.

Por último, se puede distinguir esta institución en la cual se siente capacitada para formar integralmente a la niñez, la juventud, la mujer y la familia, desde una perspectiva de piedad donde se

genera una dimensión tanto singular, social y trascendental, de allí generando las letras las cuales cumplen con las actividades académicas, culturales, deportivas y religiosas.

Lo dicho anteriormente, se fundamenta en sólidos principios filosóficos, cristianos y de compromiso con la transformación social; teniendo como centro del proyecto educativo la persona, estableciendo la verdad, el evangelio y la ciencia como método para cumplir con la claridad en los ideales expuestos como institución a quienes allí pertenecen.

### **Marco Legal**

La normatividad vigente, tenida en cuenta para el desarrollo del proyecto de grado se encuentra contemplada cronológicamente en: Código Sustantivo del Trabajo (1950), Decreto 614 de 1984, La Constitución Política de Colombia (1991), Ley 100 de 1993, Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008, Ley 1562 de 2012, Ley 1583 de 2012, Ley 1616 de 2013 y Decreto 1443 de 2014).

En primera instancia del *Código Sustantivo de Trabajo* (1950), es importante considerar el numeral primero del Artículo 132 (formas y libertad de estipulación), en el que se consigna que el empleado y el empleador pueden acordar el salario teniendo en cuenta el salario mínimo legal o convenido en pactos, fallos arbitrales o convenciones colectivas (Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017). Adicionalmente, el Artículo 143 establece que a trabajo igual - salario igual, permitiendo que exista una equidad entre la jornada, las funciones del cargo, las condiciones y el salario devengado (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). También se estipula que no debe haber aumento o disminución de salario por motivos raciales, de edad, procedencia, sexo, creencias religiosas, orientación política o actividades sindicales, disposiciones que se encuentran en concordancia con los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de Colombia (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, citado por Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017, p. 39).

De igual forma es pertinente mencionar que en Colombia se han determinado decretos, resoluciones y leyes que buscan ayudar al desarrollo integral del ser humano en aspectos sociales y

laborales. El *Decreto 614 de 1984* establece los fundamentos de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional para la creación de un Plan Nacional consolidado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades que se relacionan con el trabajo y el del mejoramiento de las condiciones del mismo.

En relación con la *Constitución Política de Colombia de 1991*, el Artículo 25 determina que trabajar es un derecho y una obligación social en relación con la protección especial del estado. Del mismo modo establece que toda persona tiene derecho a trabajar en escenarios dignos y justos.

Por medio de la *Ley 100 de 1993* se creó el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia que procura cuidar el bienestar individual y la integración de la comunidad, reuniendo entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso la sociedad con el fin de tener una mejor calidad de vida; siempre y cuando se presente un cumplimiento del Estado y la sociedad que garantice una cobertura integral de las contingencias que van en detrimento de la salud y la capacidad económica de los habitantes en Colombia.

Con respecto a la *Ley 1010 de 2006*, conocida generalmente como la Ley de Acoso Laboral, se busca prevenir, corregir y sancionar los hostigamientos en el ambiente laboral, es decir, todas aquellas acciones dirigidas a crear un mal clima organizacional. Por lo tanto, en los artículos del primero al numeral diecinueve, se consignan las formas de daño o agresión e incluso los correctivos que se deben aplicar a las personas que promueven este tipo de conductas dañinas dentro de la organización (Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017).

La *Resolución 2646 de 2008* constituye disposiciones y precisa responsabilidades en relación con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo; además abarca la puntualización del origen de las patologías ocasionadas por el estrés ocupacional.

De acuerdo con esta resolución en su Artículo 1, se buscan establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los distintos actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención,

intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional.

En relación con su ámbito de aplicación, el Artículo 2 establece que debe abarcar tanto a empleadores públicos como privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de cualquier tipo de contrato conocido, a las organizaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales e incluso a personal no uniformado y al personal civil de la policía y de las fuerzas militares respectivamente.

Por otra parte, la *Ley 1562 de 2012*, modifica el Decreto 1295 de 1994 del Sistema de Riesgos Laborales y se establecen otras disposiciones en materia de salud ocupacional; mediante el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos se pretende la prevención, protección y atención de los trabajadores de los efectos y enfermedades que pueden padecer con ocasión o consecuencia de su trabajo.

También existe en Colombia la *Ley 1583 de 2012*, titulada: “La felicidad: hacia un enfoque holístico para el desarrollo”; en donde el gobierno colombiano debe tomar medidas adicionales que avisten la significancia de la búsqueda de la felicidad y del bienestar y que sirvan como lineamientos para el desarrollo de políticas públicas, lo previamente mencionado se encuentra en el Artículo 1. De igual forma, en el Artículo 2, se establece que debe generarse información sobre los indicadores e iniciativas para esta ley, como una contribución al bienestar del pueblo colombiano, a la Organización de las Naciones Unidas y al logro de las Metas de Desarrollo del Milenio.

Además, el Artículo 9 de la Ley de Salud Mental (*Ley 1616 de 2013*) especifica que las administradoras de riesgos laborales deben realizar acciones que tengan como finalidad la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales en el contexto laboral que deberán ser incluidas

dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo monitoreando permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial existentes (Canales-Gutiérrez y Espitia-Jaramillo, 2017).

Finalmente, con el *Decreto 1443 de 2014*, el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); con el objetivo de precisar las líneas de obligatorio cumplimiento que facilitan la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores, en sus diversas formas de contratación, economía y cobertura para los empleados.

### **Marco Ético**

La presente investigación tiene un contacto directo y continuo con los participantes, quienes, desde el inicio de la misma, fueron informados de las implicaciones, condiciones y proceso que se llevaría a cabo. Lo anterior a partir del principio de responsabilidad e investigación con participantes humanos (Ley 1090, 2008), en donde los servicios y conocimientos de la disciplina psicológica deben usarse de manera correcta, evidenciado en los formatos de consentimiento informado, los cuales han sido firmados y explicados a cada persona que se encuentra inmersa en este trabajo investigativo, ya que además, según como lo establece la ley mencionada con antelación, se deben mantener aspectos morales y legales, en los cuales la investigación debe regirse a los estándares constitucionales y jurídicos,

Según Fernández y Baptista (2014) el abordaje ético se debe tener en cuenta dentro del estudio partiendo de la evaluación de las consecuencias del mismo, mediante una revisión de los alcances que tendría sobre dicha comunidad. Ante lo cual, el propósito interventivo que tiene este trabajo y su repercusión en las actuaciones que se llevaron a cabo, guardando y cumpliendo el principio de competencia que se establece desde la Ley 1090 (2006), que desde nuestro ejercicio profesional debemos reconocer los límites de nuestra competencia y las limitaciones técnicas, para las cuales nos encontramos calificados.

Por consiguiente, el presente trabajo guarda confidencialidad frente a la información que se obtiene durante el proceso, dando uso de la misma a partir del carácter e intención investigativo que lo rige, mediante el respeto por la identidad de cada participante y la aceptación por parte de quien desee retirarse, sin que esto conlleve a algún tipo de sanción. (Ley 1090, 2006).

También es importante hacer una precisión del sustento teórico y científico que respaldan los instrumentos aplicados y las actividades que se pondrían en práctica con la población, así como el respeto que se mantendrá en la relación con las personas implicadas, evidenciado también la transparencia en la comunicación, evitando cualquier situación que pueda ser considerada como una falta a las buenas prácticas investigativas y a la Norma Constitucional (Ley 1090, 2006); se acogió al principio que expone dicha Ley, en donde se deben sustentar y emplear técnicas validadas, así como emplear instrumentos de evaluación que promuevan el bienestar de las personas partícipes.

Finalmente, se resalta la intención devolutiva de los resultados obtenidos por los participantes durante el proceso, teniendo en cuenta que se llevaron a cabo espacios en los que se brindó retroalimentación personal, los participantes también fueron informados de las lecturas posibles que se hicieron en relación con el espacio y al contexto en el cual se encuentran. Además, al correo electrónico fueron enviados informes, los cuales constaban de la devolución individual del componente cualitativo y cuantitativo con los resultados pre-test y pos-test. (Ver anexo 8)

Lo anterior se estipula en la Ley 1090 (2006), donde se debe promover el bienestar al usuario, relacionado a este trabajo investigativo, desde la consideración de las necesidades, alcance de nuestras competencias, respetando además las obligaciones y normas que tiene la institución en la cual desarrollamos el proyecto y el derecho que tienen los participantes para conocer los resultados, las interpretaciones hechas, conclusiones y recomendaciones

Por consiguiente, la información consignada en las devoluciones solo fue conocida por el grupo de investigadoras, director de trabajo de grado, sin que los resultados individuales fueran informados a directivas o administrativas del colegio, teniendo en cuenta que fue una petición realizada directamente por los participantes. A la institución educativa solamente se le realizaron devoluciones generales, en donde se mostraron los resultados de los instrumentos aplicados y posibles lecturas.

### **Antecedentes Investigativos**

Son pocas las investigaciones que se han llevado a cabo en relación con un diseño mixto dentro del campo organizacional, ya que en su mayoría se desarrollan desde la aplicación de instrumentos, en donde han prevalecido metodologías cuantitativas. De la misma forma sucede con el Modelo PERMA, debido a lo mencionado con anterioridad, por lo que no son muchos los estudios que tienen como objetivo un interés interventivo.

Según lo revisado, desde hace pocos años ha despertado el interés por estudiar el impacto de la felicidad en el contexto latinoamericano. Sin embargo, en países como Estados Unidos la psicología positiva ha sido el pilar para muchas investigaciones, en las que crece el interés por estos temas en el campo organizacional.

(Lyubomirsky, 2008) es uno de los autores que da inicio a esta línea investigativa desde la diferencia entre trabajadores que tienen actitudes más felices, en comparación con aquellos que no se preocupan por reconocer sus emociones positivas; por lo que encontró que el bienestar de las personas mejoraba si aumentaba su consciencia de felicidad, debido a un incremento en la capacidad de adaptación.

Lyubomirsky (2008) también aclara que el estado de felicidad no es inherente a las situaciones, por lo que tampoco es un fin, sino un proceso en el que el individuo tiene la posibilidad de hacer consciencia de sus recursos, habilidades y cualidades, así como de sus relaciones, lo que le permitirá experimentar más emociones positivas, aumentando además la autonomía con la que cuenta el

trabajador para ocuparse de su bienestar psicológico y calidad de vida, por lo que el proceso de toma de decisiones es de suma importancia.

Fernández (2015) retoma a Lyubomirsky para desarrollar una investigación en Chile, en la que pretende conocer el impacto de hablar de felicidad organizacional en una empresa del sector privado, en donde los trabajadores y empleadores reconocen que implementar este tipo de cultura los convoca como equipo, por lo que es una tarea bidireccional. También, agrega que no solo favorece al bienestar de los individuos, sino al cumplimiento de las metas de la organización, aumentando los niveles de productividad.

Peiró (2008) también se ha interesado por la felicidad laboral, por lo que ha desarrollado estudios en Estados Unidos, en los que ha buscado conocer ¿cómo fomentarla dentro de las empresas?; comprendiendo que son un conjunto de acciones encaminadas a la actitud de los trabajadores desde el fortalecimiento de las relaciones laborales, lo que permite desarrollar un sentido de pertenencia con la empresa, mejorando la capacidad de adaptación, calidad, innovación, promoviendo a su vez el rendimiento en el trabajo.

Peiró (2008) también menciona a reconocidas empresas como IBM, Google, Zappos y Open English, las cuales han implementado modelos de felicidad en sus Organizaciones, permitiendo que la productividad incremente, debido a la importancia que se otorga a la felicidad de sus trabajadores. Es decir, a mayor felicidad se presentarán más altos niveles de productividad.

Solano (2017) realiza una revisión documental de las empresas que se han dedicado al fortalecimiento de sus trabajadores, buscando el incremento de su felicidad, encontrando a Google, la cual es considerada como la mejor empresa empleadora de Estados Unidos, en donde hay un departamento específicamente creado para la dirección y promoción de la felicidad, buscando promover la productividad de la empresa.

El departamento en mención busca: generar cultura de optimismo, fomentar la cooperación dentro de la empresa, crear iniciativas de motivación, fomentar dinámicas para el fortalecimiento de

equipos, generar actividades para promover los valores de la empresa y mantener líneas de comunicación directas. (Solano, 2017)

Es importante dejar en claro que no se encontraron investigaciones que implementaran el modelo PERMA o programas para incentivar la felicidad laboral dentro de las organizaciones en el contexto colombiano, pero si estudios que se han enfocado en conocer los lineamientos teóricos de los mismos y la contribución que pueden tener dentro de las empresas.

Almendras, Briones y Calfupán (2018) hacen una revisión teórica entre el concepto de bienestar y modelo de felicidad en grandes empresas, en donde esclarece que, a pesar de la amplitud del primer concepto, este se podría resumir el concepto global que tiene una persona de sí misma, en donde pueden prevalecer reconocimientos personales por encima de factores económicos, lo que da más poder a la disposición y satisfacción que tenga con su propia vida. Es por esto, que las empresas que se dedican a transmitir la felicidad, empiezan por los directivos, quienes la implementan en su comunicación con los trabajadores y la relación que construyen con los mismos.

Por otra parte, Peiró (2008) desarrolló una investigación, para encontrar las consecuencias de un trabajador con altos índices de estrés, en donde no se atiende su situación por parte de la organización. El estudio reveló que estos individuos suelen enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivos; lo cual a su vez tiene repercusiones en el nivel productivo de la empresa, rendición económica y evolución en el mercado.

Lo anterior da cuenta de la importancia de hablar del bienestar en los trabajadores como un fenómeno que no es ajeno a la organización en su rentabilidad, por lo que nos encontramos ante un abordaje recíproco.

Lo mencionado previamente, se puede presentar en situaciones diversas, teniendo en cuenta que un nivel de presión que el trabajador considere aceptable, puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones óptimas de trabajar y aprender, dependiendo de los recursos que disponga y de sus recursos personales. Un entorno laboral saludable no se refiere a una organización en la que no se

presenten retos y tareas a desarrollar para sus trabajadores, sino las que permitan a sus empleados crecer. (Rico, 2017)

Lo anterior, retomando un estudio realizado por Rico (2017), en donde se buscó construir el concepto de felicidad desde las nociones del modelo PERMA, en una empresa del sector privado de Bogotá, lo que permite hacer la distinción y aclaración del concepto de felicidad, en tanto este no se basa en la idealización del trabajador y su estado de bienestar, ni en la organización como una entidad ajena a los problemas; sino en la promoción de un trato humanitario entre las dos partes.

También se han realizado investigaciones en donde se ha buscado conocer la relación entre estilos de afrontamiento y la aplicación del modelo propuesto por Seligman (2011). Córdova y Sulca (2018), a través de un estudio descriptivo aplicaron instrumentos que buscaban encontrar una posible correlación entre las dos variables, la muestra constó de 103 alumnos de la Universidad de Lima, en donde los hallazgos arrojaron relaciones significativas entre algunas subescalas de afrontamiento y la felicidad. Por el contrario, no se encontró una relación significativa entre estilos de afrontamiento asociados a la supresión de actividades, negación, evadir y postergar las responsabilidades y la felicidad.

Es importante destacar el estudio realizado por Rolando (2018), quien aplicó el modelo PERMA a un grupo de jóvenes pertenecientes a una Fundación Cristiana de la ciudad de Bogotá, buscando promover la salud mental del grupo participe. En cuanto a las conclusiones que arrojó el estudio, se comprendió que la formación y construcción de los individuos puede fortalecerse aún más con el desarrollo de este tipo de actividades, dado que permite que los seres humanos tengan consciencia más amplia de sus cualidades y herramientas, fortaleciendo a su vez la autonomía y capacidad de decisión.

Una de las investigaciones más recientes basadas en la aplicación de este modelo es Perfil PERMA en una muestra de jóvenes voluntarios colombianos (Pastrana y Salazar, 2016), cuya finalidad fue la identificación del nivel de florecimiento, a través del perfil PERMA, en un grupo de jóvenes voluntarios colombianos de la organización no gubernamental AIESEC de Colombia. Los resultados de

tal investigación indicaron que el grupo de voluntarios obtuvo mayores puntajes en cuatro de los cinco componentes del PERMA: Emociones Positivas (P), Compromiso (E), Significado (M) y Logro (A), en comparación con los no voluntarios, y que entre los dos grupos no se observaron diferencias significativas en el componente de Relaciones Positivas (R).

De igual forma, cuando se trata de fomentar el bienestar en contextos educativos Kern, Waters, Adler y White (2015) en su artículo *A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework* retoman a Seligman (2011) con el objetivo de implementar el Modelo PERMA a estudiantes en una institución académica en Australia. Se destacó que al evaluar directamente el bienestar subjetivo mediante las múltiples dimensiones del Modelo PERMA se ofrece el potencial para que los colegios entiendan y promuevan el bienestar de manera más sistemática. Lo anterior se hace con el fin de demostrar que la utilidad de cada dimensión aportada con el Modelo PERMA genera más información a los docentes para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes y en última medida genera un impacto positivo en los profesores reconociendo una mejora en el ambiente escolar.

En relación con el desarrollo del bienestar en ambientes de trabajo Kun, Balogh y Krasz (2017) en su investigación *Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model* mencionan que realizaron un estudio piloto de un cuestionario de bienestar a sus empleados los cuales eran docentes de los cursos de posgrado en la Universidad de Tecnología y Economía de Budapest (BME), utilizaron el Modelo Multidimensional PERMA de Seligman (2011) con 35 elementos que eran teóricamente relevantes. Se concluyó que la utilidad de evaluar el bienestar permite comprender el bienestar de los empleados, lo cual puede aplicarse para desarrollar políticas y prácticas que aumenten el bienestar de los empleados en sus diversos ámbitos de acción.

Es pertinente mencionar que el estudio previamente mencionado encontró que usualmente los eventos negativos pueden intensificar ansiedad, enojo e incluso estados emocionales de desesperación y angustia dentro de los líderes y empleados. Por razones evolutivas, la mayoría de seres humanos no reflexionan sobre situaciones buenas y alegres, sino que por el contrario tienden a analizar los malos eventos en profundidad. Por lo tanto, cuando se investiga y se buscan mejorar las relaciones y las emociones positivas, y cuando se brinda un trabajo más significativo que apoye los objetivos personales e institucionales, se puede aumentar la presencia del “eustrés” lo que conlleva a un mejor desempeño, autoeficacia, motivación y compromiso con el trabajo (Kun, et al., 2017).

Por último, se encontró un estudio de una comparación intercultural de dos países en relación con su imaginario de bienestar y del impacto del Modelo PERMA, el artículo se denomina *A Cross-Cultural Comparison of the PERMA Model of Well-being* de Khaw y Kern (2014), en el cual se perfila el Modelo PERMA y su comprensión de bienestar a una muestra malasia, con 268 participantes, para examinar qué tan bien funciona la medida en una cultura distinta a la estadounidense, la cual incluyó 5,456 participantes en una previa investigación. Se encontró que mientras que las construcciones del Modelo PERMA eran generalmente representadas en sus imaginarios, también hubo otras construcciones tales como la religión, la salud y la seguridad. Los resultados sugieren que perfilar el Modelo PERMA culturalmente ofrece una herramienta para medir el bienestar de manera intercultural, sin embargo, es necesario realizar modificaciones dependiendo de dónde se haga la aplicación.

Lo anterior tiene un impacto al implementar el Modelo PERMA en Colombia puesto que, si es posible adecuar el Modelo al lugar de intervención, se podrá informar y ayudar a personas en el desarrollo de su propio “*flourishing*” (Seligman, 2011) de una forma más adecuada a las necesidades culturales específicas (Khaw y Kern, 2015).

## Método

### Diseño

Para poder cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación, se utilizó un *Diseño Mixto Transformativo Secuencial* con enfoque dominante cuantitativo, debido a que la parte correspondiente al enfoque cuantitativo es un *Diseño Cuasi-Experimental* con medición pre-test – post-test; el elemento cualitativo se refleja de manera fenomenológica empírica a través de recolección de reportes verbales de un *Grupo Focal* con análisis temático hecho por los investigadores.

De tal manera se puede decir que el tipo de unión de métodos mixtos es de conexión, que tiene como propósito central colaborar a la perspectiva teórica del investigador y en ambas fases éste debe tomar en cuenta las opiniones de los participantes mediante las pruebas realizadas y a los grupos que representan.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el interés de uso de este método para la presente investigación es precisar los reportes hallados entre lo cuantitativo y lo cualitativo, para poder dilucidar los hallazgos que se reflejan en las pruebas y la narrativa de cada participante en el grupo focal.

Asimismo, y con la precisión hecha por Kerlinger y Lee (2001), citados por el autor Johnson en el año 2001, se entiende que estos diseños no tienen valor científico porque no garantizan la causalidad y porque, a partir de los datos hallados, no se puede construir teorías, pero sí tienen valor en la investigación aplicada destinada a la resolución de problemas concretos.

Por consiguiente, Campbell y Stanley (2005) proponen que los diseños experimentales se componen de tres grandes clases de experimentos: experimentos puros o verdaderos, cuasi-experimentos y pre-experimentos. Si tomamos la clasificación propuesta por ellos, se comprende que los dos últimos diseños mencionados no son experimentales debido a que no reúnen algunas de las características del experimento verdadero; sin embargo, se puede observar que en ambos grupos de

experimentos existe una condición importante que define si una investigación es o no experimental que puede ser el control directo o la manipulación de este.

No obstante, los aspectos que sean de mayor interés para los investigadores en el grupo focal dependerán del tema y de la finalidad de la investigación, el análisis temático se genera del énfasis del contenido del texto, “lo que dice”, más que cómo lo dice cada individuo, y partiendo del supuesto de que el lenguaje expresa de modo directo la realidad. Las narrativas de cada sujeto se estructuran en temas y categorías, que sirven para el análisis que el investigador realiza del grupo y dando prioridad a la narrativa de cada sujeto. (Bolívar, 2012).

De tal manera, podemos decir que los diseños mixtos comprenden aquellos procesos en los que se reúnen estrategias de recolección o análisis cuantitativos y cualitativos para responder una o varias preguntas investigativas. Este enfoque es relativamente novedoso y aunque muchos teóricos se muestran en contra de este abordaje es pertinente mencionar que genera amplitud y profundidad en la investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

De acuerdo con lo previamente mencionado, se observa que otros autores lo justifican como la mejor forma para hacer comparaciones entre medidas estandarizadas y las explicaciones de las narrativas de los individuos frente a una variación, por lo que permite exploraciones más complejas de un fenómeno social. Por ejemplo, para entender el comportamiento entre dos grupos, tiene la misma importancia recoger los registros estandarizados y los significados subjetivos del objeto de estudio en cuestión (Grinnell Jr. y Unrau, 1997).

Para concluir, en el presente trabajo se utilizó un *Diseño Transformativo Secuencial (DITRAS)*, el cual incluye dos etapas de recolección de datos; donde la prioridad y fase inicial puede ser la cuantitativa o la cualitativa, o también otorgarles a ambas la misma importancia y comenzar por alguna de ellas (Hernández, Fernández, y Baptista, 2008). En este proyecto se trabajó de manera inicial una fase cuantitativa con pruebas y resultados en las etapas y de manera cualitativa se integran durante la interpretación de los docentes.

Asimismo, es importante mencionar que en la presente investigación es más importante el *Marco Conceptual* como orientador de la investigación que el propio método, ya que determina la dirección a la cual deben enfocarse los investigadores para poder explorar el problema de interés, debido a que el propósito central es servir a la perspectiva teórica, tomando en ambas fases (cuantitativa y cualitativa) las opiniones y voces de todos los participantes (Hernández, Fernández, y Baptista, 2008).

En resumen, se encuentran los resultados de las etapas: cuantitativa y cualitativa que son integrados durante la interpretación, la cual, permite diferenciar de los diseños secuenciales previos, una perspectiva teórica amplia, es decir que la teorización guía al estudio (Hernández, Fernández, y Baptista, 2008), en este caso el Modelo PERMA guía el estudio.

### **Participantes.**

#### ***Muestra***

La población estuvo compuesta por 32 participantes de los cuales se finalizó con una muestra de 20 docentes entre mujeres y hombres pertenecientes a un colegio femenino privado en la ciudad de Bogotá., los cuales dictan clases en todas las materias comprendidas entre preescolar y grado once. Es pertinente mencionar que se utilizó una técnica de *Muestreo No probabilístico por Conveniencia* ya que permitió seleccionar aquellos casos accesibles que aceptaron ser incluidos (Otzen y Manterola, 2017). Lo anterior se fundamenta en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos, debido a que 12 de los participantes con los que se inició la investigación decidieron no continuar con la investigación, su contrato terminó o hicieron uso de su licencia de maternidad.

El grupo focal de estudio, corresponde a un *Muestreo No Probabilístico Intencional* puesto que permite seleccionar casos característicos de una población limitándose sólo a estos casos (Otzen y Manterola, 2017), se seleccionó el 25% de la población, es decir, 6 participantes, en donde deben haber tenido niveles altos de participación a lo largo de todas las intervenciones.

#### ***Criterios de Inclusión y Exclusión para el Grupo Focal.***

Dentro de los criterios de inclusión, en el grupo focal fueron seleccionados los 6 participantes que presentaron puntajes Muy Alto y Alto en cuanto a la valoración del estrés laboral como variable seleccionada para la investigación. De igual forma, para la población previamente mencionada se tuvo en cuenta que fueran mayores de edad (18 años) y tuvieran una jornada laboral de tiempo completo (horario de 6:45 am a 2:15 pm).

Como criterio de exclusión, se tuvieron en cuenta los puntajes Medios, Bajos y Muy Bajos en relación con los resultados obtenidos en el Cuestionario para la Evaluación del Estrés.

## **Instrumentos**

### ***Cuestionario para la Evaluación del Estrés.***

Para la medición del *Estrés Laboral* se aplicó el *Cuestionario para la Evaluación del Estrés* construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996), el cual fue posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia. Este cuestionario se encuentra en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social; la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y de los indicadores psicométricos se conservaron altos y estables (Betancourt et al., 2010). Este cuestionario compone diversas aproximaciones para entender el estrés laboral, como el modelo Demanda–Control y Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa y otro planteamiento denominado: Modelo Integrador del Estrés Laboral (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011). Se estimó la validez concurrente del cuestionario, al tomar la segunda versión del presente y se calculó su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36V2. Por otra parte, la confiabilidad se dio a través del Alfa de Cronbach cuyo coeficiente fue de 0,889 (Ramírez Ávila, Griebing Amature y Rodríguez, 2016).

### ***Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE).***

Para medir las *estrategias de afrontamiento o coping*, se aplicó la *Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)*, la cual fue creada por Carver, Scheir y Weintraub (1989 citados en Matalinares et al., 2016), y adaptada a Perú por Casuso (1996). Su objetivo radica conocer las diferencias emocionales, cognitivas y conductuales que despliegan los sujetos cuando se enfrentan a distintas situaciones estresantes. Está compuesta por 52 ítems dicotómicos. Su aplicación puede ser individual o colectiva a sujetos que sean mayores de 16 años; tiene una duración de 20 minutos aproximadamente. La confiabilidad de consistencia interna del COPE, mediante el coeficiente Kuder-Richardson 20 (KR-20), al tratarse de una prueba con respuesta dicotómica (Kerlinger y Lee, 2002), arrojó un coeficiente KR-20 de .733, nivel considerado moderado (Murphy y Davishofer, 1998 citado en Matalinares et al., 2016). En el caso de las dimensiones, éstas poseían un KR-20 entre .673 a .626, ubicado en el nivel bajo, pero aceptable (Murphy y Davishofer, 1998 citado en Matalinares et al., 2016).

#### ***Escala de Satisfacción con la Vida.***

Para la medición del *bienestar* se utilizó la *Escala de Satisfacción con la Vida*, cuyo modelo usado para la medición es la versión en castellano de Atienza, et al., (2000) citado en el artículo de Padrós, Gutiérrez y Medina (2015), el cual constituye cinco ítems que evalúan la satisfacción con la vida a través del juicio total que hacen los sujetos sobre ella. Es pertinente mencionar que la prueba es una modificación de la versión original *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985).

El instrumento funciona apropiadamente en relación con las evidencias de validez concurrente con distintas escalas que evalúan satisfacción con la vida, emociones positivas y negativas y personalidad. En teoría la estructura factorial representa un factor, soportada por los resultados de estudios ulteriores llevados a cabo por los mismos investigadores (Diener, et al., 1985; Pavot, Diener, Colvin, y Sandvik, 1991). Se establece que las evidencias de validez convergente de la escala se recopilaron mediante las correlaciones entre la escala con la Medida de Afecto Positivo y Negativo-

PANAS de Watson, Clark, y Tellegen (1988) y también con la Escala Geriátrica de Depresión-GDS de Yesavage, Brink, Rose, Lum, et al. (1982) citado en el artículo de Blanco-Molina y Salazar-Villanea (2014). Es una escala de un factor, y ha mostrado alta consistencia interna con valores de alfa de Cronbach, que oscilan entre .89 y .79 (Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015).

### ***Modelo PERMA.***

En este orden de ideas, Martin Seligman en su libro *Flourish* (2011) propone un modelo multidimensional sobre el bienestar, denominado *Modelo PERMA*, por sus siglas en inglés y que está conformado por cinco elementos (Hernández-Vergel, Prada-Núñez, y Hernández-Suárez, 2018).

Es pertinente recalcar que la intervención desde el Modelo PERMA incluye 14 sesiones de actividades, las cuales están disponibles en el libro *Flourish* (páginas 41-43) de Martin Seligman (2011) para lo cual se necesita ser repetitivo y recurrente; sin embargo, para el presente proyecto de grado se trabajó únicamente con las dimensiones de ***Emociones Positivas (P)***, ***Relaciones (R)*** y ***Logro (A)*** debido a la disponibilidad de tiempo concedida por la institución. De tal forma, se trabajó de acuerdo con la realidad que surge dentro del plantel educativo en relación con el bienestar -satisfacción, estrés y estrategias de afrontamiento del mismo.

A continuación, se presentan las definiciones de cada dimensión y las razones por las cuales fueron o no fueron seleccionadas:

***P: Emociones positivas (Positive Emotions):*** se reflejan en el número de palabras y emociones positivas que se experimentan durante el día, las cuales conforman la felicidad y la satisfacción con la vida. A mayor cantidad de sensaciones, pensamientos y emociones positivas, mayor será el bienestar que se experimenta. Esta dimensión fue escogida porque es la base de donde se fundamenta todo el modelo. Esta dimensión se eligió debido a que es la base del Modelo PERMA.

***E: Compromiso (Engagement):*** se refiere a la habilidad de sumergirse positivamente en los eventos diarios, así sea que estos se consideren poco placenteros. Si se puede transformar la situación

valiéndose de las fortalezas que la persona tiene, el nivel de bienestar incrementará. Esta dimensión no fue elegida ya que puede implementarse transversalmente a lo largo de la intervención.

**R: Relaciones (*Relationships*):** consiste en manejar las relaciones interpersonales de forma provechosa, puesto que ayuda a mantener elevado el nivel de bienestar. Esta dimensión fue elegida ya que se buscaba mejorar las relaciones de los docentes a nivel institucional y personal.

**M: Significado (*Meaning*):** ayuda a conservar la sensación de pertenencia o de hacer algo más grande o trascendental que sí mismos. Esta dimensión no fue elegida puesto que tiende a ser altruista, lo cual requeriría de esfuerzos individuales por fuera de la Institución, y en consecuencia sería un trabajo más personal.

**A: Logros (*Accomplishment*):** o también conocida como *autorrealización*, permite a los individuos sentir que realizan lo que se proponen, usualmente se asocia a quienes realmente tienen éxito; es decir, son los individuos que tienen mayor capacidad de determinación para alcanzar sus objetivos sin dejarlos de lado. Esta dimensión fue escogida puesto que busca escuchar e impulsar a los docentes en relación a sus sueños y expectativas frente a la institución.

Por último, se destaca que ninguno de estos elementos aislados proporciona el bienestar, sino su conjunto, sin embargo, Seligman (2011) establece que cada elemento se alcanza porque voluntariamente se quiere, también porque puede ser medido individualmente y el factor más importante es que puede enseñarse. Es puntual señalar que estas variables pueden medirse únicamente de forma subjetiva, puesto que están definidas por lo que las personas piensan y sienten. Las relaciones personales positivas y los logros, por su parte, poseen componentes subjetivos y objetivos (Hernández-Vergel, Prada-Núñez, y Hernández-Suárez, 2018).



A continuación, se muestra el Formato de Intervención diseñado específicamente para la institución:

**Tabla 2.** Formato de Intervención.

FORMATO DE INTERVENCIÓN											
Fecha	Dimensión de Modelo PERMA	Actividad	Sustento Teórico y/o Explicación	Objetivo y Descripción de Actividades Rompe-hielo	Materiales						
2 de Mayo	Ninguna	<i>Aplicación de Pruebas (Pre-Test)</i>	<p>La explicación de las pruebas y sus propiedades psicométricas se encuentran en <b>Instrumentos</b>. A continuación, se presenta un breve resumen de las variables evaluadas y los instrumentos utilizados:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Instrumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estrés</td> <td>Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2006).</td> </tr> <tr> <td>Estrategia de</td> <td>Escala de Modos de Afrontamiento al</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Instrumento	Estrés	Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2006).	Estrategia de	Escala de Modos de Afrontamiento al	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Medir el estrés, estrategias de afrontamiento y bienestar en el grupo de docentes, mediante la aplicación de instrumentos psicométricos validados y contextualizados en América Latina.</p>	<p>Fotocopias de las pruebas nombradas anteriormente.</p> <p><i>Los materiales y recursos utilizados son dados por los investigadores.</i></p>
Variable	Instrumento										
Estrés	Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2006).										
Estrategia de	Escala de Modos de Afrontamiento al										

			<p>Afrontamiento</p> <p>Estrés (COPE) versión adaptada (Casuso, 1996).</p>		
			<p>Bienestar – Satisfacción</p> <p>Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano (Atienza et al., 2000).</p>		
13 de Junio	Ninguna	Presentación de Resultados al Colegio	<p>Los resultados de las pruebas pre-test se encuentran en</p> <p><b>Resultados.</b></p>	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Dar a conocer de forma global los resultados de los instrumentos aplicados y generar un espacio de conversación frente a las dudas que puedan tener los docentes.</p>	<p>Material electrónico tales como: diapositivas y gráficas, para sustentar los resultados obtenidos.</p> <p><i>Los materiales y recursos utilizados son dados por los investigadores.</i></p>
25 de Julio	Ninguna	<p>Acercamiento a la población</p> <p><b>Taller # 1 (Anexo)</b></p>	<p>El acercamiento es una responsabilidad por parte de las investigadoras y busca acompañar a los profesores en función a las necesidades identificadas en el proceso. Esta nueva relación</p>	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Conocer de forma más cercana al grupo de docentes partícipes, a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Videos relevantes en la introducción</li> <li>• Balón de plástico</li> </ul>

			<p>permite un reconocimiento mutuo en el cual los profesores se familiarizan con las investigadoras. Posteriormente, se identificará y valorará la opinión de los maestros para que las investigadoras puedan orientar sus intervenciones a las necesidades reales de la población (APRISABAC y Ministerio de Salud de Perú, 1997).</p>	<p>través de una actividad lúdica, mediante la cual se pueda generar mayor empatía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gomas</li> </ul> <p><i>Los materiales y recursos utilizados son dados por los investigadores.</i></p>
<p>12 de Septiembre.</p>	<p><b>Emociones Positivas (P) Modelo PERMA</b></p>	<p><b>Taller # 2 (Anexo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad Rompe Hielo ( Zombies)</li> <li>• Introducción del tema anterior.</li> </ul> <p>- <i>Mis virtudes y fortalezas.</i></p>	<p>En esta actividad se busca realizar una auto-observación sobre las propias palabras y emociones; se busca que el sujeto utilice palabras, expresiones y emociones positivas tanto consigo mismo como con los demás. Por lo tanto, se debe escuchar cuidadosamente cada vez que alguna persona cercana al sujeto le diga algo positivo y él debe responder activamente y constructivamente. Entre más se realice una auto-observación de sí mismo y de las personas cercanas será mejor. A lo largo de toda la semana se debe registrar los eventos más importantes. Esta técnica debe auto-sostenerse mediante la práctica debido a que no es un proceso natural para ningún individuo; por lo cual,</p>	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Propiciar un espacio de conversación con los docentes, a través de un taller reflexivo, donde puedan reconocer sus emociones y hablar de ellas.</p> <p><b>Actividad rompe hielo:</b></p> <p>Zombies: el juego popular de escondidas se transforma en un espacio de relajación que hace</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartilla Emociones positivas</li> <li>• Videos relevantes en la introducción</li> <li>• Hojas</li> </ul> <p><i>Los materiales y recursos utilizados son dados por los investigadores.</i></p>

		<p>- <i>¿Qué me hace sentir feliz o produce felicidad?</i></p> <p>- <i>Emociones positivas</i></p> <p><i>Las actividades descritas anteriormente se realizarán cada una con duración de 10 minutos. De tal manera, los investigadores dirigirán de forma dinámica y activa cada paso nombrado anteriormente</i></p>	<p>el sujeto necesita practicar esta actividad diligentemente hasta que se convierta en un hábito. Uno de los principales beneficios de realizar esta actividad es que las personas cercanas al sujeto pueden empezar a compartir detalles más íntimos de sus propias vidas, el sujeto se sentirá mejor consigo mismo y fortalecerá la habilidad de respuestas activas y constructivas (Seligman, 2011).</p> <p>Duran (2011) también aborda el concepto de auto-observación desde la Psicología Positiva y plantea la importancia de que el individuo mantenga una relación constante y cercana con los sentimientos que se presentan en su diario vivir, siendo consciente de los mismos y de la implicación que tienen con su vida. Esto permite que pueda ser resistente a las situaciones de estrés o crisis que se le puedan presentar, ya que la percepción que tendrá de su realidad se alternará con la visión de sus recursos y capacidades, las cuales le podrían permitir ajustarse y adaptarse, maximizando la eficiencia frente a la resolución de problemas.</p>	<p>refir y mover a los participantes.</p> <p>Para ello, se le indica al grupo que se pongan de pie y se estiren de la manera más conveniente para cada uno; se despeja la zona utilizada y se hace un círculo la gente caminará por el espacio indicado. El tallerista será un zombie quien debe hacer sonidos o movimientos particulares al coger a las personas, la persona que sea cogida será el nuevo zombie y así consecutivamente hasta lograr una relajación para poder fortalecer el trabajo en equipo del grupo.</p> <p><b><i>Introducción del tema anterior:</i></b></p>	
--	--	---	--	---	--

				<p>El psicólogo encargado retomará el tema anterior y hará reflexión de ello de esta manera involucrará el nuevo tema.</p> <p>Taller: (anexos)</p> <p>Cada taller cuenta con una cartilla la cual describe de manera detallada que se debe hacer junto a los participantes.</p>	
26 de septiembre	<p><b>Relaciones</b></p> <p><b>(R)</b></p> <p><b>Modelo PERMA</b></p>	<p><b>Taller # 3</b></p> <p><b>(Anexo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad rompe hielo (“Tingo, Tingo, Tango” y dulces)</li> <li>• Introducción del tema anterior.</li> </ul>	<p>Christopher Peterson (2011), siendo uno de los fundadores de la psicología positiva, establece que las personas son una parte fundamental de la vida. Peterson (2011) lo denomina: “<i>Otras personas</i>” y continúa al mencionar que ellos son el mejor antídoto para los momentos “difíciles” en la vida.</p> <p>Este autor también aborda la salud mental desde la Psicología Positiva y la importancia de favorecer a la promoción de entornos que potencien las actitudes, aptitudes y cualidades con las que cuenta el ser humano, al momento de relacionarse entre</p>	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Afianzar las relaciones interpersonales de los docentes, mediante actividades interventivas.</p> <p><b>Actividad rompe hielo:</b></p> <p>“Tingo, Tingo, Tango”: El popular y reconocido juego</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartilla Emociones positivas</li> <li>• Videos relevantes en la introducción</li> <li>• Hojas</li> <li>• Dulces</li> <li>• Balón plástico</li> </ul> <p><i>Los materiales y recursos</i></p>

		<p>Taller:</p> <p>- <i>Personas y vínculos importantes</i></p> <p>- <i>Cómo me siento.</i></p> <p><i>Las actividades descritas anteriormente se realizarán cada una con duración de 10 minutos. De tal manera, los investigadores dirigirán de forma dinámica y activa cada paso nombrado anteriormente</i></p>	<p>sí.</p> <p>A partir de lo anterior, las relaciones positivas claramente cumplen al contribuir al bienestar y puede ser medido independientemente. De igual forma, todas las relaciones positivas están acompañadas por emociones positivas, compromiso, significado y/o logro. Se evidencia al comprobar que han sido significativas en el éxito del Homo Sapiens y la evolución humana que ha reforzado el apoyo adicional de los otros elementos, esto se desarrolló para asegurarse que siempre se busque el bienestar que brindan las relaciones positivas (Seligman, 2011).</p> <p>Por lo cual, en este taller se busca que la persona responda: ¿Cuáles son las personas o vínculos más importantes para el sujeto en su vida? Mediante esta actividad el sujeto podrá vislumbrar sus vínculos y cómo puede potencializar aquellos que considere significativos. De igual forma, se va a realizar la actividad <i>“Reconecta con alguien significativo para ti”</i>, en el</p>	<p>“Tingo, Tingo, Tango”, llevará a los participantes a recordar momentos de la infancia poniendo nerviosos y atentos trayendo con esto risas en los participantes. Los participantes deberán ubicarse en un círculo de tal manera que se sienten cerca. Se entrega un objeto pequeño en las manos de un participante elegido al azar, en este caso un balón de plástico. Esta persona empezará a pasar el objeto, todos deben seguir pasando el objeto de mano en mano, rápidamente y en el mismo sentido hasta que el tallerista diga tango, a esa persona se le preguntará sobre la</p>	<p><i>utilizados son dados por los investigadores.</i></p>
--	--	---	---	--	--

			<p>cual se le va a pedir a la persona que llame a alguien que haya sido importante y que actualmente no se estén hablando. Se le va a pedir al sujeto que habló con la persona por menos de cinco minutos y programar una actividad para la siguiente semana en la que puedan hablar cara a cara. Esta actividad busca que el sujeto se reconecte con alguien significativo de su pasado para restablecer conexiones importantes.</p>	<p>tarea o temas de la actividad anterior. Cada participante tendrá un premio por participar.</p> <p>Para inducir el tema anterior más allá del “Tingo, Tingo, Tango” el psicólogo hará una pequeña introducción y reflexión con el tema del día.</p> <p>Taller: (anexos)</p> <p>Cada taller cuenta con una cartilla la cual describe de manera detallada que se debe hacer junto a los participantes.</p>	
24 de Octubre	<p><b>Logro (A)</b></p> <p><b>Modelo</b></p> <p><b>PERMA</b></p>	<p><b>Taller # 4</b></p> <p><b>(Anexo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad</li> </ul>	<p>Según Seligman (2011), el <i>logro</i> es usualmente buscado por su propio bien, así sea que no traiga consigo emociones positivas, significado y nada en el sentido de las emociones positivas. En</p>	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Promover el reconocimiento de logros que hayan realizado los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartilla logro</li> <li>• Videos relevantes y necesarios en la</li> </ul>

		<p>rompe hielo (recreación dirigida trabajando capacidades de los sujetos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción del tema anterior.</li> </ul> <p>Taller:</p> <p>- Preguntas: <i>¿Qué he logrado en mi vida?</i></p> <p>- <i>Aportando felicidad al otro.</i></p> <p><i>Las actividades descritas anteriormente se realizaran cada una con</i></p>	<p>relación a la teoría del bienestar, se pretende que el sujeto busque una “vida completa alcanzando sus logros”, una vida dedicada a cumplir lo que desee cumplir sólo porque así lo desee.</p> <p>Usualmente, las personas que alcanzan este tipo de vida se encuentran inmersas en lo que realizan, alcanzan placer con lo que realizan y sienten emociones positivas cuando ganan, de hecho, pueden ganar en el servicio de algo más grande que ellos mismos. De igual forma, para la psicología positiva, llevar este estilo de vida enfatiza en <i>describir</i> en vez de <i>prescribir</i>, es decir, lo que realmente necesitan las personas para fortalecer su propio bienestar (Seligman, 2011).</p> <p>Ryff (1989) realiza un abordaje hacia la intervención desde la Psicología Positiva, desde la teoría del Bienestar propuesta por Seligman y plantea el carácter subjetivo que se puede presentar a la hora de promover este modelo en los individuos, ya que se debe partir de este principio y del estilo de abordaje que tenga la persona que se encuentre desarrollando las dimensiones a trabajar. Sin embargo, sus preguntas, actividades, conversaciones</p>	<p>docentes, mediante connotación positiva de sus acciones.</p> <p><b>Grupo focal:</b></p> <p><i>Recreación dirigida:</i></p> <p>Esta actividad es dirigida por el psicólogo para poder integrar a los participantes. Se hacen dos grupos, los cuales deben tener un líder, quien dirigirá una barra y un nombre para su equipo. Se pondrán a competir a los dos grupos, con actividades sencillas como poner una canción, hacer una rima rápida y fácil. El ganador de este recibirá dulces en compensación por su participación y esfuerzo en el grupo.</p>	<p>introducción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videos relevantes y necesarios en la recreación.</li> <li>• Hojas</li> <li>• Diplomas de felicidad</li> </ul> <p><i>Los materiales y recursos utilizados son dados por los investigadores.</i></p>
--	--	---	---	---	---

		<p><i>duración de 10 minutos.</i></p> <p><i>De tal manera, los investigadores dirigirán de forma dinámica y activa cada paso nombrado anteriormente.</i></p>	<p>o estrategias deben ir guiadas hacia la experimentación del sujeto con sus fortalezas, logros, metas y experiencias óptimas. Según lo anterior Seligman (2005) describe que su propuesta es descriptiva, más no prescriptiva. Por lo tanto, se intenta ofrecer un panorama integrador, sin intentar indicar cuál debe ser el camino (o caminos), que con mayor probabilidad conducen al bienestar.</p> <p>En relación con lo anterior, para esta actividad cada sujeto debe responder a las preguntas: ¿Qué he logrado en mi vida?, ¿Qué quiero lograr esta semana? y ¿Qué quiero hacer antes de morir? Se darán tres espacios en cada pregunta. Finalmente, en el sentido del logro más trascendental se preguntará: ¿Aporto a la felicidad de mi prójimo? y ¿Qué puedo hacer hoy para alegrar a tres personas (conocidas o desconocidas)?</p>	<p><b>Taller:</b> (anexos)</p> <p>Cada taller cuenta con una cartilla la cual describe de manera detallada que se debe hacer junto a los participantes.</p>	
7 de noviembre	Ninguna	<p><b>Aplicación de Pruebas (Post-Test)</b></p>	<p>Los resultados de las pruebas post-test se encuentran en <b>Resultados.</b> A continuación, se presenta un breve resumen de</p>		<p>Fotocopias de las pruebas nombradas anteriormente.</p> <p><i>Los materiales y recursos</i></p>

			<p>las variables evaluadas y los instrumentos utilizados:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Instrumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estrés</td> <td>Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2006).</td> </tr> <tr> <td>Estrategia de Afrontamiento</td> <td>Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada (Casuso, 1996).</td> </tr> <tr> <td>Bienestar – Satisfacción</td> <td>Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano (Atienza et al., 2000).</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Instrumento	Estrés	Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2006).	Estrategia de Afrontamiento	Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada (Casuso, 1996).	Bienestar – Satisfacción	Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano (Atienza et al., 2000).		<p><i>utilizados son dados por los investigadores.</i></p>
Variable	Instrumento												
Estrés	Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2006).												
Estrategia de Afrontamiento	Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada (Casuso, 1996).												
Bienestar – Satisfacción	Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano (Atienza et al., 2000).												
Febrero	Ninguna	Presentación de Resultados al Colegio	Para finalizar se presentarán los resultados al Colegio para realizar el cierre.	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>Dar a conocer de forma global e individual los resultados obtenidos por los docentes participes en la investigación.</p>	<p>Material electrónico tales como: diapositivas y gráficas, para sustentar los resultados obtenidos.</p> <p><i>Los materiales y recursos</i></p>								

					<i>utilizados son dados por los investigadores.</i>
--	--	--	--	--	---

### **Procedimiento**

En primer lugar, se realizó la firma de los consentimientos informados por parte de los docentes; a continuación, se llevó a cabo la aplicación del *Cuestionario de la evaluación del estrés* que recomienda la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial* del Ministerio de Protección Social (2010). Después de obtener estos resultados, se firmó otro consentimiento informado para desarrollar el presente trabajo de grado y se realizó la aplicación de la *Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)* y la *Escala de Satisfacción con la Vida*. Cabe señalar que la aplicación de todos los instrumentos se realizó de forma colectiva; de igual forma, a todos los participantes se les aclaró el manejo ético de la información, que no recibirían remuneración económica por su participación y se les recordó que podrían rehusarse a diligenciar los instrumentos si lo consideraban conveniente.

Posterior a ello, con las directivas del colegio, se acordaron horarios y fechas respecto a la realización de los talleres, para estas actividades se firmó el último consentimiento informado, describiendo las implicaciones de las actividades que se realizarían. Se aclara que la muestra fue dividida en tres grupos y cada investigadora estuvo a cargo respectivamente de uno durante las fechas establecidas.

Después de esto, se otorgó el *Formato de Retroalimentación de las Actividades* para los docentes, el cual fue elaborado por las autoras del presente trabajo.

La fase interventiva, a través de la cual se llevaron a cabo los talleres según el modelo PERMA, se basó en el desarrollo de tres actividades, las cuales se aplicaron de forma simultánea, según la división y asignación de grupos, mencionada con anterioridad.

La estructura general de las sesiones era iniciar con el seguimiento de las tareas, seguido por la reflexión de las preguntas correspondientes a cada taller, relacionado con la experiencia cotidiana de los participantes, se explicaba la tarea para realizar durante la

semana y se finalizaba con un cierre, en el que se pedía que expresaran lo que se llevaban del encuentro.

El nombre de las sesiones, se pueden observar en la siguiente tabla:

**Tabla 3.** Nombre de las sesiones Modelo PERMA

Sesión	Nombre de la sesión	Ejercicios	Dominio PERMA	Tarea
1	Emociones Positivas	¿Qué me hace sentir feliz o me produce felicidad? Mis virtudes o fortalezas	Emociones	Durante la siguiente semana, escribir diariamente las emociones positivas que los acompañan.
2	Los vínculos importantes de mi vida	Escribir una carta a una persona específica que se encuentre viva/ Llamar a una persona con la que haya perdido contacto, para agendar una cita	Relaciones interpersonales	Llevar a cabo la cita programada con la persona a la que llamó.
3	Mis logros	¿Qué quiero hacer antes de morir? / ¿Aporto a la felicidad de otro ser humano?	Logro	Cumplir alguna respuesta de la pregunta que se socializo; “¿Qué puedo hacer o cambiar hoy, para alegrar a tres personas (conocidas o desconocidas)?”

Luego de estas sesiones, se programó la aplicación post-test de los instrumentos aplicados en la primera fase, así como el desarrollo del grupo focal, del cual fueron participes 6 docentes, quienes obtuvieron un estrés “alto” o “muy alto” en la primera aplicación. De esta manera, fue posible reconocer la experiencia y cambios percibidos, que no se pueden conocer en los instrumentos psicométricos.

Es pertinente mencionar que la devolución de resultados a los participantes se efectuó de forma individual y colectiva, en tanto se realizó una muestra genérica de los resultados pre y post a la institución y a cada uno de los docentes, la cual se llevó a cabo vía correo electrónico. (ver anexo 8)

### **Resultados**

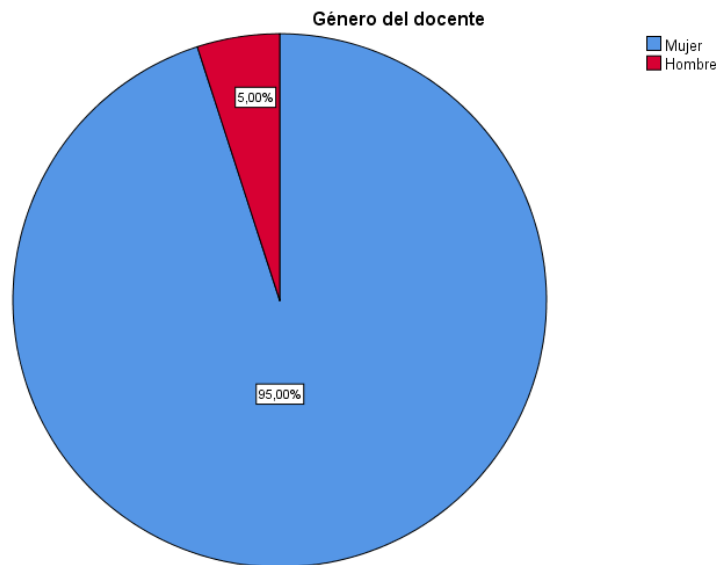
Utilizando el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2010) que se realizó en conjunto con la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada por la Pontificia Universidad Javeriana y avalada por el Ministerio de Protección Social (2010), se obtuvieron las siguientes puntuaciones: *Alta* (17,85 a 25,0 pts.) y *Muy alta* (25,1 a 100 pts.).

Después de la intervención, se esperaba que en la segunda medición los puntajes aumentaran en comparación con la primera medición, es decir, en la Escala de Satisfacción con la Vida (Atienza et al., 2000) y la Escala de Modos de Afrontamiento, en relación con sus trece dimensiones (Casuso, 1996); mientras que con el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2010), se esperaba una disminución con el propósito de impactar positivamente el bienestar general de los docentes.

A continuación se presentan los hallazgos partiendo de los anteriores supuestos, iniciando con las características de la muestra.

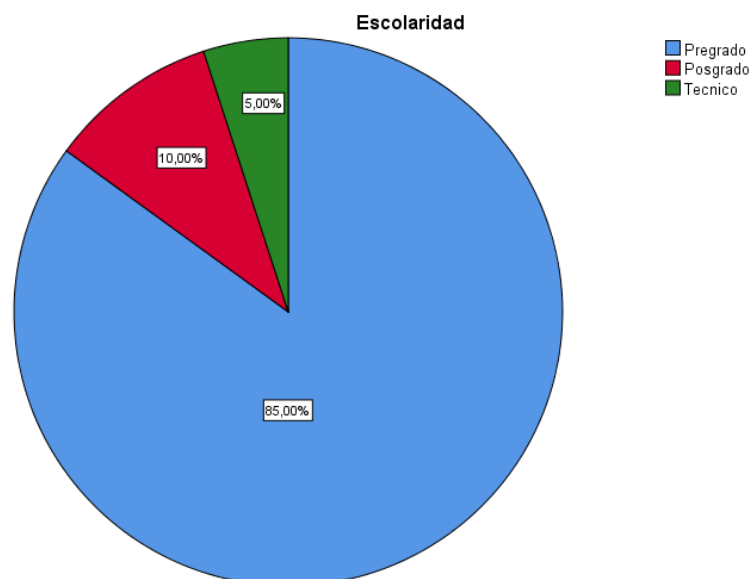
### **Caracterización Sociodemográfica**

Los resultados del estudio fueron realizados con docentes en un colegio de Bogotá, los cuales fueron obtenidos con una muestra de veinte profesores, en donde el 95% de ellos corresponden a personal del sexo femenino (Figura 5) y con una edad promedio de 43,30 años y una desviación estándar de 9,274.



**Figura 5.** Género de los Docentes.

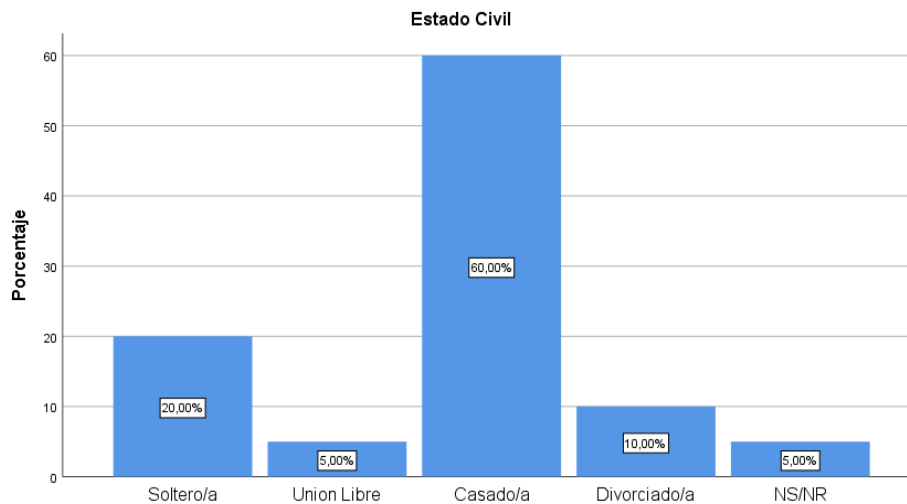
Los docentes de la institución tienen un grado de escolaridad predominantemente universitario-pregrado (85%) (Figura 6).



**Figura 6.** Nivel de Escolaridad de los Docentes

Por último, el estado civil “casado” es el de mayor proporción (60%) que se presenta en la

Figura 7.



**Figura 7.** Estado Civil de los Docentes

### Componente Cuantitativo

#### Normalidad

Para el análisis de la normalidad de los instrumentos aplicados en el presente trabajo, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, la cual se aplica cuando se tienen menos de 50 valores en la variable, debido a que estas se ajustan mejor con este tipo de tamaños (Droppelmann, 2018). Es pertinente mencionar que los datos que tengan el nivel de significancia por encima de 0,05 son normales y deben utilizarse pruebas paramétricas. Por el contrario, las pruebas que tengan un nivel de significancia por debajo de 0,05 deben utilizar pruebas no-paramétricas. En las siguientes tablas se evidencia los niveles de significancia de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para los tres instrumentos utilizados:

**Tabla 4.** Normalidad de los Instrumentos.

*Normalidad Cuestionario para la Evaluación del Estrés de Villalobos, 2006.*

---

Normalidad - Shapiro-Wilk

---

Cuestionario para la Evaluación del Estrés	Estadístico	Gl	Sig.
Subtotal Estrés (Síntomas Fisiológicos)	,944	20	,288
Subtotal Estrés (Síntomas: Comportamiento Social)	,929	20	,151
Subtotal Estrés (Síntomas: Intelectuales y Laborales)	,914	20	,078
Subtotal Estrés (Síntomas: Psicoemocionales)	,964	20	,620

*Normalidad Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de Casuso, 1996.*

---

Normalidad - Shapiro-Wilk

---

Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)	Estadístico	Gl	Sig.
Afrontamiento Directo	,784	20	,000*
Planificación de Actividades	,865	20	,010*
Supresión de Actividades	,856	20	,007*
Retracción del Afrontamiento	,895	20	,033*
Búsqueda de Soporte Social	,792	20	,001*
Búsqueda de Soporte Emocional	,746	20	,000*
Reinterpretación Positiva de la Experiencia	,447	20	,000*
Aceptación	,848	20	,005*
Retorno a la Religión	,854	20	,006*
Análisis de las Emociones	,868	20	,011*
Negación	,631	20	,000*
Conductas Inadecuadas	,736	20	,000*
Distracción (Afrontamiento Indirecto)	,915	20	,081

---

*Tabla 4.* Los datos que tengan el nivel de significancia por encima de 0,05 son normales. En relación a las comparaciones, debido a que la significancia fue por debajo de 0,05, se debe utilizar estadística no paramétrica en las siguientes dimensiones: 1. Afrontamiento Directo, 2. Planificación de Actividades, 3. Supresión de Actividades, 4. Retracción del Afrontamiento, 5. Búsqueda de Soporte Social, 6. Búsqueda de Soporte Emocional, 7. Reinterpretación Positiva de la Experiencia, 8. Aceptación, 9. Retorno a la Religión, 10. Análisis de las Emociones, 11. Negación y 12. Conductas Inadecuadas.

*Normalidad Escala de Satisfacción con la Vida de Atienza et al., 2000.*

Normalidad - Shapiro-Wilk			
Escala de Satisfacción con la Vida	Estadístico	Gf	Sig.
Resultado Total de Escala de Satisfacción con la Vida	,821	20	,002**

*Tabla 4.* Los datos que tengan el nivel de significancia por encima de 0,05 son normales. En relación a las comparaciones, debido a que la significancia fue por debajo de 0,05, se debe utilizar estadística no paramétrica para el resultado global de bienestar.

### **Confiabilidad Alfa de Cronbach**

La fiabilidad global en el Pre-Test de los instrumentos se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach; cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La confiabilidad de la escala debe obtenerse con los datos de cada muestra, esto permitió asegurar la medida fiable del constructo en la muestra. En este orden de ideas, George y Mallery (2003) establecen las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes alfa de Cronbach: >.9 es excelente, >.8 es bueno, >.7 es aceptable, >.6 es cuestionable, >.5 es pobre y el <.5 es inaceptable. A continuación, se encuentra la Tabla 4 de confiabilidad de los instrumentos aplicados:

### **Tabla 5. Confiabilidad de los Instrumentos (PRE - POST)**

*Confiabilidad Cuestionario para la Evaluación del Estrés de Villalobos, 2010.*

Cuestionario	Alfa de Cronbach		N de elementos
	PRE	POST	
Cuestionario para la Evaluación del Estrés	,821	,694	30

Cada una de las variables de componente siguiente tiene una varianza cero y se ha eliminado de la escala: Pregunta 29.

Sentimiento de que está perdiendo la razón. El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero.

*Confiabilidad Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de Casuso, 1996.*

Cuestionario	Alfa de Cronbach		N de elementos
	PRE	POST	
Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE)	,746	,725	47* Pre 47** Post

*Tabla 5.* \*Cada una de las variables de componente siguiente tiene una varianza cero y se ha eliminado de la escala de PRE:

Pregunta 40. Actúo directamente para controlar el problema, Pregunta 7. Busco algo bueno de lo que está pasando, Pregunta 20.

Trato de ver el problema en forma positiva, Pregunta 50. Me digo a mi mismo: "esto no es real" y Pregunta 25. Dejo de perseguir mis metas. El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero.

\*\*Cada una de las variables de componente siguiente tiene una varianza cero y se ha eliminado de la escala POST: Pregunta 40.

Actúo directamente para controlar el problema, Pregunta 19. Busco el apoyo emocional de amigos o familiares, Pregunta 20.

Trato de ver el problema en forma positiva y Pregunta 50. Me digo a mi mismo: "esto no es real". El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero.

*Confiabilidad Escala de Satisfacción con la Vida de Atienza et al., 2000.*

Cuestionario	Alfa de Cronbach		N de elementos
	PRE	POST	
Escala de Satisfacción con la Vida	,553	,873	5

A continuación, se encontrarán respectivamente las tablas de contingencia y los resultados pre y post de cada instrumento.

**Tabla 6.** Rangos de Interpretación de Cuestionario para la Evaluación del Estrés.

*Rangos de Interpretación de Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2010).*

Puntaje Transformado (Jefes, profesionales y técnicos)	Resultado
25,1 a 100	Riesgo Muy Alto
17,85 a 25,0	Riesgo Alto
12,7 a 17,7	Riesgo Medio
7,9 a 12,6	Riesgo Bajo
0,0 a 7,8	Sin Riesgo o Riesgo Despreciable

Tipos Síntomas relacionados con el Estrés	Sintomatología Categorizada	Tipo de Respuesta
Síntomas Fisiológicos	Preguntas 1 – 8 del Cuestionario.	Siempre (S), Casi Siempre
Síntomas de Comportamiento Social	Preguntas 9 – 12 del Cuestionario.	(CS), A veces (AV) y Nunca
Síntomas Intelectuales y Laborales	Preguntas 13 – 22 del Cuestionario.	(NC).
Síntomas Psicoemocionales	Preguntas 23 – 31 del Cuestionario.	

En cuanto a los resultados pre y post del Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2010), presentados en la Tabla 6, se encuentran los 4 tipos de síntomas que evalúa el instrumento siendo estos: Fisiológicos, Comportamiento Social, Intelectuales y Laborales y por último, Psicoemocionales. Como patrón, en general, se destaca que los participantes presentaron, para todos los tipos de síntomas, tendencia a responder hacia la disminución de los mismos después de las intervenciones.

**Tabla 7. Resultados de los Cuatro Tipos de Síntomas del Cuestionario de la Evaluación del Estrés.**

*Evaluación de Síntomas Fisiológicos relacionados con el Estrés*

PRE						POST						
Preguntas 1 - 8 del Cuestionario.	X	D.E.	S	CS	AV	NC	X	D.E.	S	CS	AV	NC
Síntomas Fisiológicos	3,19	0,62	1 (3,75%)	(12,75%)	(44,37%)	(39,37%)	3,28	0,53	(0,62%)	(11,25%)	(47,5%)	(40,62%)

*Evaluación de Síntomas de Comportamiento Social relacionados con el Estrés*

PRE						POST						
Preguntas 9 – 12 del Cuestionario.	X	D.E.	S	CS	AV	NC	X	D.E.	S	CS	AV	NC
Comportamiento Social	3,52	0,55	0	(3%)	(42%)	(55%)	3,6	0,52	0	(1,25%)	(37,5%)	(61,25%)

*Evaluación de Síntomas Intelectuales y Laborales relacionados con el Estrés*

PRE						POST						
Preguntas 13 – 22 del Cuestionario.	X	D.E.	CS	S /	AV	NC	X	D.E.	S	CS	AV	NC
Síntomas Intelectuales y Laborales	3,45	0,54	(6%)	1,2	(41,5%)	(52,2%)	3,6	0,52	(0,5%)	(2,5%)	(36%)	(61%)

Aclaraciones: Se suman los tipos de resultados Siempre y Casi Siempre debido a que la población que seleccionó la opción Siempre da menos de un participante (0.3 participantes).

*Evaluación de Síntomas Psicoemocionales relacionados con el Estrés*

PRE						POST						
Preguntas 23 – 31 del Cuestionario.	X	D.E.	S	CS	AV	NC	X	D.E.	S	CS	AV	NC

Síntomas Psicoemocionales	3,61	0,39	0	(0,56%)	(37,78%)	(61,67%)	3,7	0,40	0	(0,56%)	(30,55%)	(68,9%)
---------------------------	------	------	---	---------	----------	----------	-----	------	---	---------	----------	---------

Es pertinente mencionar que en la Tabla 8, para este trabajo de investigación en cuestión, se agregaron los porcentajes y resultados de: Casi Siempre (75%), A Veces (50%) y Casi Nunca (25%); lo anterior se llevó a cabo con el fin de rescatar porcentajes que no se consideran en la escala original y que pueden ser significativos en la frecuencia que los participantes utilizan las diferentes estrategias de afrontamiento. Esto se realiza con el criterio de resaltar que la cantidad de la muestra es pequeña y con unos cuantos sujetos que seleccionen las opciones previamente mencionadas, se pueden generar variaciones considerables en el resultado final obtenido. De igual forma, se categorizan las Estrategias de Afrontamiento en tres tipos de Estilos: Enfocados en el Problema, Enfocados en la Emoción y Otros Estilos Adicionales (Duránd, Milagros, Guzmán y Alejandrina, 2016); lo anterior, se realiza con el fin de interpretar cuáles estrategias son las más utilizadas y cómo estas se reflejan en los estilos de afrontamiento.

**Tabla 8.** Rangos de Interpretación de Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada.

*Rangos de Interpretación de Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada (Casuso, 1996).*

Porcentaje	Resultado
100%	Siempre (S)
75%	Casi Siempre (CS)
50%	A veces (AV)
25%	Casi Nunca (CN)
0%	Nunca (NC)

Tipos de Estilos de Afrontamiento	Estrategias de Afrontamiento Categorizadas
Enfocados en el problema	Afrontamiento Activo, Planificación, Supresión de Otras Actividades, Postergación del Afrontamiento y Búsqueda de Apoyo Social.
Enfocados en la emoción	Búsqueda de Soporte Emocional, Reinterpretación Positiva y Desarrollo Personal, Aceptación, Religión y Análisis de las Emociones.
Otros Estilos Adicionales	Negación, Conductas Inadecuadas y Distracción.

Para los resultados pre y post de la Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada (Casuso, 1996), se presenta en la Tabla 9 los diferentes Estilos de Afrontamiento: Enfocados en el Problema, Centrados en la Emoción y Otros Estilos de Afrontamiento. Los Estilos más utilizados por los participantes son los Centrados en la Emoción, antes de la intervención (pre), con 14 personas utilizándolo Siempre (S) y Casi Siempre (CS); posterior a la intervención, 15 personas acuden a este estilo de afrontamiento.

El Estilo Enfocado en el Problema, antes de la intervención, fue utilizado por 11 personas siempre y casi siempre; después de la intervención la cantidad de personas se mantuvo en 11 personas para dichas categorías de resultados (siempre y casi siempre).

Por último, los Otros Estilos de Afrontamiento se mantienen con las mismas puntuaciones antes de la intervención como posterior a ella. Es decir, los participantes nunca o casi nunca utilizan este tipo de estilo con 14 personas antes de la intervención y posterior a la misma.

**Tabla 9. Resultados Categorizados Según los Tres Estilos de Afrontamiento**

*Nivel de Estilos de Afrontamiento Enfocados en el Problema*

PRE	POST
-----	------

Estilos Enfocados en el Problema	X	D.E	S	CS	AV	CN	NC	X	D.E.	S	CS	AV	CN	NC
Afrontamiento Activo, Planificación, Supresión de Otras Actividades, Postergación del Afrontamiento y Búsqueda de Apoyo Social.	2,40	1,19	(28%)	(31%)	(20%)	(15%)	(6%)	2,41	1,18	(37%)	(23%)	(16%)	(10%)	(14%)

*Nivel de Estilos de Afrontamiento Centrados en la Emoción*

	PRE							POST						
Estilos Centrados en la Emoción	X	D.E	S	CS	AV	CN	NC	X	D.E.	S	CS	AV	CN	NC
Búsqueda de Soporte Emocional, Reinterpretación Positiva y Desarrollo Personal, Aceptación, Religión y Análisis de las Emociones.	2,04	0,96	(43%)	(30%)	(13%)	(8%)	(6%)	2	0,97	(49%)	(26%)	(9%)	(8%)	(8%)

*Nivel de Otros Estilos de Afrontamiento*

	PRE							POST						
Otros Estilos	X	D.E	CS	AV	CN	NC	X	D.E.	CS	AV	CN	NC		
Negación, Conductas Inadecuadas y Distracción.	3,9	0,75	(10%)	(20%)	(33,3%)	7,3 (36,6)	3,9	0,78	(11,66%)	(18,33%)	(35%)	(35%)		

\*Aclaraciones: Se suman los tipos de resultados Siempre y Casi Siempre (PRE) debido a que la población que seleccionó la opción Siempre da menos de un participante (0.6 participantes). : Se suman los tipos de resultados Siempre y Casi Siempre (POST) debido a que la población que seleccionó la opción Siempre da menos de un participante (0.6 participantes).

El puntaje del último instrumento se toma de la Escala de Satisfacción con la Vida de Atienza et al., 2000.

**Tabla 10.** Rangos de Interpretación de Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano.

*Rangos de Interpretación de Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano (Atienza et al., 2000).*

Puntaje	Resultado
30-35	Extrema Satisfacción con la Vida (ESV)
25-29	Satisfacción con la Vida (SV)
20-24	Ligera Satisfacción con la Vida (LSV)
15-19	Ligera Insatisfacción con la Vida (LIV)
10-14	Insatisfacción con la Vida (IV)
5-9	Extremada Insatisfacción con la Vida (EIV)

El último instrumento aplicado muestra que 9 participantes respondieron Extrema Satisfacción con la Vida a comparación de 5 que habían respondido previamente a la intervención (Tabla 11). Es pertinente mencionar que 17 participantes responden Extrema Satisfacción con la Vida y Satisfacción con la Vida antes de la intervención y después de la misma. Por otro lado, ninguno de los participantes respondió Insatisfacción con la Vida o Extremada Insatisfacción con la Vida ni antes ni después de la intervención.

**Tabla 11. Resultados Nivel de Satisfacción con la Vida**

*Nivel de Satisfacción con la Vida*

PRE	POST
-----	------

Satisfacción con la Vida (Bienestar)	EIV	0
	IV	0
	LIV	(5%)
	LSV	(10%)
	SV	(40%)
	ESV	(45%)
	D.E.	1
	X	6,2
	EIV	0
	IV	0
LIV	(10%)	
LSV	(5%)	
SV	(60%)	
ESV	(25%)	
D.E	1,12	
X	5,9	

**Correlación de Constructo**

Como se puede apreciar en la Tabla 12, se realizó la correlación de Constructo para Pruebas No Paramétricas de Spearman para los cuatro tipos de resultados de Estrés: Fisiológicos, Comportamiento Social, Intelectuales y Laborales y por último, Psicoemocionales con las otras variables siendo los Estilos Centrados en el Problema, Estilos Centrados en la Emoción, Otros Estilos de Afrontamiento y finalmente, Satisfacción con la Vida (Bienestar).

Existe una relación significativa entre la dimensión de Estrés: Síntomas Fisiológicos y el Estilo que está enfocado en la Emoción tanto en PRE como en POST, es decir, Coeficiente de Correlación PRE 0,564 siendo el Sig. (Bilateral) 0,010 y Coeficiente de Correlación POST 0,504 siendo el Sig. (Bilateral) 0,023. De igual forma, existe una relación significativa entre la dimensión de Estrés: Síntomas Intelectuales y Laborales y el Estilo que está enfocado en la Emoción tanto en PRE como en POST, siendo de tal forma el Coeficiente de Correlación PRE 0,477, con Sig. (Bilateral) 0,034 y Coeficiente Correlación POST 0,047, con Sig. (Bilateral) 0,047.



	PRE	POST	PRE	POST	PRE	POST	PRE	POST
Coefficiente de								
Correlación	,282	,355	,390	,343	-,041	-,354	,111	,327
Sig. (Bilateral)	,229	,125	,089	,139	,863	,125	,641	,159

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

*Coefficiente de correlación entre percepción de Estrés: Síntomas Intelectuales y Laborales, Estilo: Centrado en el Problema, Estilo: Estilo Centrado en la Emoción, Otros Estilos de Afrontamiento y Bienestar.*

	Estilo de Afrontamiento Centrado en el Problema		Estilo de Afrontamiento Centrado en la Emoción		Otros Estilos de Afrontamiento		Satisfacción con la Vida (Bienestar)	
	PRE	POST	PRE	POST	PRE	POST	PRE	POST
<b>Estrés: Síntomas Intelectuales y Laborales</b>								
Coefficiente de								
Correlación	,328	,396	<b>,477*</b>	<b>,449*</b>	-,261	-,221	0,66	,215
Sig. (Bilateral)	,158	,084	<b>,034*</b>	<b>,047*</b>	,266	,349	,781	,362

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

*Coefficiente de correlación entre percepción de Estrés: Síntomas Psicoemocionales, Estilo: Centrado en el Problema, Estilo: Estilo Centrado en la Emoción, Otros Estilos de Afrontamiento y Bienestar.*

Estrés: Síntomas Psicoemocionales	Estilo de Afrontamiento Centrado en el Problema		Estilo de Afrontamiento Centrado en la Emoción		Otros Estilos de Afrontamiento		Satisfacción con la Vida (Bienestar)	
	PRE	POST	PRE	POST	PRE	POST	PRE	POST
	Coefficiente de Correlación	,258	,002	,425	,188	,033	,054	,119
Sig. (Bilateral)	,272	,994	,062	,428	,891	,820	,617	,928

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Como se puede observar en la Tabla 13, se realizó la correlación de Constructo para Pruebas No Paramétricas de Spearman; mediante la cual se correlaciona, la Satisfacción con la Vida con las otras variables siendo los Estilos Centrados en el Problema, Estilos Centrados en la Emoción y por último, Otros Estilos de Afrontamiento.

**Tabla 13. Correlación de Constructo de Bienestar para Pruebas No Paramétricas de Spearman (PRE)**

*Coefficiente de correlación entre Bienestar, Estilo: Centrado en el Problema, Estilo: Estilo Centrado en la Emoción y Otros Estilos de Afrontamiento.*

	<b>Estilos de Afrontamiento</b>		Estilo de Afrontamiento		<b>Otros Estilos de</b>	
	<b>Centrado en el Problema</b>		Centrado en la Emoción		<b>Afrontamiento</b>	
	<b>PRE</b>	POST	PRE	POST	<b>PRE</b>	POST
<b>Satisfacción con la Vida (Bienestar)</b>						
Coeficiente de Correlación (Rho)	<b>,457*</b>	,338	-,123	,029	<b>-,481*</b>	-,445
Sig. (Bilateral) (P)	<b>,043*</b>	,144	,605	,902	<b>,032*</b>	,050

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

### **Componente Cualitativo**

Para el componente cualitativo, se clasificaron los reportes verbales en 4 categorías y 3 subcategorías de una de ellas, dichas emergieron de las temáticas presentadas en los talleres con el Modelo PERMA y en lo expuesto por las personas dentro del grupo las cuales son:

*Bienestar:* Retrata la percepción de los participantes en reportes verbales sobre la definición de bienestar y su importancia.

*Estrategias de afrontamiento:* Recolecta los aprendizajes basados en las intervenciones y la nueva perspectiva de los participantes ante cómo reaccionar en diversas situaciones que presenten inconformidad o estrés en diferentes áreas de su vida.

*Estrés:* Se explora aquellos momentos en los que se han sentido estresados o en situaciones que generen el mismo efecto estresor en cada participante dentro del contexto laboral, familiar u otras.

*Talleres Modelo PERMA:* Reúne los reportes que se relacionan con algunos de los 3 dominios de Modelo PERMA, de esta manera se genera reflexión frente a los talleres realizados y el cambio que se obtuvo antes y después de los mismos. De allí surgieron tres sub-categorías, entre las que se encuentran:

*Emociones positivas:* Observar y reunir reportes verbales en palabras y emociones positivas durante el relato de las participantes.

*Relaciones:* Distinguir durante el relato de cada participante la mejoría en las relaciones personales y la importancia de estas para fomentar y cultivar vínculos personales en el trabajo y en su vida cotidiana.

*Logro:* Reunir y destacar los reportes verbales donde se magnifique la importancia y superación de momentos traumáticos o estresantes laboralmente, la importancia de los sueños y aspiraciones personales y la importancia hacia el otro.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, y de la escucha profundizada de las conversaciones en el grupo focal emergió la necesidad de hacer 5 preguntas moderadoras con las palabras clave y fragmentos de las interlocuciones contenidas en los talleres. Estas se destacan en la tabla 13 en fragmentos específicos que consideraron los investigadores de informaciones que se relacionaban específicamente con la temática de este estudio.

De esta manera, se puede evidenciar que una de las categorías con más participación en los relatos fue la de *estrategias de afrontamiento* ya que los participantes relataron la mejoría y el cambio de pensamiento después de los talleres, donde ellos se enfocaban en buscar formas para transformar el estrés o los episodios de sentimientos negativos, con acciones como el deporte, la calma, compartir tiempo con sus redes de apoyo y tener calma y paz en el desarrollo de actividades que generen dicho sentimiento, de esta manera poder solucionar de manera satisfactoria tal episodio.

Por consiguiente, se pudo evidenciar la importancia que tiene el Modelo PERMA debido a que es una de las categorías más representativas de todo el proceso donde cada subcategoría denota el cambio en los participantes, ya que según su narrativa generan reflexión ante el otro, los vínculos y la calidad de tiempo que le dedican a sus redes de apoyo y vínculos cercanos. De igual forma, se rescata la importancia del ser y de ellos mismos, en especial sus compañeros, donde se evidencian que se tiene con el otro, es decir, que el hecho de comprender y ser empático con el otro o mantener relaciones basadas en el respeto mejoran la calidad del estrés laboral, la empatía y la comprensión en el contexto laboral. Lo anterior se logró al recordar procesos personales que se obtuvieron por cada participante, sin olvidar soñar y culminar aquellas metas faltantes en la vida de cada sujeto, sin dejar a un lado sus familias u otros contextos donde emergen dinámicas similares y de esta forma, generando un todo más sano.

Para finalizar, se pudo observar que las categorías menos referenciadas fueron *Estrés* y *Bienestar*, ya que no se evidencia de manera exacta en la narrativa el cambio de opinión sobre el bienestar, porque para los

participantes surgen dinámicas donde se evidencia que el bienestar genera armonía, paz, tranquilidad u otros significados con denominaciones positivas y no sólo bienestar físico sino un complemento entre físico y mental que genera disposición positiva y asertiva entre los participantes.

En cuanto al estrés, se manifiesta en los relatos que la carga laboral es demasiada y no existen espacios de esparcimiento, actividades extracurriculares o pausas activas donde los participantes liberen un poco de la carga negativa o altamente laboral que tienen. Por lo tanto, se generan espacios negativos y de alto estrés en ellos olvidándose como personas y únicamente laborando para finalizar sus actividades a tiempo sin intentar perjudicar su calidad de trabajo.

**Tabla 14.** Categorías de los reportes verbales del grupo focal con Seis Docentes.

<b>Categorías de los reportes verbales del grupo focal con Seis Docentes</b>	
<b>Categorías</b>	<b>Reporte más relevante</b>
<b>Bienestar</b>	<p>“L: Respeto porque creo que es lo fundamental en un grupo donde cada uno es tan diferente al otro, pues uno tiene que estar muy abierto a tratar de mirar esas diferencias de cada uno de aceptarlas y de alguna manera respetar las diferentes formas de pensar y de ser por eso es fundamental el respeto en la convivencia y en el bienestar.”</p> <p>“MI: Bueno yo pienso que la Armonía es la palabra que equilibra y nos da la pauta para que las demás eh los demás valores que interactúan en una sociedad o comunidad se entrelacen entre sí y puedan ver la plenitud personal y profesional de cualquier ser humano brindándole un buen bienestar.”</p>
<b>Estrés</b>	<p>“M: Bueno de acuerdo con eso debemos reconocer que los docentes trabajamos de 7 hasta las 2 pm y trabajar con niñas es muy desgastante entonces la actitud de algunos de nosotros no era la más correcta porque pues porque tenían sueño porque están cansados</p>

	<p>tenían trabajos pero nuestras lindas psicólogas nos han consentido bastante nos traen dulces, galleticas, nos motivan ya sean de una u otra manera y es más llevadera así la jornada pedagógica así y que no se de bla bla si no ha sido muy creativa y más divertida y talleres más llevadera.”</p> <p>“G: tener en cuenta a los que nos rodean para poder solucionar momentos o crisis de estrés que pueden ocurrir por la carga laboral.”</p> <p>“M: pero sabes eso también va desde nuestros jefes hasta nuestras señoras del aseo como es de bonito que uno las salude y un abrazo, pero hace mucha falta cosas desde arriba desde nuestros líderes.”</p>
<p><b>Estrategias de Afrontamiento</b></p>	<p>“LM: manejar mejor los problemas a veces todo lo agrandamos y no escuchamos a los demás ser un apoyo entre nosotros y no agrandar las cosas.”</p> <p>“M: Como lo dije antes quizás hacer ejercicio ver que no estamos solos y podemos tener mejores relaciones no solo en el entorno familiar si no aquí en el trabajo nuestros amigos ser un apoyo más ser docentes no es fácil y apoyarnos entre nosotros no ayudaría más.”</p> <p>“MI: hacer otras actividades no dejarnos llevar solo del trabajo salir a tomarnos un café o compartir más con nosotros y saber que nos conviene en un momento de estrés.”</p> <p>“MJ: La mejor estrategia es pensar en otra cosa y calmarse no dejarse llevar de los malos momentos y pensar en cosas buenas que nos den paz y armonía.”</p> <p>MJ: Yo creo que es empezar a cambiar desde nuestro ser emm el aprender a no tomarnos nada personal en dejar pasar como los momentos, el que pues todo es un momento y ya no ser trascendentes en lo que nos pasa, si nos pasó algo ya seguir como si nada, al otro día saludarnos no ser rencorosos y que nos pasó algo y ya no la vuelvo a saludar no, entonces dejar pasar los momentos y no tomar nada personal tomar la vida con calma yo creo uno va llegando una edad que uno dice que hay que tomarlo con calma porque ningún ser humano viene con una fecha de caducidad.</p>

<p><b>Modelo PERMA</b></p>	<p><i>Subcategorías:</i></p> <p><i>Emociones positivas:</i> “MI: Mi experiencia en lo personal es gratificante las psicólogas nos brindaron herramientas que quizás teníamos, pero no apreciamos y nos dimos cuenta de que a veces nos olvidamos de nosotros mismos con preguntas básicas que nos olvidamos de lo realmente importante y los seres humanos que somos más allá de ser profesores.”</p> <p><i>Relaciones:</i> “G: A mí me quedó una gran experiencia poder conocerme y poder ver de diferente manera a nuestros compañeros ser más comprensivos y pensar en estrategias que quizás teníamos, pero no ponemos en práctica por estar aferrados a nuestros problemas diarios.”</p> <p>“LM: si pero yo creo que hay una cosa muy importante que a veces nos está faltando y es el hecho de simplemente saludar al otro que es muy molesto que cuando uno llega a un lugar y en especial a sala de profesores y saluda y ni siquiera le contestan creo que desde hay es importante que cambiemos esa actitud porque todos somos importantes y merecemos el mismo respeto y parte de la armonía y el equilibrio que decíamos en la pregunta anterior pues empieza por esas cosas de sabernos escuchar de sabernos perdonar de simplemente debemos empezar.”</p> <p><i>Logro:</i> “L: No dejar morir los sueños nunca es tarde para nada y es recordar que contamos con más personas y que nunca es tarde para vivir esas cosas que dejamos a veces a un lado como una salida un café con un amigo o recordar quienes somos.”</p>

Por tanto, los resultados cuantitativos y cualitativos conceden distintas o similares consideraciones frente a los antecedentes hallados, y que se harán evidentes en el siguiente apartado.

### **Discusión**

El objetivo general de este trabajo ha sido la identificación de los cambios posibles en el Estrés, Estrategias de Afrontamiento y Satisfacción en un grupo de docentes de un colegio del sector privado en Bogotá, a partir de una intervención de Bienestar basada en el Modelo PERMA; ante lo cual es posible abordar varios temas de discusión. Son pocas las investigaciones que se han realizado en relación con un diseño mixto dentro del campo organizacional, ya que en su mayoría se han llevado a cabo a partir de la medición de diferentes variables y uso de instrumentos; en donde han prevalecido metodologías cuantitativas.

No obstante, a pesar de que en el presente trabajo se profundizó más en relación con las Estrategias de Afrontamiento y Bienestar desde el Modelo PERMA, siendo las dimensiones trabajadas: Emociones Positivas, Relaciones Positivas y Logro, se encuentra que en la medida en la que aumenta la sensación de Bienestar y Satisfacción con la vida, pueden reducirse los síntomas asociados al Estrés, por lo que vale la pena retomar antecedentes investigativos que han relacionado al modelo PERMA con otras variables psicológicas.

(Lyubomirsky, 2008) encontró una relación significativa entre el grado de felicidad del trabajador y su capacidad de adaptación, lo que se puede contrastar con la disminución de las puntuaciones de estrés en los docentes, después de realizar las intervenciones que buscaban aumentar la sensación de bienestar y ampliar las formas de adaptación ante los retos diarios.

Por otra parte, Lyubomirsky (2008) también hacía alusión al estado de felicidad, resaltando que no es un fin, sino un conjunto de decisiones que puede tomar la persona, por lo que no es inherente a la situación. Lo anterior, se relaciona con la presente investigación a los estilos de afrontamiento que más

usaron los trabajadores después de la intervención realizada, ya que los participantes se mantuvieron en un uso constante de las mismas estrategias que usaban en un inicio.

Este hallazgo podría relacionarse con lo expuesto por Fernández (2015), dado que para implementar una cultura de felicidad y bienestar en el trabajo es necesario que los empleadores compartan esta misma visión y promuevan otras formas de afrontar no solamente las responsabilidades cotidianas, sino también las implementen en la forma de relación y comunicación con los trabajadores, siendo este un aspecto no reconocido por los docentes a través de sus relatos.

En los hallazgos también se encontró una relación significativa entre el estrés (síntomas fisiológicos) y el estilo de afrontamiento centrado en la emoción, por lo que vale la pena retomar a Almendras, Briones y Calfupán (2018), quienes a través de los estudios investigativos han hecho énfasis en la importancia que otorga un individuo a su estado de felicidad, dado que se encuentra asociado a la evaluación que hacen de sus emociones, lo que además invita a pensar en lo que los docentes comprenden del significado de este estilo de afrontamiento.

Vale la pena destacar que frente a los resultados obtenidos en el estrés fisiológico Peiró (2008) encontró que estos síntomas pueden incrementar en la medida en la que la organización no atiende la situación, lo que también puede asociarse con lo encontrado en este estudio, a partir del incremento de algunos puntajes de esta subescala asociados al estrés (síntomas intelectuales y laborales).

De igual forma, es importante reconocer lo mencionado por Carazo (2010), quien hace alusión a otros factores influyentes como: las precarias condiciones salariales, las falencias en infraestructura, medios y materiales, y la falta de acceso a tecnologías educativas no son condiciones saludables para el desarrollo de tan importante actividad.

### **Acerca del componente cuantitativo**

#### ***Uso de estrategias de afrontamiento y su relación con estilos de afrontamiento***

Una vez se aborda al Estrés en el ámbito organizacional, también surgen las Estrategias de Afrontamiento como herramientas que permiten hacer frente a las diversas situaciones. Según la literatura revisada, son los recursos con los que cuenta una persona a la hora de enfrentarse a una circunstancia tensionante o que implique un reto para soportarla o solucionarla (Montoya y Moreno, 2012). Sin embargo, también se plantea que las mismas no son sólo cualidades innatas en los individuos, sino que pueden ser construidas y adquiridas en la relación con otros.

Siguiendo este hilo conductor, es importante retomar a Lazarus y Folkman (1986), quienes proponen hablar desde los Estilos de Afrontamiento, los cuales se centran en la emoción o solución del problema. Según esto, es posible reconocer que el Estilo más empleado por los docentes participantes de este trabajo investigativo es el Relacionado con la Emoción, en tanto en la medición pre-test hacen un uso frecuente de: búsqueda de soporte emocional, reinterpretación positiva y desarrollo personal, aceptación y análisis de emociones.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se podría establecer una relación entre los altos índices de Estrés encontrados en la primera medición y el uso de Estrategias de Afrontamiento centradas en la Emoción por parte de los participantes.

Según la Organización Mundial de la Salud (2010), para que un entorno laboral sea saludable, debe promover escenarios en los que sus trabajadores se preocupen por su salud mental, lo que se relaciona con la posibilidad de vivir las emociones que surjan (aun cuando estas sean consideradas como negativas), sin importar que se encuentren en horarios laborales.

Vale la pena resaltar que, desde la intervención, los docentes participantes hacían alusión a la importancia de generar más espacios en los que pudieran ser más conscientes de sus emociones, lo que también se puede relacionar con la disminución de puntajes asociados al estrés en la medición post-test, aunque no se haya encontrado una reducción significativa.

Esta organización también relaciona esta problemática con el aumento de los niveles de estrés, debido a la necesidad que muestran los individuos por evitar las emociones que puedan surgir en un momento tensionante, al no contar con un espacio que le permita explorar las mismas; lo que según Rico (2017) puede saturar a la persona, llevándola a aplazar la posibilidad de reconocer los sentimientos asociados a la angustia, agotamiento o fatiga, ya que pueden ser percibidos como negativos.

***Relación bienestar y satisfacción con la vida, desde la diversificación de estrategias de afrontamiento durante la intervención***

Ariza y Puyana (2013), sostienen que la Satisfacción y el Bienestar con la vida están relacionados con varias dimensiones, las cuales se enlazan con la recursividad y herramientas que puede adquirir el ser humano a lo largo del tiempo, permitiéndole afrontar de forma más óptima y asertiva las infinitas situaciones a las que se puede enfrentar. En otras palabras, siendo el entorno laboral un escenario en el que se encuentra un trabajador durante gran parte de su vida, es indispensable que pueda acondicionar y encontrar múltiples estrategias de afrontamiento para resistir los problemas, mejorando así su calidad y satisfacción con la vida.

Es por esto que durante las intervenciones realizadas se trabajaron temas relacionados con las Estrategias de Afrontamiento y su relación con la vida, desde el abordaje de sus emociones; y aunque se llevó a cabo un 21,4 % de la totalidad del modelo PERMA, cabe resaltar que fue debido a las circunstancias establecidas por el colegio en términos de tiempo y disponibilidad. Sin embargo, este no fue un total determinante para evitar la búsqueda de un impacto en las variables estudiadas en el grupo de docentes.

Es importante aclarar, que el Modelo PERMA no exige que se cumplan todas las sesiones a cabalidad, pero sí hace énfasis en la importancia de delegar tareas y actividades que permitan la ejecución de las dimensiones, por lo que la intervención no debe ser solamente verbal. Por ende, hay

que mencionar que entre las sesiones que se llevaron a cabo se hizo énfasis en el cumplimiento de tareas, permitiendo así que durante el tiempo que no se tuvo contacto con el grupo partícipe, los docentes pudieran trabajar en las dimensiones mencionadas, retomando las mismas al inicio de los nuevos encuentros.

### ***Confiabilidad y normalidad de los instrumentos utilizados***

También se aplicaron diferentes instrumentos, por lo que vale la pena mencionar los niveles de confiabilidad en la Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) y la Escala de Satisfacción con la Vida, ya que surgieron algunos problemas de representatividad, razón por la cual el error de medida está originado por una inadecuación en las respuestas recogidas por el instrumento de medida.

El error de medida dentro de la institución donde se aplicaron los instrumentos, puede relacionarse con: los errores dentro del instrumento, según lo propuesto por Díaz y Rentería (2017), quienes aseguran que pueden evidenciarse errores en la aplicación, ya que muchas veces el contexto no promueve espacios cómodos, ni el tiempo suficiente para el desarrollo de la prueba, tal y como se presentó en algunos días en los que los administrativos encargados no habían destinado el tiempo completo para el proceso de aplicación, lo que indisponía al grupo partícipe.

También, es pertinente aclarar que debido al contexto en donde se aplican las pruebas, los participantes pueden considerar que son preguntas muy personales y suministran respuestas que son deseables socialmente para evitar repercusiones dentro de la institución. El anterior supuesto parte de las respuestas dentro de los instrumentos que fueron respondidas de forma completamente homogénea y que generan consecuencias en la confiabilidad de los instrumentos.

### ***Diferencias en los índices de estrés después de la intervención***

Aquí, cabe mencionar que en relación con la correlación entre la medición pre-test – post- test, no se obtuvieron diferencias significativas que mostraran un cambio considerable en las variables

dependientes; lo cual se puede atribuir a la limitación de tiempo para el desarrollo y continuidad de las sesiones en la institución educativa, por lo que la intensidad no fue la esperada por el grupo de investigación, así como toda la aplicación de los elementos del modelo en mención. Teniendo en cuenta esto, se resalta a Moreno y Báez (2010), quienes retoman lo expuesto por Seligman, para hacer énfasis en la importancia de poder llevar a cabo todas las sesiones propuestas, a fin de obtener resultados más integrales, que permitan mejorar la relación de los individuos con su vida y sus emociones.

Al no hallar diferencias estadísticamente representativas, también es importante reconocer que la duración de los talleres que estaba inicialmente prevista, no pudo cumplirse a plenitud, dada la disposición por parte de las directivas, quienes realizaron otro tipo de actividades dentro de la franja de los espacios programados; lo que además lleva a pensar en la importancia que ha sido otorgada al bienestar de los trabajadores dentro de esta organización. Esto se asocia con lo mencionado por Ruiz (2010), quien habla del compromiso laboral y su relación con la gestión y promoción de la salud, lo cual se encuentra configurado por indicadores que se encargan de enaltecer las estructuras y políticas institucionales para predecir acciones personales. De esta manera, el compromiso laboral ha sido un transmisor de las relaciones y conflictos al interior de una institución, lo que puede inhibir o potencializar la satisfacción laboral (Carreón, 2015).

Hay otros factores que deben ser mencionados, como la deserción de algunos participantes, debido a su retiro de la institución, quienes por motivos personales y laborales renunciaron a los cargos que ocupaban dentro del plantel, lo que redujo el número inicial de los integrantes de 32 a 20 en el transcurso de 6 meses del desarrollo de la investigación. Esto, relacionándolo a una de las repercusiones del estrés laboral en las organizaciones, en tanto el mismo puede suponer un problema real para la entidad y para sus trabajadores según los altos índices de deserción laboral (Gómez y

Muñoz, 2016). Esto afecta de forma negativa a las organizaciones, puesto que son de común ocurrencia fenómenos como el ausentismo, la rotación del personal, el estrés, el burnout, los riesgos psicosociales, entre otros.

Como patrón general, se destaca que los participantes presentaron para todos los tipos de síntomas tendencia a responder hacia la disminución de los mismos después de las intervenciones, en cuanto a los resultados pre y post del Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2010). Lo anterior, se relaciona con lo expuesto por Ibarra, Armenta y García (2014), quienes argumentan que en tanto se promuevan Estrategias de Afrontamiento que aseguren Bienestar Laboral en el trabajador, es posible que disminuyan los niveles de Estrés en el trabajo.

El último instrumento aplicado muestra que 9 participantes respondieron extrema satisfacción con la vida a comparación de 5 que habían respondido previamente a la intervención. Verduzco y Hernández (2018) proponen que la calidad y tranquilidad de los empleados aumenta, en tanto se fortalecen y mejoran las habilidades y recursos que ofrece la organización, evitando la respuesta psicológica asociada al estrés crónico.

A partir de lo anterior es preciso mencionar lo encontrado por Kern, Waters, Adler y White (2014), quienes retoman a Seligman (2011) y hacen énfasis en la importancia de que el modelo PERMA debe aplicarse primero a los directivos y dirigentes de la organización, ya que es importante comprender los fenómenos de forma sistemática, por lo que cada participante debe reconocer primero la utilidad de cada dimensión a trabajar.

El estudio en mención, también hace énfasis en que los eventos negativos que se intensifican y mantienen en el tiempo, acentuando la ansiedad, el enojo; no solo en los empleados, sino también en sus líderes. Lo que a su vez fue percibido por el grupo de investigadoras durante los espacios de

intervención, incluso desde los hallazgos encontrados, al no evidenciar diferencias significativas en la disminución de puntajes asociados al estrés y al aumento de la satisfacción con la vida.

Por otra parte, se encuentra que los participantes hacen uso de otras estrategias, después de la intervención realizada desde el Modelo PERMA, lo que probablemente se relaciona con el aumento de las opciones que pudieron contemplar los trabajadores para responder a las situaciones que les generaban estrés, potenciando su uso, mejorando su calidad de vida personal y desde el ejercicio profesional.

Lo anterior, por tanto, muestra un impacto en la aplicación de este modelo en el contexto colombiano, ya que es posible adecuar su aplicación, generando un impacto en el desarrollo personal y en mejorar las condiciones laborales dentro de las organizaciones; aunque, también es importante que las intervenciones sean constantes y se apliquen tanto a trabajadores, como empleadores.

### **Conclusión**

La intervención desde el Modelo PERMA en el ámbito organizacional resulta efectiva para aumentar el Bienestar Laboral de los individuos y disminuir los síntomas físicos y psicológicos asociados al Estrés. La intervención puede ser realizada desde una o 14 sesiones, tal y como ha propuesto Seligman (2012), pero se presume que se pueden obtener resultados más íntegros y alcanzar cambios más significativos si se desarrollan encuentros cercanos entre sí y se trabajan todas las dimensiones propuestas.

Este modelo puede emplearse de forma interventiva y preventiva; aplicándose en este caso con población que contaba en su mayoría con niveles altos y muy altos de estrés. Sin embargo, no existían participantes que tuvieran diagnósticos sobre algún desorden o trastorno mental identificado.

Los resultados cuantitativos reflejaron que, aunque no hubo diferencia significativa entre las mediciones, si mejoraron algunos componentes relacionados con el Estrés y en varios casos aumentó el

Bienestar, lo que puede sugerir el efecto de las intervenciones sobre su calidad de vida en el trabajo. Por lo tanto, se presume que si hubiese sesiones más intensas y cercanas en el tiempo, mayor seguimiento de las tareas propuestas y más tiempo para el desarrollo de los talleres, habría mejoras más significativas en el bienestar y disminución de los índices de estrés por parte de los trabajadores.

Es importante destacar que los participantes presentaron para todos los tipos de síntomas tendencia a responder la disminución de los mismos después de las intervenciones, lo que se ha relacionado con el interés que mostró la organización por brindar más herramientas que les permitan hacer frente a las situaciones que implican tensión en su vida laboral, resaltando que se trabajó desde el fortalecimiento y ampliación de las estrategias de afrontamiento que podrían emplear.

Según lo anterior, también es importante sugerir que al encontrar una inclinación por parte de los participantes para responder hacia la disminución de los síntomas, podría existir una predisposición a contestar de acuerdo con que se espera de ellos, debido a algunas exigencias que hacían los directivos en función del aprovechamiento de los espacios y la disposición que debían tener durante los encuentros.

Los resultados cualitativos reflejan diferentes perspectivas, debido a que cada participante vivió de manera significativa los talleres, donde se involucraron activamente en los espacios, permitiendo que ampliaran el reconocimiento de los recursos con los cuales cuentan, para así poder redirigir la mirada hacia su bienestar, la importancia de compartir espacios consigo mismos, las personas que los rodean y que son un vínculo significativo para ellos.

De tal manera, los participantes manifestaron la importancia de la creación y aplicación de herramientas del Modelo PERMA para su vida cotidiana, relacionado con el significado de felicidad. De tal manera, ellos pueden mejorar y disminuir el estrés laboral que ocasionan las actividades organizacionales y extracurriculares que se presentan en el diario vivir; de esta forma se puede decir

que las sesiones ayudaron a reflexionar acerca de promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, para poder aceptar las situaciones estresantes como parte de la vida y ampliar el uso de estrategias de afrontamiento ante los problemas que puedan surgir.

Para finalizar, el grupo focal culminó de manera exitosa el proceso interventivo, debido a que los participantes fueron explícitos y claros con las necesidades que requiere el contexto en cuanto a actividades lúdicas o de esparcimiento, lo que puede disminuir ciertos factores que aumentan o generan estrés en el trabajo. Además, reconocieron la importancia y los beneficios que cada taller les dejó en su proceso de cuidado personal, en temas como el estrés y las nuevas opciones que tienen ante el manejo del mismo, lo que a su vez se relaciona con los temas conversados en relación con las Estrategias de Afrontamiento.

### **Aportes y Limitaciones del Estudio**

Es probable que, conforme a lo consultado, esta sea la primera investigación en la cual se busque conocer el impacto de la aplicación del Modelo PERMA a nivel organizacional, dentro del contexto colombiano. La intervención, además, buscó relacionar otras variables, como Estrés, Estrategias de Afrontamiento y Bienestar en los trabajadores, para reducir los puntajes de estrés.

Se realizaron ejercicios en donde se buscaba que los participantes hicieran conciencia de sus emociones, reconociendo la utilidad de las mismas, con la intención de que desarrollaran diversas tareas fuera de los espacios, fortaleciendo además los vínculos con sus círculos significativos, así como entre compañeros de trabajo. Es importante hacer énfasis en la utilidad de este estudio, en tanto aporta a la disminución de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, puesto que los hallazgos hacen relación a las mejoras en cuanto al bienestar y calidad de vida, lo cual se relaciona con la línea de

investigación que se expone con anterioridad, en tanto puede ser tenida en cuenta desde la prevención, así como la promoción dentro de contextos organizacionales.

Además, este estudio es innovador, dado que responde y contribuye al cumplimiento de los requerimientos expuestos por el Decreto 1443 de 2014, en donde el Ministerio de Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), también de la Ley 1583 de 2012, titulada: “La felicidad: hacia un enfoque holístico para el desarrollo, el artículo 9 de la ley de salud mental (Ley 1616 de 2013), el cual especifica que las administradoras de riesgos laborales deben realizar acciones que tengan como finalidad la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales en el contexto laboral y la resolución de riesgos laborales (Resolución 2646 de 2008, 2008).

La intervención fue conducida hacia la reducción de los altos niveles de estrés en los participantes dentro del contexto laboral, siendo de gran utilidad, debido al acogimiento de los espacios y el aprovechamiento de los mismos, fortaleciendo además el uso de Estrategias de Afrontamiento y aumento de Satisfacción con la Vida. Aunque, se debe aclarar la importancia de seguir haciendo intervenciones en otro tipo de organizaciones y en donde se puedan llevar a cabo la totalidad de las sesiones.

También, se podría realizar la intervención en muestras más significativas para continuar la validación del funcionamiento del Modelo, sin desconocer que el presente trabajo investigativo posibilitó en los participantes la construcción de recursos para la vida personal y laboral.

Se aporta a la disciplina antecedentes investigativos desde la evaluación e intervención en la promoción de salud en contextos organizacionales, ya que es poco lo trabajado en relación con la reducción de riesgos psicosociales en Colombia, así como dinámicas y actividades que pueden ser trabajadas a la hora de aplicar el Modelo PERMA.

De acuerdo con las limitaciones, se pueden tener en cuenta para posteriores aplicaciones, el mayor cumplimiento posible de las sesiones y la menor cantidad de tiempo entre las mismas, ya que, por factores relacionados a la organización y disposición de la institución, no se pudieron destinar más espacios, también se sugiere tener en cuenta el Cuestionario VIA de Fortalezas Personales, el cual proponen Seligman y Peterson (2011), a fin de analizar las dimensiones trabajadas desde el modelo PERMA.

Otra anotación se asocia en resaltar el valor de la participación voluntaria por parte de los participantes, ya que el compromiso y trascendencia que otorguen al desarrollo de los ejercicios, puede repercutir y mejorar los resultados de la investigación. Esto, también puede aplicar para la organización donde se lleva a cabo el proyecto, ya que directivos y administrativos deben reconocer la utilidad e importancia de promover en sus trabajadores este tipo de espacios.

Finalmente, es posible identificar un cambio en los participantes, a través del impacto de la intervención, aunque hay variables que no se pueden controlar, lo cual afecta la validez interna del diseño, a partir de lo cual se recomienda mayor control y rigor en la investigación para obtener mayor precisión en el análisis de la información obtenida.

## Referencias

### A

- Acosta, V y Pérez. (2010). *Evaluación del Bienestar Subjetivo entre Adultos Mayores Institucionalizados*. (Trabajo de Maestría). Universidad de Cúcuta: Norte de Santander.
- Aguirre, E.I., Beltrany, M.A., y García, H.M.J. (2014). Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional. Estudio comparativo en profesores que trabajan en contextos adversos. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 18(1), 223-239.
- Alcaldía de Bogotá. (5 de agosto de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Almendras, S; Briones, J, y Calfupán, N. (2018). *Modelo de Felicidad Para las Pymes*. Trabajo de Grado: Universidad de Concepción: Chile.
- Apiquian, A. (2007). El Síndrome de Burnout en las empresas. Yucatan, México. Recuperado de: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- APRISABAC y Ministerio de Salud de Perú (1997). *Metodología para el Trabajo Comunitario en Salud*. Edición Financiada por el Ministerio de Salud: Dirección Nacional de Salud de Cajamarca. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/aprisabac/21.pdf>
- Arcila, H. (2011). *Medición de niveles de bienestar subjetivo o felicidad, de una muestra a conveniencia, de los afiliados al programa para la salud psicofísica*. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia: Medellín.
- Arias Gallegos, W.L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 325-335.
- Arias, W., Masías, A. y Justo, O. (2014). Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22(1), 75-88.
- Ariza, P. y Puyana S.M (2013). *La relación entre vinculación laboral y satisfacción laboral en 4 trabajadoras en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá* (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá.

Arnau, M. (1990). *Travers and Introduction to Educational Research*. MacMillan Nueva York

Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía.

Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., y García Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319.

## B

Betancourt, D., Rodríguez, C., Cuervo, C., Echeverri, R., Méndez, C. y Cabrera, A. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Ministerio de Protección Social: Bogotá. Recuperado de:  
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Blanco-Molina, M. y Salazar-Villanea, M. (2014). *Compendio de Instrumentos de Medición II-P 2014*. Costa Rica: Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica. Recuperado de:  
<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/30349/Escala%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20con%20la%20Vida%20para%20adultos%20mayores%20de%20Emmons%2C%20Larsen%20y%20Griffin.PDF?sequence=4&isAllowed=y>

Bolívar, A. (2012). Metodología de la investigación biográfico-narrativa: recogida y análisis de datos. *Dimensões epistemológicas e metodológicas da pesquisa (auto) biográfica*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 79-109.

## C

Cabrejo-Beltrán, A. (2014). *Factores Psicosociales y Bienestar del Trabajador en Investigaciones Realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012*. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario: Bogotá.

Caldera-Montes, J.F., y Pulido-Castro, B.E. (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*, 7(1), 77-82.

- Canales-Gutiérrez, C., y Espitia-Jaramillo, D. (2017). Impacto de un entrenamiento en aceptación-compromiso y mindfulness en el bienestar laboral en un contexto organizacional (Tesis de Pregrado). Universidad Santo Tomás de Aquino: Bogotá.
- Cano, F.J., Rodríguez, L., y García, J. (2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de psiquiatría*, 35(1), 29-39.
- Campbell, D. y Stanley, J. (2005). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu [1ª edición en castellano 1973; novena reimpresión].
- Carazo, J. (2010). Las empresas felices son más productivas y competitivas. *En Capital humano*. Recuperado de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8237/1/MuñozAlejandra\\_2017\\_PracticasInt-raorganizacionesFortalecer.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8237/1/MuñozAlejandra_2017_PracticasInt-raorganizacionesFortalecer.pdf)
- Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. Sciencedirect, 31-51.
- Cassaretto, M., y Paredes, R. (2006). Afrontamiento a la enfermedad crónica: estudio en pacientes con insuficiencia renal crónica terminal. *Revista de Psicología*, 24(1), 109-140.
- Castillo Avila, I.Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cardenas Tapia, K., y Licon Castro, S. (2013). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Revista científica salud uninorte*, 30(1).
- Charria V, Sarsosa K y Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Ciro, L. (2004). La Teoría y su Función en los Tres Modelos de Investigación. Maestría en Educación y Desarrollo Humano. Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de <file:///C:/Users/Pao/Downloads/236-Texto%20del%20artículo-633-1-10-20170920.pdf>.
- Compas, B. E., Connor-Smith, J. K., Saltzman, H., Tomsen, A. H., y Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*, 87-127.
- Constitución Política de Colombia. [Const.] (1991) 2da Ed. Legis.
- Congreso de la República. (23 de enero de 2006). *Ley 1010 de 2006*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Congreso de la República. (11 de julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*. Recuperado de:

[wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf](http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf)

Congreso de la República. (30 de octubre de 2012). *Ley 1583 de 2012*. Recuperado de:

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=50365>

Congreso de la República. (21 de enero de 2013). *Ley de Salud Mental*. Ley 1616 de 2013. Recuperado

de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Contreras, F., y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología.

*Diversitas: Perspectivas en psicología*, 2(2), 311-319.

Córdova, J y Sulca, L. (2018). Estilos de Afrontamiento y Felicidad en Estudiantes de la Facultad de

Psicología de una Universidad Particular de Lima. Trabajo de Grado: Universidad Ricardo Palma, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1424/TESIS%20FINAL%20SULCA-CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, J., Ramírez, S.M., y Sánchez, D.P. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de

intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. (Tesis de Especialización). Universidad Sergio Arboleda: Bogotá.

Cuadra, H., y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de*

*Psicología*, 12(1), 83-96.

## D

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión

internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid: Santillana/UNESCO.

De Neve, K.M. y Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits

and subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.

De Soria, A.B.M. (2010). Psicología Positiva de la vida y los programas de intervención en la familia

para promover competencias sociales. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(1), 25-34.

- Díaz, F., López, A.M., y Varela, M.T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Díaz, F. y Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. 49, 71-75.
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. Intervención psicosocial. *Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 3(8), 67-113.
- Diener, E., Lucas, R.E., y Oishi, S. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In C. R. Snyder and S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 463-473). London: Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. y Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Donatelle, R., Snow, C., and A. Wilcox, *Wellness 2nd ed*, Wadsworth Publishing Company, Belmont, CA, 1999.
- Droppelmann, G. (2018). Pruebas de Normalidad. *Rev. Actuali. Clinic. Meds.* 2(1).
- Durán, M.M. (2010). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Duránd, G., Milagros, A., Guzmán, P. y Alejandrina, R. (2016). *Percepción de estilos de crianza y estilos de afrontamiento en pacientes mujeres con diagnóstico de personalidad límite en un hospital de Salud Mental de Lima Este*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión: Perú.
- E
- Echeverry, D.M., Monsalve, D.M., y Moran, M.A. (2017). Estrategias de afrontamiento para el estrés laboral en docentes de un colegio de Cali. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana: Cali.

Esteban, M.N.B. (2012). *Eficacia de la intervención instruccional positiva en la mejora de competencias vitales* (Doctoral dissertation, Universidad Pontificia de Salamanca).

Esteban, M N B., Cabaco, A.S., y Litago, J.D.U. (2013). La Psicología Positiva aplicada a la educación: el programa CIP para la mejora de las competencias vitales en la Educación Superior. *Revista de formación e innovación educativa universitaria*, 6(4), 244-256.

## F

Farge, C. (2007). El estado de bienestar. *Enfoques*, 19(1-2).

Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional, ¿Cómo construir felicidad en el trabajo?*. Universidad de Chile. Recuperado de <https://www.barnesandnoble.com/w/felicidad-organizacional-ignacio-fernandez/1129488487?type=eBook>

Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación, sexta edición*. México. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

Fierro, A. (2005). Estrés, afrontamiento y adaptación. En M.I. Hombrados Mendieta, (Ed.), *Estrés y salud* (pp. 12-37). Valencia, España: Promolibro.

Fredrickson, B.L (2003). El valor de las emociones positivas: la ciencia emergente de la psicología positiva está llegando a comprender por qué es bueno sentirse bien. *Científico estadounidense*, 91 (4), 330-335.

## G

Gaitan, L. (2015). Conviértete en el Steve Jobs de tu firma. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11187/GonzalezRojasSandralsabel2013.pdf?sequence=1> Expansión. (F. Rubio, Entrevistador) CNN

García, C y Giacobbe,S . (2009). *Nuevos desafíos en investigación: teorías, métodos, técnicas e instrumentos*. Argentina, Homo sapiens ediciones.

- Gallup, I. (2014), *Las empresas más admiradas*. Recuperado de: <http://www.dinero.com/edicion-impres/caratula/articulo/empresas-mas-admiradascolombia/202108>.
- George, D. and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4<sup>a</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez Rojas, M.L., y Laguado Jaimes, E. (2013). Propuesta de intervención de enfermería de los factores de riesgo que afectan un entorno laboral. *Revista Cuidarte*, 4(1), 557-563.
- Gómez, A y Muñoz, D. (2016). Practicas Intraorganizacionales Para Fortalecer la Felicidad Laboral. Trabajo Especialización en Psicología Organizacional. Recuperado de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8237/1/MuñozAlejandra\\_2017\\_PracticasIntraorganizacionalesFortalecer.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8237/1/MuñozAlejandra_2017_PracticasIntraorganizacionalesFortalecer.pdf).
- González-Barrón, R.G., Castilla, I. M., Casullo, M.M. y Verdú, J.B. (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema*, 14(2), 363-368.
- Griffiths, A., Leka, S., y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.
- Grinnell Jr, R. M., y Unrau, Y. A. (1997). Group designs. *Social Work Research and Evaluation: Quantitative and Qualitative Approaches*, 259-297.
- Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60 (1), 31-51.
- Gutiérrez-Strauss, A. y Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte. Barranquilla (Col.)* 30(1), 5-8.
- Guzmán, J., Jackson, M y Orozco, P (2013). Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de Magnetron S.A de la ciudad de Pereira. (Tesis de Especialización). Universidad Libre. Pereira, Risaralda.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta Edición*. México: McGraw Hill.

Hernández-Vergel, V., Prada-Núñez, R., y Hernández-Suárez, C. A. (2018). Adaptación del perfil PERMA de bienestar subjetivo para adultos mayores institucionalizados colombianos. *Revista Ciencia y cuidado*, 15(1), 83-97.

Hoyo. (s.f.). *Estrés Laboral*. Madrid: Editorial I.N.S.H.T. MADRID. Recuperado de:  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>

Hué, C. (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Revista Fuentes* 1(12), 47-68.

## I

Ibarra Aguirre, E., Armenta Beltrany, M., y Jacobo García, H. (2014). Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional. Estudio comparativo en profesores que trabajan en contextos adversos. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 18 (1), 223-239.

Instituto Nacional Para La Seguridad Y Salud Ocupacional NIOSH. Publicación. (2000) 95-(119).  
Disponible en: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/factsheets/fact-sheet-705005.html>

## J

Johnson, B. (2001). Hacia una nueva clasificación de la investigación cuantitativa no experimental. *Investigador Educativo*, 30 (2), 3-13.

Juárez -García, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en salud*, 9(1).

## K

Khaw, D y Kern, M. (2014). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being.

Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California, 8(1), 10-23.

Kern, M.L., Waters, L.E., Adler, A., & White, M.A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The journal of positive psychology*, 10(3), 262-271.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales*. México D. F.: McGraw Hill Interamericana.

Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.

## L

Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Martínez Roca.

Londoño-Pérez, C., Castañeda, A., y Edith, I. (2016). *Instrumentos usados en Colombia para evaluar la dimensión psicológica del proceso salud-enfermedad*. Colección Logos Vestigium: Universidad Católica de Colombia. Recuperado de:  
<http://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/instrumentos-usados-en-colombia-para-evaluar-la-dimension-psicologica-del-proceso-salud-enfermedad.pdf>

Londoño, N.H., Henao López, G.C., Puerta, I.C., Posada, S., Arango, D., y Aguirre-Acevedo, D.C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Psychologica*, 5(2), 327-350.

Londoño, N.H., Pérez, M. y Murillo, M. N. (2009). Validación de la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en una Muestra Colombiana. *Informes psicológicos*, 11(13), 13-29.

López, L., Solano, A., Aguirre, S., Osorio, C., y Vásquez, E. M. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 280-288.

Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona, Ediciones Urano. Recuperado de [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7280/La\\_ciencia\\_de\\_la\\_felicidad.pdf;sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7280/La_ciencia_de_la_felicidad.pdf;sequence=2)

## M

Matalinares, M.L., Díaz, G., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J., y Yaringaño, J. (2016). Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Persona*, (19), 105-126.

Merino Tejedor, E., Carbonero, M.Á. Moreno-Jiménez, B. y Morante, M.E. (2006). La Escala de irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18(3), 419-424.

Merino-Tejedor, E., y Lucas-Mangas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Universitas Psychologica*, 15(1), 205-218.

Mikulic, I., y Crespi, M. (2008). Adaptación y validación del Inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (CRI-A) para adultos. *Anuario de Investigaciones*, 15(1), 305-312.

Millán, A., García-Álvarez, D., y D'aueterre, M. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes. *Revista Colombiana De Psicología*, 23(1), 207-228.

Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Trabajo y Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2013). *II Encuesta Nacional De Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia*. Recuperado de:

[http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/encuestas/II\\_ENCUESTA\\_NACIONAL\\_CONDICIONES\\_SST\\_COLOMBIA\\_2013.pdf](http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/encuestas/II_ENCUESTA_NACIONAL_CONDICIONES_SST_COLOMBIA_2013.pdf)

Ministerio de la Protección Social (2008). Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Moccia, S. (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Papeles del Psicólogo*, 37 (2), 143-151.

Montoya, P., y Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*. 29(1), 205- 227.

Montoya, J. (2015). Metodología de investigación en la ciencia política: la mirada empírico analítica. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, Vol. 2, 185-195

Morales Rodríguez, F. (2018). ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2 (1), 289-294

Morella, A., Calles, J., y Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Revista Universitaria de Investigación*. Universidad Pedagógica. Caracas, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

Muñoz, C., y Otalvaro, C. (2012) Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242.

N

Ñ

O

OMS. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un Modelo para la Acción para Empleadores, Trabajadores, Autoridades Normativas y Profesionales*. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311\\_spa.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *ILOSTAT, Base de Datos sobre Estadísticas del Trabajo*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>

Orejudo, S., Froján, M. y Malo, C. (2004). La tipología de personalidad de Grossarth-Maticek y Eysenck. *Relación con otros constructos psicológicos. Psiquis*, 25(4), 152-166.

Ortiz Parada, M. (2006). Estrés, estilo de afrontamiento y adherencia al tratamiento de adolescentes diabéticos tipo 1. *Terapia psicológica*, 24(2).

Osorio, J. (2001). *Fundamentos del análisis social: la realidad social y su conocimiento*. México: Edición. Fondo de Cultura Económica.

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

## P

Padrós, F., Gutiérrez, C.Y. y Medina, M.A. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 221-230.

Paris, L., y Omar, A. (2009). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología y Salud*, 19(2), 167-175.

Pastor, E. 2012. Sostenibilidad, impacto y eficacia de las políticas sociales mediante la democratización e implementación social. *Sociedad y estado* 27, 563 - 568.

Pastrana, M., y Salazar, F. (2016). Perfil PERMA en una Muestra de Jóvenes Voluntarios de Colombia. Institución Universitaria de Envigado, Colombia. Recuperado de [http://revistas.iue.edu.co/revistas\\_iue/index.php/katharsis/article/view/813/1093](http://revistas.iue.edu.co/revistas_iue/index.php/katharsis/article/view/813/1093)

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.

Peiró, J. (2008) Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo

AMIGO como base de la metodología Prevenlab/Psicosocial. *Revista de Psicología del*

Trabajo y de las Organizaciones, 15, 267-314.

Perea-Baena, J.M., y Sánchez-Gil, L.M. (2008). Estrategias de afrontamiento en enfermeras de salud mental y satisfacción laboral. *Index de Enfermería*, 17(3), 164-168.

Pérez-Aranibar, C.C., Córdova, H.M., y Espinoza, M.W. (2002). Estilos de afrontamiento y estatus performance en un grupo de pacientes oncológicos hospitalizados. *Revista de Psicología*, 20(1), 93-131.

Peterson, C. (2011). La Psicología Positiva: Investigaciones y Aplicaciones, Terapia Psicológica. Red de Revistas América Latina, vol 31 Santiago: Chile.

Pineda, C.A., Castro, J.A., y Chaparro, R.A. (2017). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45-55.

Pole, K. (2009) "Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas". Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente: México.

Preciado-Serrano, M.L., y Vázquez-Goñi, J.M. (2010). Perfil de estrés y síndrome de Burnout en estudiantes mexicanos de odontología. *Revista Chilena de Neuro-psiquiatría*, 48(1), 11-19.

Presidencia de la República. (14 de marzo de 1984). *Decreto 614 de 1984*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Presidencia de la República. (31 de julio de 2014). *Decreto 1443 de 2014*. Recuperado de: [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841)

## Q

Quiceno, J., y Vinaccia, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.

## R

- Ramírez Ávila, E.A., Griebeling Amature, M., y Rodríguez, N.D.R. (2017). *Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá*. (Tesis de Pregrado). Universidad Santo Tomás de Aquino: Bogotá.
- Ramírez, M.T., y Téllez, J.P. (2006). *La educación primaria y secundaria en Colombia en el siglo XX* (No. 002992). Banco de la República.
- Ramírez, A. (2009). *La Teoría del Conocimiento en Investigación Científica: Una Visión Actual*. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832009000300011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011).
- Redó, N.A. (2014). Aspectos sociales y sociológicos en el estrés de los docentes. *Vivat Academia*, 1(126), 79-88.
- Revista Chilena de Salud Pública (2009). *Métodos mixtos: una aproximación a sus ventajas y limitaciones en la investigación de sistemas y servicios de salud*. VOL. 17.
- Rico, E. (2017). Desarrollo de un Modelo de Felicidad Organizacional en Uniempresarial, como Estrategia para ser Integrales Laboralmente. Trabajo Especialización. Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá. Recuperado de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/T%20MBA%20AG%20R541d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ricoeur, P. (1993). El modelo del texto una acción significativa considerada como texto. Traducción de Jaime Rubio A. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Filosofía.
- Rolando, M. (2018). *El Voluntariado: Contexto de Aprendizaje de Ciudadanía y Derechos*. Revista Digital Universitaria. 11(7), 6.
- Romero, M.S.L.B. (2009). Maestría en Salud Integral y Movimiento Humano.
- Ruiz, L. (2010). La gestión urbana de la seguridad: política criminal y municipios. *Revista de Ciencia Penal y Criminología*, 12. 1-125. Recuperado de: <http://criminet.ugr.es/recpc/12/recpc12-09.pdf>
- Ryff, C. (1989). Happiness is not everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social psychology*, 57, 1069-1089.

S

Salanova, M. (2008) Organizaciones Saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. En Vásquez, C. y Hervás, G. *Psicología Positiva Aplicada* (p.p. 403-428). Bilbao, España: Editorial Descleé de Brower.

Sarsosa-Prowesk, K. y Charria-Ortiz, V. (2018) Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud.* 20(1), 44-52.

Secretaría General del Senado. (23 de diciembre de 1993). *Ley 100 de 1993*. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Seligman, M.E.P. (2002). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Ediciones B.

Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.

Silva, B.Y. (2016). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015*.

Solano, I. (2017). *La Felicidad en el Clima Laboral y su Incidencia Organizacional para la Productividad de las Empresas del Sector Ferretero*. Trabajo de Grado Especialización, Universidad Militar Nueva Granada: Colombia, Bogotá. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16911/SolanoGomezAurora%20Isabel2017.pdf?sequence=1>.

T

Toledo, U. (1997). "*Giambatista Vico y la Hermenéutica Social*". Cuadernos de Filosofía N° 15. Universidad Nacional de Colombia.

U

Urrego, P. (2016). *Entorno Laboral Saludable: Dirección de Desarrollo y Talento Humano en Salud*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

V

Vásquez, H. (2005). *Hermenéutica y Análisis Cualitativo*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Recuperado de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/23/carcamo.htm>

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 15-28.

Verduzco, R.O.F., y Hernández, C. G. (2018). El Estrés en el Entorno Laboral. Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT*, 64(15), 31-42.

Vieco-Gómez, G., y Abello-Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

W

X

Y

Z

Zuniga-Jara, S. y Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180.

**Anexos**

**Anexo 1: Cuestionario para la Evaluación del Estrés**



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN**

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

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

**Anexo 2: Cuestionario de Bienestar**

**CUESTIONARIO DE BIENESTAR**

A continuación, se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la escala, indique que tan de acuerdo está con cada elemento, eligiendo el número apropiado asociado a cada elemento.

Tenga en cuenta que 1 significa que usted está totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

Por favor, sea abierto y honesto al responder.

El tiempo recomendado es de 3 minutos aproximadamente.

	1	2	3	4	5	6	7
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1. En la mayoría de los sentidos mi vida se acerca a mi ideal.</b>							
<b>2. Las condiciones de mi vida son excelentes.</b>							
<b>3. Estoy satisfecho/a con mi vida.</b>							
<b>4. Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida.</b>							
<b>5. Si tuviera que vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.</b>							

**CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS  
FORMA DISPOSICIONAL**

**Instrucciones**

Nuestro interés es conocer cómo las personas responden cuando enfrentan a situaciones difíciles o estresantes. Con este propósito en el presente cuestionario se pide indicar qué cosas hace o siente con más frecuencia cuando se encuentra en tal situación. Seguro que diversas situaciones requieren respuestas diferentes, pero piense en aquello QUE MÁS USA. No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuentas las siguientes alternativas:

NUNCA (NO)  
SIEMPRE (SI)

1. Ejecuto acciones adicionales para deshacerme del problema.
2. Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema.
3. Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema.
4. Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar el problema.
5. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que hicieron.
6. Hablo con alguien sobre mis sentimientos.
7. Busco algo bueno de lo que está pasando.
8. Aprendo a convivir con el problema.
9. Busco la ayuda de Dios.
10. Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones.
11. Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido.
12. Dejo de lado mis metas.
13. Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente.
14. Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema.
15. Elaboro un plan de acción.
16. Me dedico a enfrentar el problema, y si es necesario dejo de lado otras actividades.
17. Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita.
18. Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el problema.
19. Busco el apoyo emocional de amigos o familiares.
20. Trato de ver el problema en forma positiva.
21. Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado.
22. Deposito mi confianza en Dios.
23. Libero mis emociones.

24. Actúo como si el problema no hubiera sucedido realmente.
25. Dejo de perseguir mis metas.
26. Voy al cine o miro la TV, para pensar menos en el problema.
27. Hago paso a paso lo que tiene que hacerse.
28. Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema.
29. Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema.
30. Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto.
31. Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema.
32. Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo.
33. Aprendo algo de la experiencia.
34. Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido.
35. Trato de encontrar consuelo en mi religión.
36. Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros.
37. Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema.
38. Acepto que puedo enfrentar al problema y lo dejo de lado.
39. Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema.
40. Actúo directamente para controlar el problema.
41. Pienso en la mejor manera de controlar el problema.
42. Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para enfrentar el problema.
43. Me abstengo de hacer algo demasiado pronto.
44. Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema.
45. Busco la simpatía y la comprensión de alguien.
46. Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia.
47. Acepto que el problema ha sucedido.
48. Rezo más de lo usual.
49. Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema.
50. Me digo a mi mismo : "Esto no es real"
51. Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema.
52. Duermo más de lo usual.



Anexo 4: Taller Emociones Positivas



¿Qué me hace sentir feliz o produce felicidad?

AMPLIANDO MI FELICIDAD

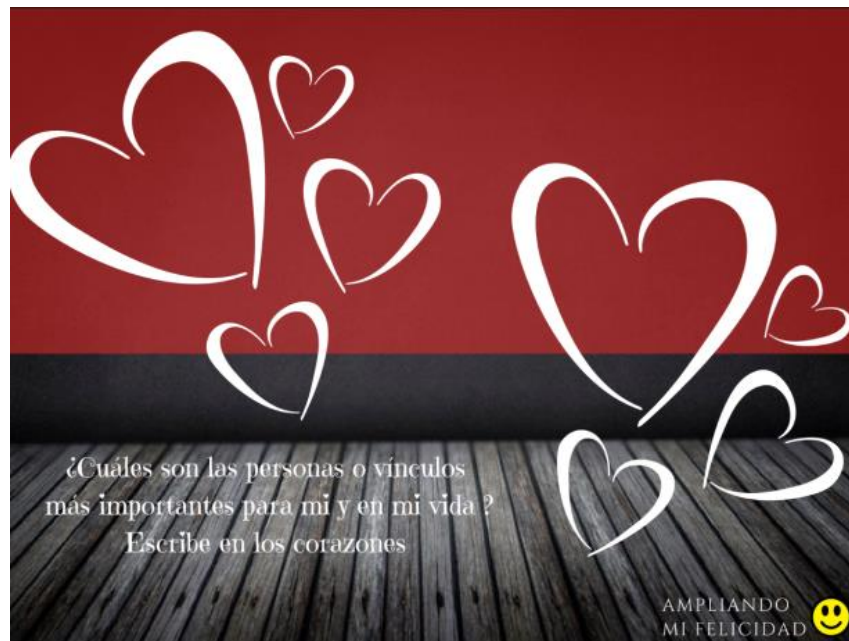
Emociones Positivas

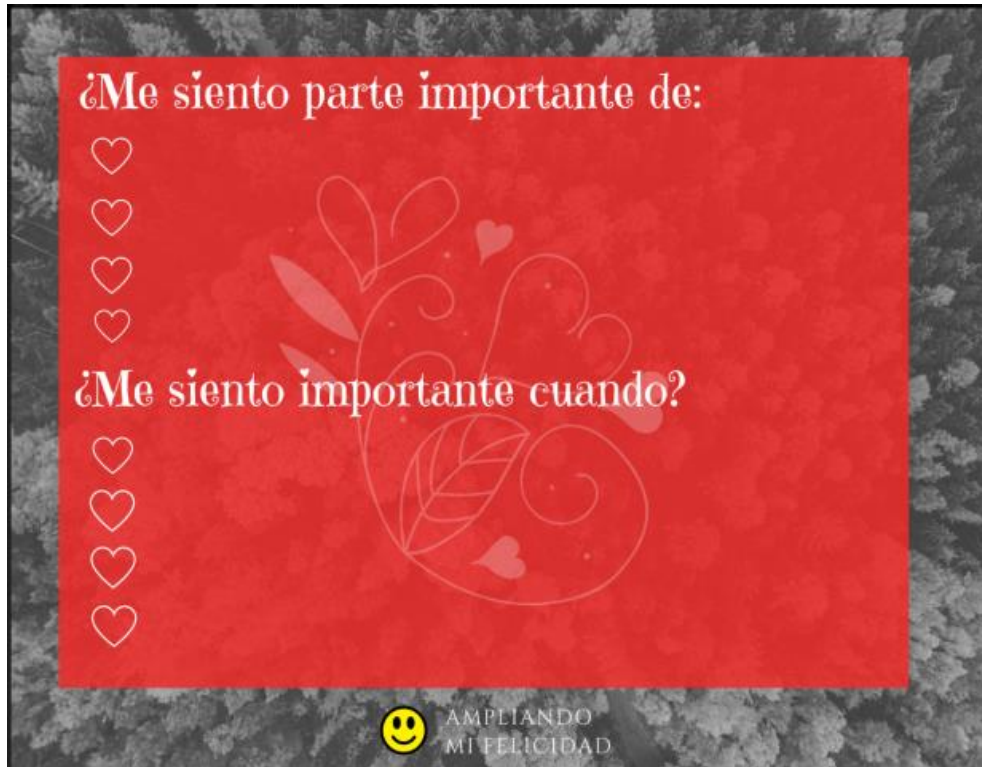
*Durante esta semana voy a autoobservar, mis palabras y emociones, intentare usar palabras, expresiones y emociones positivas conmigo y los demás .*

	<i>Emociones</i>	<i>Palabras</i>
<i>Miércoles</i>		
<i>Jueves</i>		
<i>Viernes</i>		
<i>Sabado</i>		
<i>Domingo</i>		
<i>Lunes</i>		
<i>Martes</i>		

AMPLIANDO MI FELICIDAD

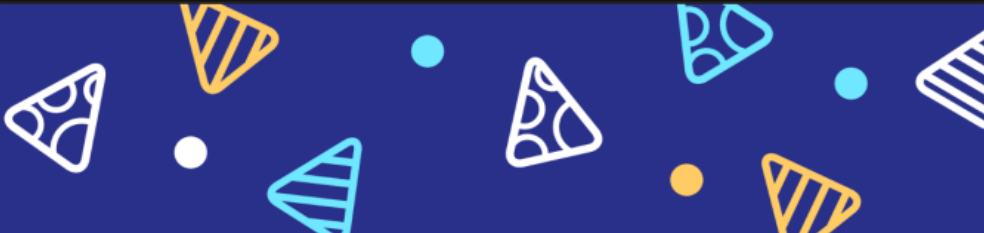
**Anexo 5:** Taller Relaciones Positivas







**Anexo 6:** Taller Logro






**EN CADA ESPACIO ESCRIBA:**

*¿Qué he logrado en mi vida?* 

 *¿Qué quiero lograr esta semana?*

*¿Qué quiero hacer antes de morir?*





 *¿Aporto a la felicidad de otro ser humano?*

 *¿Qué puedo hacer o cambiar hoy para alegrar a tres personas (conocidas o desconocidas)*

AMPLIANDO MI FELICIDAD 😊

**Anexo 7:** Transcripción Grupo Focal

**Fecha:** 22 de Noviembre del 2018

**Hora:** 2:00 pm

**Participantes:**

1. **MJ.**
2. **LM.**
3. **G.**
4. **MI.**
5. **M.**
6. **L.**

**Observadores:** Dana Hernández, Paola Murcia.

**Moderadora:** Andrea Lozano (AL).

**INICIO:**

(AL): Buenas tardes, hoy haremos el grupo focal para complementar los talleres de intervención que les hicimos, por lo tanto esto va ser grabado como se los habíamos explicado en el primer día en el consentimiento, ¿están de acuerdo?, ¿tienen alguna pregunta?

**MJ:** Buenas tardes.

**LM:** Buenas tardes Andreita, no señora ninguna.

**G:** Buenas tardes a todos, no señora ninguna.

**MI:** Buenas tardes chicas, dale.

**M:** Buenas tardes chicas no dale psicóloga hermosa.

**L:** Buenas tardes, no te preocupes ninguna.

AL: Es importante que sean sinceras y den su opinión ante las preguntas que como moderadora les haré. Vamos a comenzar, **¿si tuvieran que pensar en una sola palabra que definiera el bienestar pensando en lo primero que se les viniera en la mente cual sería?**

**LM:** servicio

**M:** Felicidad

**L:** Respeto

**G:** Compartir

**MI:** Armonía

**MJ:** Colaboración

**AL: ¿La palabra que han descrito anteriormente porqué la describen?**

**M:** La felicidad, porque es lo más importante de un ser humano mientras exista felicidad hay armonía, hay responsabilidad, hay vida hay mucha felicidad

**G:** Compartir es disfrutar diferentes momentos no solamente laborales si no de esparcimiento de conocernos un poco más cada uno.

**L:** Respeto porque creo que es lo fundamental en un grupo donde cada uno es tan diferente al otro, pues uno tiene que estar muy abierto a tratar de mirar esas diferencias de cada uno de aceptarlas y de alguna manera respetar las diferentes formas de pensar y de ser por eso es fundamental el respeto en la convivencia y en el bienestar.

**MI:** Bueno yo pienso que la Armonía es la palabra que equilibra y nos da la pauta para que las demás ehh los demás valores que interactúan en una sociedad o comunidad se entrelacen entre si y puedan ver la plenitud personal y profesional de cualquier ser humano brindándole un buen bienestar.

**LM:** El servicio y la colaboración porque son elementos importantes en una comunidad luego si tú siempre estás dispuesto a servir apoyar al otro te sentirás bien contigo mismo y harás sentir bien al otro porque puede colaborar, ayudar, tener un bienestar y además porque servir es una de las cosas más importantes que no dio Dios.

**MJ:** Si como dice LM la colaboración es importante para todos porque nos hace y facilita ciertas cosas que no podemos manejar nosotros y si en compañía de otras personas y así facilitar muchos aspectos para un mejor bienestar.

**AL: ¿Cuál fue la actividad que más le gusto y cual fue la que menos le gusto y porque de los talleres realizados?**

**MI:** Bueno el inicio de todo fue lo que menos me gusto porqué se presentó como algunas falencias la profesora, directora de Danita tuvo una mala empatía con todos los docentes acá se mostró como una persona agresiva, entonces los docentes nos sentimos como conejillos de india, pero con el paso del tiempo las compañeras acá ehh próximas psicólogas nos dieron más confianza y nos hicieron sentir bien y pudimos reírnos y disfrutarlo esparcirnos y vimos ese momento de descansar realmente.

**LM:** Luego el inicio no fue el trabajo con ustedes los tres talleres MI: No desde las encuestas ay si este primer encuentro con esa señora fue terrible muy brusca para ser psicóloga le falta mucha humanidad y mucha sencillez, pero el trabajo con ustedes muy chévere, a mí me gustó los tres talleres que las niñas

hicieron en especial con Andrea porque nos dieron la oportunidad de conocernos con nosotros mismos y con el grupo en el que estábamos me parecieron unas actividades muy bonitas.

**G:** A mí también lo que no me gusto como dijeron mis compañeras y pues como nos dijeron la conclusión de todas las encuestas que nos hicieron la manera en que nos dieron el resultado de ese ejercicio porque nos sentíamos como y oiga tan mal estamos, eeh ¿sí?

**MJ:** nos sentíamos enfermos como bichos raros de una sociedad

**G:** De resto todas las actividades que hicimos con Dana nos gustaron mucho compartimos y nos reímos mucho y cada cual hacia chistes referentes a cada una de las actividades de interacción y lo disfrutamos mucho

**I:** A mí en cambio todas las actividades me gustaron en especial las que hacíamos en los subgrupos, porque uno sentía que compartía con alegría entusiasmo y disfrutábamos que diría yo que más bien no me gusto la actitud de algunos compañeros de trabajo, es decir si uno tiene que reconocer que no todo el mundo está abierto a participar en ello y eso también predispone a las personas que lo están dirigiendo entonces pienso que eso más bien fue lo que me incomodo de resto diría que las niñas venían con un entusiasmo un buen ánimo con una gran preparación y me daba antes como pena ajena que la respuesta no era la adecuada de algunos docentes no de todos.

**G:** Claro si tienes razón y debemos reconocer que a veces éramos un poco indisciplinados solo un poquito jaja, pero entonces Dana dirigía bien las actividades y nos poníamos juiciosos.

**M:** Bueno de acuerdo con eso debemos reconocer que los docentes trabajamos de 7 hasta las 2 pm y trabajar con niñas es muy desgastante entonces la actitud de algunos de nosotros no era la más correcta porque pues porque tenían sueño porque están cansados tenían trabajos pero nuestras lindas psicólogas nos han consentido bastante nos traen dulces, galleticas, nos motivan ya sean de una u otra manera y es mas llevadera así la jornada pedagógica así y que no se de bla bla si no ha sido muy creativa y más divertida y talleres más llevadera.

**G:** Si eso es verdad y bueno en el grupo que yo estaba había muchos profesores nuevos y fue una apertura de conocimiento y adquirir mayor confianza fue muy divertido muy buena, muy chévere.

**I:** en el de nosotros si había unos que participamos con mucho entusiasmo y otros muy apáticos pero muy muy buena son espacios que uno necesita.

**MI:** Si y que se lograron cosas porque el saber de los demás.

**AL:** **¿Cuáles creen ustedes que son los factores que pueden reducir los efectos de las condiciones estresantes en el trabajo y en su vida?**

150

**LM:** ¿Factores que pueden reducirlo?

**I:** Si

**M:** Bueno para mi el primer factor es la relajación, tener una vida sana hacer ejercicio y hacerlo de acuerdo con la edad y al momento nosotros los docentes nos falta que nos incluya más actividades de ehmm

**LM:** ¿Lúdicas? ¿Físicas?

**M:** No lúdicas no emm emmm.

**I:** ¿Pausas activas?

**M:** pausas activas no necesitamos traer el traje deportivo, si no solamente ser nosotros mismos y que nos hagan pausas activas para qué, para así así poder desarrollar el trabajo que tengamos durante el día mucho mejor y así poco a poco vamos fortaleciendo más que todo la mente y el cuerpo.

**I:** No y esos espacios así esos pequeñitos así de conocimiento con los compañeros también sirven para que uno aprenda a tener más empatía uno con el otro porque muchas veces uno puede estar juzgando al otro y a los demás injustamente sin saber de verdad que es lo le mueve el piso o que es lo que de pronto hace que tenga esa cara todo el tiempo o que a veces a uno le parece que no saluda o algo entonces es necesario que tengamos un poco mas de conocimiento entre nosotros.

**LM:** si pero yo creo que hay una cosa muy importante que a veces nos está faltando y es el hecho de simplemente saludar al otro que es muy molesto que cuando uno llega a un lugar y en especial a sala de profesores y saluda y ni si quiera le contestan creo que desde hay es importante que cambiemos esa actitud porque todos somos importantes y merecemos el mismo respeto y parte de la armonía y el equilibrio que decíamos en la pregunta anterior pues empieza por esas cosas de sabernos escuchar de sabernos perdonar de simplemente debemos empezar.

**MJ:** Yo creo que es empezar a cambiar desde nuestro ser emm el aprender a no tomarnos nada personal en dejar pasar como los momentos, el que pues todo es un momento y ya no ser trascendentes en lo que nos pasa, si nos pasó algo ya seguir como si nada, al otro día saludarnos no ser rencorosos y que nos pasó algo y ya no la vuelvo a saludar no, entonces dejar pasar los momentos y no tomar nada personal tomar la vida con calma yo creo uno va llegando una edad que uno dice que hay que tomarlo con calma porque ningún ser humano viene con una fecha de caducidad.

**G:** Si claro luego quedamos como pollos jaja

**M:** Si listo

**G:** no y siempre tener una sonrisa una buena actitud porque siempre andando así

**MI:** pero si siempre faltan estos espacios porque vamos a las carreras en los afanes y de eso que vienen los retiros.

**M:** pero sabes eso también va desde nuestros jefes hasta nuestras señoras del aseo como es de bonito que uno las salude y un abrazo, pero hace mucha falta cosas desde arriba desde nuestros líderes.

**AL: ¿Que estrategias usaría como prevención para el estrés laboral?**

**LM:** manejar mejor los problemas a veces todo lo agrandamos y no escuchamos a los demás ser un apoyo entre nosotros y no agrandar las cosas.

**M:** Como lo dije antes quizás hacer ejercicio ver que no estamos solos y podemos tener mejores relaciones no solo en el entorno familiar si no aquí en el trabajo nuestros amigos ser un apoyo más ser docentes no es fácil y apoyarnos entre nosotros no ayudaría más.

**G:** tener en cuenta a los que nos rodean para poder solucionar momentos o crisis de estrés que pueden ocurrir por la carga laboral.

**MI:** hacer otras actividades no dejarnos llevar solo del trabajo salir a tomarnos un café o compartir más con nosotros y saber que nos conviene en un momento de estrés

**I:** Es difícil ver qué estrategia nos sirve para actuar digamos ahorita finalizando tenemos mucho estrés y una pausa como estas nos serviría mucho para pensar en otras cosas.

**MJ:** La mejor estrategia es pensar en otra cosa y calmarse no dejarse llevar de los malos momentos y pensar en cosas buenas que nos den paz y armonía.

**AL: ¿Qué aprendizajes les quedó del espacio?**

**MJ:** valorarnos, querernos más y tener mejores estrategias para afrontar el estrés desde otra perspectiva, hay que reconocer que somos una población difícil de manejar y que ustedes como psicólogas lograron aportar buenas cosas en nosotros.

**LM:** Bueno a mí me parece que conocernos más y aprender de la vida de nuestros compañeros haciendo los talleres notábamos que no pensamos en nosotros mismos y era difícil responder preguntas que quizás son básicas para conocernos nosotros mismos y valorar lo que tenemos a diario y tener herramientas para mejorar nuestra salud y nuestro estrés comprender el pensamiento de nuestros compañeros.

**G:** A mí me quedo una gran experiencia poder conocerme y poder ver de diferente manera a nuestros compañeros ser más comprensivos y pensar en estrategias que quizás teníamos, pero no ponemos en práctica por estar aferrados a nuestros problemas diarios.

**MI:** Mi experiencia en lo personal es gratificante las psicólogas nos brindaron herramientas que quizás teníamos, pero no apreciábamos y nos dimos cuenta que a veces nos olvidamos de nosotros mismos con preguntas básicas que nos olvidamos de lo realmente importante y los seres humanos que somos más allá de ser profesores.

**M:** Yo creo que aprendimos a conocernos y conocer nuevas opiniones y versiones de nosotros y nuestros compañeros que debemos tener más tiempo y aprender a mejorar cosas nuestras mentes.

**L:** No dejar morir los sueños nunca es tarde para nada y es recordar que contamos con más personas y que nunca es tarde para vivir esas cosas que dejamos a veces a un lado como una salida un café con un amigo o recordar quienes somos.

**Anexo 8:** Formato de Devolución de Resultados Individual

**DEVOLUCIÓN RESULTADOS DOCENTES INDIVIDUAL**

**DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR**

<b>Nombre de la Empresa:</b>	XXXXXX
<b>NIT</b>	XXXXX
<b>Nombre Participante:</b> <b>C.C.</b>	XXXXX
<b>Departamento o sección:</b>	DOCENCIA
<b>Fecha de aplicación de los cuestionarios:</b>	2018

**DATOS DE LOS EVALUADORES**

<b>Nombre del evaluador:</b>	<b>Dana Gabriela Hernández Ramírez</b> danahernandez@usantotomas.edu.co
<b>Número de identificación (C.C.):</b>	XXXX
<b>Profesión:</b>	Psicóloga en Formación
<b>Nombre evaluador:</b>	<b>Leidy Paola Murcia Franco</b> Leidy.murcia@usantotomas.edu.co
<b>Número de identificación (C.C.):</b>	XXXXX
<b>Profesión:</b>	Psicóloga en Formación
<b>Nombre del evaluador</b>	<b>Jully Andrea Lozano Castro</b> jullylozano@usantotomas.edu.co
<b>Número de identificación (C.C.):</b>	XXXXX
<b>Profesión:</b>	Psicóloga en Formación

**INFORMACIÓN PROYECTO DE GRADO**

La información se encuentra en el presente proyecto de grado y no se incluye aquí por su extensión.

**Título**

XXXX

**Objetivo General**

XXXX

**Objetivos Específicos**

XXXX

**METODOLOGÍA – FORMATO DE INTERVENCIÓN**

**La información se encuentra en el presente proyecto de grado, en el apartado de Instrumentos y no se incluye aquí por su extensión.**

**RESULTADOS DE CUESTIONARIO DE ESTRÉS PRE-TEST**

**TOTAL GENERAL DE CUESTIONARIO DE ESTRÉS**

Puntaje	TOTAL

**INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE CUESTIONARIO DE ESTRÉS**

**Tabla de Interpretación** Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Villalobos, 2006).

Porcentaje	Resultado
100%	Riesgo Muy Alto
75%	Riesgo Alto
50%	Riesgo Medio
25%	Riesgo Bajo
0%	Sin Riesgo o Riesgo Despreciable

- **Sin riesgo o riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**RESULTADOS DE ESCALA DE MODOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (COPE) PRETEST**

	<b>Puntaje</b>	<b>Frecuencia con que utiliza la estrategia</b>
<b>1 Estrategia</b>		
<b>2 Estrategia</b>		
<b>3 Estrategia</b>		
<b>4 Estrategia</b>		
<b>5 Estrategia</b>		
<b>6 Estrategia</b>		
<b>7 Estrategia</b>		
<b>8 Estrategia</b>		
<b>9 Estrategia</b>		
<b>10 Estrategia</b>		
<b>11 Estrategia</b>		
<b>12 Estrategia</b>		
<b>13 Estrategia</b>		

**INTERPRETACIÓN GENÉRICA Y DEFINICIÓN DE CADA UNA DE LAS ESTRATEGIAS**

**Tabla de Interpretación:** Escala de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) versión adaptada (Casuso, 1996). Para el total de sus trece dimensiones se interpreta como se establece a continuación:

Porcentaje	Resultado/Frecuencia con la que se usa la estrategia
100%	Siempre
75%	Casi Siempre
50%	A veces
25%	Casi Nunca
0%	Nunca

**A continuación se define cada una de las estrategias que evalúa la escala:**

1. *Afrontamiento directo*: Presenta una tendencia a emitir reacciones racionales y anti- emocionales.
2. *Planificación de actividades*: Implica pensar en cómo manejarse frente al estresor, organizando estrategias de acción, pensando que paso tomar y estableciendo cuál será la mejor forma de manejar el problema.
3. *Supresión de actividades*: Se refiere a dejar de lado, o incluso dejar pasar, otros proyectos o actividades evitando ser distraído, con la finalidad de poder manejar el estresor.
4. *Retracción del afrontamiento*: Consiste en esperar hasta que se presente la oportunidad apropiada para actuar sobre el problema evitando hacer algo prematuro.
5. *Búsqueda de soporte social*: Comienza cuando el sujeto actúa con el fin de solucionar el problema; con el fin de dejar de hacer otras actividades y así concentrarse en el problema; y la búsqueda de apoyo social es decir, buscar el consejo de los demás, alguna opinión o información relevante.
6. *Búsqueda de Soporte Emocional*: Pérez y Rodríguez (2011) retoman a Lazarus y Folkman (1984) y hablan de esta estrategia como la búsqueda de apoyo moral, empatía y comprensión en las demás personas, a fin de que la consecuencia emocional negativa se reduzca o no se presente.
7. *Reinterpretación positiva de la experiencia*: La persona tiende a evaluar el problema de forma positiva, reconociendo las herramientas que puede obtener de la situación y la influencia que la misma tendrá para su construcción en un futuro (Pérez y Rodríguez, 2011).
8. *Aceptación*: Lazarus y Folkman (1986), comprenden a esta estrategia como el primer paso que desencadena el proceso de adaptación a la situación, aceptando la realidad como un hecho real, pero a su vez con la posibilidad de que esta puede cambiar y variar a través de sus acciones en el tiempo.
9. *Retorno a la religión*: Guerrero y Soto (2008), hacen alusión a esta estrategia en relación a la tendencia de apoyarse en la religión en situaciones de estrés, con la intencionalidad de reducir las consecuencias físicas o psicológicas relacionadas a la tensión.
10. *Análisis de las Emociones*: Lazarus y Folkman (1986) describen que esta estrategia se basa en la intención y tendencia que tiene la persona para expresar sus dificultades, afrontando las emociones generadas por la situación, con la finalidad de resolver el problema.
11. *Negación*: Se define como rehusarse a creer que el estresor existe, o comportarse y pensar como si el estresor fuera

irreal o sencillamente no existiese.

12. *Conductas Inadecuadas*: Consiste en la disminución del esfuerzo conductual y cognitivo dirigido al estresor, dándose el individuo por vencido sin intentar alcanzar las metas con las que el estresor está interfiriendo.

13. *Distracción (Afrontamiento Indirecto)*: Ocurre cuando el individuo permite que una amplia diversidad de actividades lo distraigan de su evaluación de los aspectos conductuales del problema, o de la meta con la que el estresor está interfiriendo (Pérez-Aranibar, Córdova y Espinoza, 2002).

**RESULTADOS DE ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA PRETEST**

	<b>Puntaje</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TOTAL GENERAL DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA</b>		

**INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA**

**Tabla de Interpretación:** Escala de Satisfacción con la Vida, versión en castellano (Atienza et al., 2000).

Porcentaje	Resultado
99.9% (30-35 pts)	Extrema Satisfacción con la Vida
83,3% (25-29 pts)	Satisfacción con la Vida
66,64% (20-24 pts)	Ligera Satisfacción
49,98% (15-19 pts)	Ligera Insatisfacción con la Vida
33,32 % (10-14)	Insatisfacción con la Vida
0 - 16,66% (5-9 pts)	Extremada Insatisfacción con la Vida

**OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR**

--

**RECOMENDACIONES PARTICULARES**

--

**Fecha de elaboración del informe**

<b>dd</b>	<b>mm</b>	<b>aaaa</b>

**Firmas de los evaluadores:**

--