



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESTUDIO, CONSTRUCCIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN Y
DESARROLLO DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR ESTRATEGIAS Y
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES MEXICANOS.

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTAN:

ÁNGELES RODRÍGUEZ ARLETTE GUADALUPE

POZOS LAZOS AMARANTA KASSANDRA

DIRECTOR DE TESIS: DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO

REVISOR DE TESIS: DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

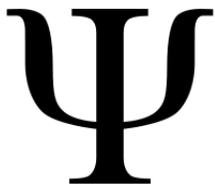
SINODALES: DRA. MARÍA DEL CARMEN GERARDO PÉREZ

LIC. JUAN VARELA JUÁREZ

LIC. RICARDO ALBERTO LOZADA VÁZQUEZ

'PROYECTO DGAPA-PAPIIT IN302012'

MÉXICO D.F, OCTUBRE 2014.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos de Arlette.

Primero que nada quiero agradecer a todas las personas que me apoyaron durante toda mi carrera ya que sin ellas este logro no habría sido posible, en especial quiero agradecer a mi familia que siempre ha creído en mí, me ha apoyado e impulsado para lograr las metas que me he propuesto; una de ellas concluye el día de hoy con mi titulación, este título es el reflejo de todo lo que he aprendido y de los sacrificios a lo largo de estos años de estudio.

Sobre todo quiero agradecer el esfuerzo e impulso que me ha regalado mi mamá, ya que ella es mi gran impulso en la vida, agradezco todo lo que ha hecho que logre, ya que el día de hoy, soy lo que soy en gran parte a ella, y esta titulación es para ella, quisiera decirle que nada ha sido en vano y que el logro es totalmente de ella.

Me gustaría darle las gracias a mi compañera de tesis Cassandra Pozos, ya que además de ser una gran amiga es una gran compañera de tesis y sobre todo un apoyo en mi vida; no hubiera logrado terminar este proyecto sin la ayuda de ella.

A mis amigos y novio, me gustaría decirles “Gracias”, por la compañía, apoyo, cariño y aprendizaje que me han brindado a través de este proceso y en general por momentos que comparten conmigo.

Esta tesis no habría sido posible sin la ayuda, apoyo y asesoría que nos brindó el Dr. Felipe Uribe, gracias por darnos la oportunidad de trabajar con usted y gracias por impulsarnos a terminar el proceso de titulación, ha sido un placer realizar este proceso con usted. Junto con nuestro director de tesis me gustaría agradecer también a la DGPA por el apoyo económico, continuidad y motivación que nos brindó para terminar este proyecto.

Gracias a nuestros colaboradores de tesis David Cerda y Erika Guevara, por la paciencia, tiempo, apoyo y colaboración para realizar este proyecto.

Muchas gracias también a nuestra revisora y sinodales, por las correcciones, apoyo y enseñanzas a lo largo de la carrera, gracias a ustedes podemos sentirnos orgullosas de entregar un buen trabajo a la UNAM, esperando que sea de utilidad a futuras generaciones.

Gracias a todas las personas que me impulsan a querer ser más de lo que hoy en día soy, sobre todo gracias por creer en mí y por estar presentes en mi vida, me considero afortunada por tener a las personas que están presentes en mi vida hoy en día.

Agradecimientos de Kassandra.

Dedico esta tesis y agradezco enteramente a mis padres Carlos y Patricia, los cuales a lo largo de los años me han apoyado en cada aspecto de mi vida, les agradezco el tiempo, la paciencia, la sabiduría, consejos e impulso que me han brindado para salir siempre adelante, gracias por la confianza y por todo el cariño que han depositado en mí el cual es y siempre será mutuo, ya que sin estos no sería posible el haber cumplido con las metas que hasta ahora he logrado; Ustedes son y serán siempre mi inspiración, y el mejor ejemplo a seguir, ya que son las personas más maravillosas que jamás conoceré y los mejores padres que la vida pudo haberme dado, gracias por todo.

Dedico este logro en mi vida a mi abuela María Luisa, quien siempre ha estado a mi lado en las buenas y en las malas, dándome el cariño más hermoso y sincero que nadie podrá jamás darme, le agradezco todo el tiempo y dedicación que ha puesto sobre mí y más que nada el darme siempre aliento, ánimo de seguir adelante, y los mejores consejos los cuales terminan con una maravillosa sonrisa y con las palabras más confortantes, sinceras y positivas, gracias por estar en mi vida.

Le agradezco infinitamente a mi amiga Arlette ya que sin su esfuerzo y dedicación este proyecto no podría haberse llevado a cabo, le agradezco también todo el apoyo, cariño y comprensión que me ha brindado a lo largo de estos años de amistad tanto en lo personal como en lo académico, gracias por todo amiga.

Le agradezco a mi novio Fabián el estar conmigo a cada instante, el brindarme todo el amor, amistad, paciencia, confianza, alegría y comprensión que necesito para levantarme y seguir adelante día a día, gracias por todo.

Gracias a David y Erika, por todos los momentos que compartimos en la elaboración de esta tesis, gracias por el apoyo y paciencia ya que indudablemente son parte esencial de este gran logro, gracias por todo.

Agradezco al Dr. Felipe Uribe, el habernos permitido ser parte de este proyecto, el haber confiado en nosotras, el apoyarnos siempre con la mejor actitud, disposición, inteligencia y paciencia, ya que sin su apoyo no hubiéramos podido lograrlo, mil gracias por la oportunidad.

Finalmente le doy las gracias a nuestra revisora de tesis la Dra. Juana Patlán y a nuestros sinodales, la Dra. Carmen Gerardo, el Lic. Juan Varela y el Lic. Ricardo Lozada, por tomarse el tiempo y la dedicación de corregir nuestro trabajo y por apoyar a enriquecer este logro profesional, muchas gracias.

INDICE

Resumen.....	
Introducción.....	
Justificación.....	
1. Salud y su relación con el afrontamiento.....	15
1.1. Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores.....	15
1.2. Definición de Salud.....	16
1.3. Salud Ocupacional.....	17
1.3.1. Resiliencia.....	20
1.4. Salud y el Afrontamiento.....	22
2. Factores psicosociales y su relación con el afrontamiento.....	25
2.1. Clasificación y Componentes de los factores psicosociales en el trabajo.....	27
2.2. Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores.....	30
2.3. Medidas de prevención para evitar los factores de riesgo psicosociales.....	31
2.4. Importancia de los factores psicosociales en el trabajo, para el afrontamiento.....	33
3. Estrés.....	35
3.1. ¿Qué es el estrés?.....	35
3.2. Estrés laboral.....	37
3.3. Estresores Laborales.....	37
3.4. Síndrome General de Adaptación (SGA).....	38
3.5. Síntomas del estrés.....	39
3.6. Clasificación del estrés.....	40
3.6.1. Ventajas y Desventajas del estrés.....	41
3.7. Consecuencias del estrés.....	42

3.8. Modelos de estrés laboral.....	42
3.9. Prevención del estrés.....	44
4. Afrontamiento.....	46
4.1. Antecedentes del afrontamiento.....	46
4.2. Concepto de afrontamiento.....	46
4.3. Función del afrontamiento.....	51
4.4. Diferencia entre estrategias y estilos de afrontamiento.....	52
4.5. Afrontamiento según la OIT.....	55
4.6. Clasificaciones de los estilos de afrontamiento.....	56
4.6.1. Estilos de afrontamiento según Vázquez, Crespo y Ring.....	57
4.6.2. Estilos de afrontamiento según Pearlin, Lieberman, Managhan y Muller.....	58
4.6.3. Estilos de afrontamiento según Lazarus y Folkman 1984.....	59
4.6.4. Estilos de afrontamiento según Lazarus y Folkman 2003.....	59
4.6.5. Estilos de afrontamiento según Billings and Moos.....	61
4.6.6. Estilos de afrontamiento según Carver, Scheier and Weintraub.	62
4.6.7. Estilos de afrontamiento según Frydenberg y Lewis.....	62
4.6.8. Estilos de afrontamiento según Frydenberg.....	63
4.6.9. Estilos de afrontamiento según Snyder.....	65
4.6.10. Estilos de afrontamiento según Martín y Garu.....	65
4.6.11. Estilos de afrontamiento según Zavala, Rivas, Andrade y Reidl	66
4.7. Modelo transaccional de Lazarus y Folkman.....	67
4.8. Factores que pueden influir en los estilos de afrontamiento utilizados.....	69
4.9. Instrumentos utilizados para medir afrontamiento.....	71
4.10. Estudios realizados sobre el tema de afrontamiento.....	77
5. Fundamentos de la psicometría.....	83

5.1. ¿Qué es la psicometría?.....	83
5.2. Medición.....	84
5.2.1. Medidas de Posición.....	85
5.2.2. Medidas de tendencia central.....	85
5.2.3. Medidas de variación.....	85
5.3. Test.....	86
5.3.1. Clasificación de los Tests.....	86
5.3.2. Confiabilidad.....	87
5.3.3. Validez.....	88
5.3.4. Items.....	89
6. Escalamiento multidimensional (MDS).....	94
6.1. Conceptos básicos.....	94
6.2. Finalidad del escalamiento multidimensional.....	95
6.3. Historia.....	96
6.4. Requisitos para el escalamiento multidimensional.....	96
6.5. Indicadores del escalamiento multidimensional.....	97
6.6. Resultados del escalamiento multidimensional.....	98
6.7. Tipos de escalamiento multidimensional.....	99
6.8. Modelo PROXCAL.....	101
Método.....	102
Procedimiento.....	105
Resultados.....	108
Discusión y Conclusión.....	158
Limitaciones y Sugerencias.....	163
Referencias.....	
Anexos.....	

Resumen

El objetivo de este trabajo es dar a conocer el significado del concepto afrontamiento, el cual se refiere a como las personas dan solución a cualquier tipo de amenaza que se les presente, generando reacciones provocadas por el nivel de estrés que estas ocasionan, los distintos medios y recursos que una persona utiliza para resolver dichas amenazas, son determinados por medio de estilos de afrontamiento que engloban a su vez estrategias, las cuales son diferentes en cada individuo, y que se generan por diferentes factores durante el transcurso de sus vidas. Esta investigación se enfoca específicamente en el entorno laboral, al realizar una recopilación teórica que nos permitirá conocer diversos puntos de vista e investigaciones sobre el tema. Así como también se generó un cuestionario aplicado a 100 trabajadores del Distrito Federal, 29 hombres y 71 mujeres entre los 17 y 44 años de edad, con la finalidad de medir mediante un escalamiento multidimensional, la relación que existe entre los diferentes factores que conforman los estilos propuestos por los diversos autores que se mencionaran a lo largo de la investigación y los realmente utilizados por nuestra muestra poblacional, al obtener un resultado valido y determinar después de diversas fases de evaluación del escalamiento multidimensional finalmente 15 factores de medición, se creó un cuestionario con preguntas las cuales permiten la medición de cada uno de estos, el cual propone y deja abierta la posibilidad de crear un instrumento con validez y confiabilidad que mida las diferentes estrategias de afrontamiento utilizadas específicamente en trabajadores de cualquier nivel jerárquico en nuestro país, impulsando y promoviendo la creación de programas de intervención para la mejora de estos, en el ámbito personal y profesional.

Palabras Clave: Afrontamiento, Estrategias de afrontamiento, Estilos de afrontamiento, Estrés, Escalamiento multidimensional.

Introducción

Día con día las personas enfrentamos situaciones estresantes, que en ocasiones traducimos o interpretamos como problemas, los cuales debemos resolver para poder adaptarnos a cualquiera de nuestros diversos entornos, ya sea en el familiar, el social, o en el trabajo. Sin embargo, existen diversos factores que influyen en la forma en cómo enfrentamos dichas situaciones, tales como la formación que recibimos desde la infancia, dentro del núcleo familiar, en la escuela, con los amigos, el momento de nuestras vidas en el que nos encontramos, nuestra edad, el género al que pertenecemos, así como la cantidad de experiencias que hemos vivido a lo largo de nuestras vidas.

El afrontamiento a los problemas que surgen día con día en nuestras vidas, incluye una serie de respuestas complejas las cuales involucran tanto la cognición, las emociones y el comportamiento, que conforman la personalidad y que distinguen y caracterizan a las personas y a las culturas entre sí, (Coronado y Reyes, 1999, p. 3).

Es por eso que en la actualidad debemos darle mayor importancia al estudio de los estilos de afrontamiento que son utilizados por las personas, ya que de estos depende ciertamente su desarrollo, bienestar emocional y adaptación, dado que cada persona tiene diferentes personalidades e historia, no existe una igual que otra, cada una posee un estilo, así como estrategias que utiliza para resolver los problemas con los que se encuentra a lo largo de su vida, e incluso se considera que estos problemas pueden ser menos importantes en sí para el bienestar del individuo, que cómo los percibe y qué hace ante esos problemas, (Coronado y Reyes, 1999, p.4).

Uno de los principales objetivos del estudio de este tema y que se trataran a lo largo de dicha investigación, es proporcionar un amplio marco teórico que permita dar a conocer los

distintos conceptos de estrategias y estilos de afrontamiento vistos desde distintas perspectivas y autores, otro de nuestros principales objetivos será el conocer cuáles son las principales estrategias utilizadas por un determinado número de población obtenido por medio de una muestra probabilística de la clase trabajadora pertenecientes a niveles operativos, mandos medios y directivos del Distrito Federal en la actualidad, con la finalidad de conocer cuáles son los errores más recurrentes en los que nuestra población e incluso nosotros mismos incurrimos, al intentar dar solución a un sinnúmero de problemáticas que se nos presentan día con día, en cualquiera de nuestros entornos.

El presente trabajo se enfocará en el entorno laboral, debido a que es en el cual consideramos pasamos la mayoría del tiempo durante toda nuestra etapa adulta, debido a que nos permite generar ingresos económicos, los cuales nos proveen de una mejor calidad de vida, nos permite desarrollarnos profesional y personalmente y nos proporciona un estatus dentro de nuestro círculo social, haciéndolo uno de los aspectos más influyentes e importantes a largo de nuestra vida, además de que tal como se menciona en (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008, p.160), “Dentro de las organizaciones día con día surgen diversas situaciones, que mantienen a los trabajadores en un constante estado de tensión, y estrés el cual ha sido visto como un estímulo externo nocivo que afecta al cuerpo humano”, algo que lamentablemente la mayoría de las organizaciones no toma en cuenta en sus empleados, y que tiende a ocasionar el desarrollo y aparición de trastornos y problemas tanto físicos como emocionales, los cuales desencadenan un sinnúmero de complicaciones tanto para las organizaciones, como para las personas que sufren de estos; por tal motivo las personas que nos dedicamos al estudio del comportamiento, tenemos como meta y finalidad el mejorar la salud emocional y física de las personas dentro de las organizaciones, ya que dichas estrategias y estilos de afrontamiento no solo permiten explicar la variabilidad de respuestas ante el estrés, tema de gran interés para la

psicología y las disciplinas dedicadas a la promoción de la salud y desarrollo laboral y social del individuo, sino que también permiten abrir una puerta hacia la intervención, dando como resultado en condiciones óptimas la modificación de comportamientos, actitudes y emociones, emitidos por los trabajadores cuando se encuentran frente a problemáticas que están obligados a resolver, y que sin duda alguna los beneficiarán de forma individual y lo más importante optimizarán su rendimiento dentro de las organizaciones generando empresas exitosas.

Justificación

Algunas de las principales aportaciones de nuestra investigación a la psicología organizacional y social, son el dar a conocer y explicar porqué de las conductas que presentan los trabajadores ante diferentes conflictos laborales que se les presentan suelen variar en cada individuo, es decir cómo es que cada uno puede responder a el mismo estímulo de diferente forma, cuales son los factores que influyen en dichos comportamientos, así como reflexionar acerca de cuáles factores podrían ser modificables a lo largo de nuestras vidas, para lograr ser más exitosos en nuestras relaciones interpersonales, en el entorno familiar, social, y cultural, dándonos la oportunidad de intervenir en este proceso para lograr un mejor desarrollo personal y benéfico en cualquier aspecto de nuestra vida, en especial en el trabajo en donde solemos evolucionar y donde tenemos la oportunidad de desarrollar nuestras habilidades y cumplir con nuestras metas de realización tanto personales como profesionales.

La creación del presente instrumento se enfoca en la medición de estrategias utilizadas para la resolución de problemas en el entorno laboral, lo cual promueve un nivel de apertura bastante amplio en el ámbito organizacional, ya que se podrían llegar a generar en las área de Desarrollo Organizacional y Capacitación planes de intervención con la finalidad de mejorar dichas estrategias en los trabajadores, logrando así optimizar sus respuestas, logrando así empleados mejor preparados para desarrollar sus actividades cotidianas, haciéndolos más eficientes y eficaces, dando como resultado un mejor desempeño y funcionamiento de la organización, y aún más importante, mejorando la salud de de cada uno de los trabajadores, otro de los alcances del instrumento es que incluso podría a ser aplicado en el área Selección lo cual mejoraría y perfeccionaría dicho proceso, dándonos a conocer mayores características de los candidatos.

1. Salud y su relación con el afrontamiento

1.1 Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores

Para comenzar a relacionar ambos aspectos debemos tener claro de primera instancia que son los factores psicosociales relacionados al ámbito laboral, los cuales fueron definidos por la OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles a afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (p.1). Por tal motivo podemos considerar como causantes de que dichos factores se conviertan en un riesgo para la salud, al acelerado crecimiento y demanda de producción, lo cual genera jornadas más extensas de trabajo y agotamiento tanto físico como mental en los trabajadores.

A causa de dicho crecimiento y de condiciones laborales las cuales dejan a un lado la salud de los trabajadores, tales como horarios no flexibles, empleos exigentes en los cuales no existe crecimiento para los empleados, instalaciones no aptas para las labores que ahí se desempeñan, salarios bajos, y falta de capacitación entre muchos otros factores, se genera el decaimiento de la salud de los trabajadores y ocasionan enfermedades crónicas como la fatiga, el estrés, el Burnout, entre otros padecimientos físicos y psicológicos que contribuyen a la mala calidad de vida de los empleados, por tal motivo como menciona Kalimo y cols. (1988) “Los factores psicosociales asociados a los nuevos métodos de trabajo comienzan a perfilarse como una de las causas principales de mala salud de las poblaciones trabajadoras” (p. ix).

Los causantes de estas problemáticas no son más que factores psicosociales mal manejados, los cuales “pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los

resultados de las medidas de curación y rehabilitación” (Kalimo y cols., 1988, p. 3), pero sí se promueven y crean medidas preventivas pueden utilizarse también como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud, por lo tanto es importante poner atención en dichas condiciones, ya que “La salud y el bienestar, o su ausencia, dependen pues en gran medida de las características del ambiente socioeconómico y cultural en que se desarrolla el proceso, inclusive de las influencias del medio, urbanas y rurales”, (Kalimo y cols., 1988, p. 13), así como de las características individuales de cada persona.

1.2 Definición de Salud

Para comenzar a hablar de lleno sobre el tema de la salud y como se relaciona con el afrontamiento, es indispensable conocer su definición, la cual puede ser “Entendida en un sentido amplio, como el bienestar físico, psicológico y social” (Labiano, 2001, p.3).

Las definiciones de salud pueden apreciarse desde una perspectiva positiva, tales como un concepto, “El cual implica distintos grados de vitalidad y funcionamiento adaptativo” (Labiano, 2001, p.3), una de las definiciones de salud más representativas e importantes es la de La Organización Mundial de la Salud (OMS) que define la salud “Como un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad” (Parra, 2003, p. 1).

Como podemos apreciar en dichas definiciones la salud no solo se refiere a enfermedad, si no a un bienestar más allá del físico, un bienestar que incluye un estado de equilibrio y estabilidad, asociado con diversos factores, como la influencia que tiene en nosotros la sociedad en la que nos desenvolvemos, es decir que tan bien nos adaptamos a esta, cómo es que

nos perciben los demás y cómo sentimos que estamos inmersos en ella, el éxito en la familia, en el trabajo, con los amigos, etc., los cuales conllevan a un estado de satisfacción, que también se traduce como salud. Si fallamos en alguno de estos aspectos, comenzamos a sentirnos estresados, fatigados y tristes, ya que no contamos con las herramientas necesarias para sobrellevar nuestros problemas, en cada entorno en el que nos desenvolvemos, por lo tanto cada uno es de suma importancia para las personas, para considerarse como una persona sana, por lo tanto debemos mantener cierta estabilidad en cada uno de estos aspectos para sentirnos realizados o satisfechos con la vida que llevamos.

“La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiente en que viven y trabajan” (Parra, 2003, p. 1). Uno de los principales objetivos en la vida de las personas, es obtener recursos que nos permitan adaptarnos a la sociedad en la que vivimos, tales como los económicos, materiales, y de reconocimiento social, así como la obtención de diferentes roles a lo largo de nuestra vida, el cual incluye el formar una familia, o cumplir con metas tales como ser exitoso en el trabajo, terminar una carrera, aprender un idioma, viajar etc., Por lo tanto siempre nos mantenemos en constante desarrollo, tales recursos roles etc., debemos desempeñarlos de la manera más exitosa posible, ya que gracias a ellos, es como nosotros encontramos el equilibrio que nos permite estar en armonía física y psicológica, proporcionándonos un óptimo estado de salud.

1.3 Salud Ocupacional

La salud al ser el principal eje del cual todos dependemos para llevar un nivel de vida óptimo, puede generarnos beneficios y también perjudicarnos en cualquiera de las esferas en las

que nos desenvolvemos día con día. El trabajo es uno de los lugares donde solemos pasar más tiempo, por lo tanto es ahí donde se desarrollan una gran parte de nuestras afecciones, así como también es uno de los ambientes que más beneficios trae consigo cuando las condiciones son favorables y cuando logramos nuestros objetivos dentro de este.

Parra, (2003) menciona que “Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas” (p.1). Lamentablemente en la actualidad, son muy pocos países en los cuales el desarrollo económico permite que la mayor parte de sus habitantes tenga un empleo digno, o simplemente un empleo el cual cubra con sus expectativas de desarrollo profesional y personal, así como sus expectativas económicas.

Las condiciones laborales en la actualidad no son las mejores que podríamos esperar para todas las personas que trabajamos debido al acelerado ritmo de trabajo y al descuido de la salud ocupacional, ya que se descuidan un sinnúmero de factores dentro del entorno laboral, “Se sabe que un número considerable de oficinistas sufre las presiones consecutivas a su empleo y resultantes, por ejemplo, de la complejidad de las tareas, los conflictos de funciones y responsabilidades y la constante competencia” (Kalimo y cols., 1988, p. 5).

Dentro de las organizaciones es sabido que “Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas” (Parra, 2003, p. 2)., En la actualidad se han creado más propuestas, reformas, leyes, y estudios en los cuales se investigan las enfermedades producidas por el trabajo y los derechos que tienen los trabajadores a mantener un grado de salud el cual los beneficie y los mantenga en condiciones óptimas, tanto para

laborar dentro de las empresas, como para desarrollarse en sus vidas cotidianas, tal como menciona Kalimo y cols (1988):

La salud y el bienestar, o su ausencia, dependen pues en gran medida de las características del ambiente socioeconómico y cultural en que se desarrolla el proceso, inclusive de las influencias del medio, urbanas y rurales. Dichas condiciones son totalmente diferentes en cada país o incluso en cada ciudad que los componen, incluso podemos considerar que pueden ser también decisivos factores ambientales como el clima, las condiciones geográficas y la tecnología utilizada ((Kalimo y cols., 1988, p. 13).

Cada país y/o ciudad tiene su propio estilo de vida, derivado tanto de factores culturales heredados a lo largo del tiempo, como factores climáticos que caracterizan a cada región, por lo tanto es indispensable que se tomen medidas para procurar la salud de los trabajadores, generando políticas y estándares de salud que se adapten a cada estilo de vida, y necesidades de las personas que habitan en estos lugares.

Es importante resaltar que “Los factores económicos modifican considerablemente las reacciones individuales y de grupo, entre otras cosas porque la posesión de recursos económicos suficientes permite evitar o compensar muchos efectos potencialmente nocivos” (Kalimo y cols., 1988, p. 13). Nos referimos a que también la economía de cada país de igual forma es diferente en cada uno de estos, sin embargo en la mayoría de los países aún en vías de desarrollo, los salarios que se les otorgan a los trabajadores, por prestar sus servicios en jornadas extensas y muchas veces en condiciones no favorables, disminuyen su calidad de vida, ya que incluso de esto depende que puedan acceder a sistemas de salud de mejor calidad, lo

cual contribuye a que las enfermedades ocasionadas por el trabajo se desarrollen y se conviertan en padecimientos crónicos que deterioren la salud a corto y largo plazo.

La cultura y factores psicosociales de cada país así mismo determina la forma en que cada persona afronte las condiciones con las cuales debe lidiar día con día en el entorno laboral, personas con mejores estudios y con una preparación más extensa y de calidad, exigirán condiciones laborales mejores y más adecuadas a sus necesidades, e incluso el hecho de pertenecer a culturas en las cuales el conformismo es una de las principales características de la población, permitirán que el entorno laboral afecte más en ellos deteriorando su salud mental y física.

1.3.1. Resiliencia

La resiliencia es un concepto actual, que busca dar a conocer una manera eficaz de enfrentar los problemas. A continuación se define brevemente el concepto de resiliencia desde tres perspectivas principales:

La palabra resiliencia proviene del término “resilience”, el cual se refiere a “la capacidad de un material de recuperar su forma original después de ser sometido a altas presiones”. (Hollnagel et.al 2006; Nemeth et.al, 2009; en Medina, 2012, p.29).

Para la Psicología, Oramas la define como “la capacidad de adquieren ciertos seres humanos de adaptarse de manera positiva una vez que han encontrado una adversidad o trauma significativo en un momento de sus vidas” (2009, en Medina, 2012, p.30). La resiliencia organizacional hace referencia a “buscar las oportunidades durante una crisis a fin de emerger

más fuerte y en mejores condiciones a las prevalecientes antes del hecho crítico. (McManus, 2008).

Existen 3 características de las personas u organizaciones resilientes, las cuales son:

- Aceptan la realidad, ven la realidad tal y como es.
- Encuentran sentido, extraen lecciones existenciales de las situaciones.
- Son capaces de improvisar; Ven posibilidades donde nadie más las ve.

Sheffi (2007, en Medina, 2012) propone un modelo de un perfil hipotético de disrupción en una organización, que consta de ocho etapas, las cuales son:

1. Preparación, Prever y prepararse para minimizar los efectos ante una disrupción
2. Evento disruptivo, Momento en que aparece la disrupción, caracterizada por tener un alto impacto y una baja probabilidad de ocurrencia
3. Primera respuesta, El primer momento después de que se presenta el evento disruptivo, en donde se presenta la primera respuesta.
4. Retrazo en el impacto, En algunas ocasiones el impacto total puede tomar un tiempo antes de afectar a una organización.
5. Impacto total; Una vez recibido el impacto total de la disrupción, el rendimiento cae catastróficamente.
6. Preparar Recuperación; La organización Evalúa y re direcciona los recursos, esta fase inicia de forma paralela con la primera respuesta

7. Recuperación; Reestablecer las operaciones y reparar los daños causados por la disrupción
8. Impacto a largo plazo; Si la relación con los clientes se vio afectada en el proceso, el impacto será de larga duración y difícil enmienda.

1.4 Salud y el Afrontamiento

La relación que existe entre el afrontamiento y la salud se basa en la “Suposición de que las evaluaciones de daño, amenaza, y desafío se ven acompañadas de estados emocionales de todas clases e intensidades” (Lazarus, Folkman, 1991, p. 226), las cuales pueden causar síntomas físicos que a su vez pueden desarrollar enfermedades y afectar la salud de las personas.

Por lo tanto para comprender dicha relación hay que tener en cuenta que el afrontamiento sigue un proceso, cuyo primer paso es la evaluación cognitiva del individuo, desencadenando una serie de reacciones emocionales, lo cual posteriormente se manifiesta de forma física, ya que la persona actúa sobre el estresor o actúa para tratar de evadirlo, las reacciones y evaluación cognitiva no solo dependen de la personalidad de cada persona si no de los factores psicosociales entorno a los cuales se ha desarrollado el individuo, la cultura en la que se encuentra inmerso, o los elementos ambientales que lo rodean, esto es de gran importancia para la salud, ya que influyen en cómo es que cada persona le da una interpretación a los síntomas que manifiesta, incluso interpretándolos como enfermedades o estados de bienestar, Lazarus y Folkman (1991) hacen referencia a lo antes mencionado enfatizando en que:

El hecho de quejarse o no, de los síntomas depende de valores, creencias y modelos personales de afrontamiento más que la enfermedad en sí misma, es difícil discernir si lo que observamos es enfermedad o solo es una manifestación externa de valores, creencias y afrontamientos desigualmente relacionados con la enfermedad. (p. 227).

En ocasiones las características de las enfermedades que padecemos no son causantes de todos los síntomas que presentamos, sino también el cómo influye dicha interpretación de los síntomas, la educación recibida desde niños, nuestras familias, amigos, etc. Cómo nuestra sociedad ve a las enfermedades, el apoyo de nuestras familias, los recursos económicos con los que contamos, el lugar en donde vivimos etc., todos estos factores influyen en la forma en cómo afrontamos la enfermedad, como la valoramos, y como tratamos de darle una solución o sobrellevarla.

El hecho de que la salud dependa de tantos factores, nos hace más vulnerables a desarrollar padecimientos, ya que el conservar un equilibrio para mantenernos en un estado de bienestar, no es una tarea fácil, y menos lo ha sido a lo largo de los años para las organizaciones, el hecho de procurar la salud en los trabajadores a pesar de diversos estudios e investigaciones que han comprobado por ejemplo, como es que el trabajo afecta directamente a la salud de las personas ya sea de forma positiva o negativa, y sin embargo las personas seguimos sin darle el peso que requiere para su mejora y evolución, por lo tanto es importante considerar, la formación de medidas de prevención dentro del trabajo y en cualquier otro entorno, las cuales permitan manipular de forma positiva los factores psicosociales, para que de esta forma influyan de manera positiva en nuestras habilidades y capacidades de resolver cualquier situación a la que nos enfrentemos, permitiéndonos el logro de nuestras metas y el

mantenernos sanos tanto emocionalmente como físicamente, ya que mientras más sanas nos encontremos las personas, la calidad de vida y productividad tanto de las ciudades y países mejorará significativamente.

2. Factores psicosociales y su relación con el afrontamiento

La importancia al hablar de afrontamiento, de sus estilos y de sus estrategias, es el conocer los factores que influyen en el origen de estos ya sea de forma positiva o negativa, tanto de forma individual o colectiva, dentro de ambientes diferentes, ya sea la familia, la escuela, y en el entorno laboral, en el cual centraremos nuestra atención.

“Los factores psicosociales en el trabajo han empezado a estudiarse hace relativamente poco tiempo, sobre todo en los países en vías de desarrollo” (Paz, Pomares, s/f. p.1)., debido a la creciente tasa de enfermedades físicas y psicológicas ocasionadas por el trabajo, y las consecuencias en la productividad, en la vida de los empleados como en las organizaciones, dicho crecimiento en cuanto a patologías en los trabajadores, ha sido a causa principalmente de el crecimiento y evolución de la demanda laboral, la globalización y el desarrollo económico de los países y ciudades del mundo.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el individuo, su medio ambiente, la satisfacción que obtenga en él y las condiciones y herramientas de la organización, y por otra parte de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984, p. 12).

Dándole una interpretación a dicha definición podemos decir que en cuanto a las capacidades del trabajador, podemos referirnos a cómo es que cada uno de ellos resuelve las situaciones estresantes con las que debe lidiar dentro de su trabajo. Aunado a los demás

factores que componen dicha definición, las cuales componen a los factores psicosociales, y pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral de las personas, cuando hablamos de que dichos factores pueden influir positivamente o favorecer a las personas y su desempeño laboral, hacemos referencia a tales factores fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

La mayoría de los estudios e investigaciones a cerca de los factores psicosociales y su influencia en el entorno laboral, hablan más acerca de cómo estos afectan de forma negativa a las personas y su desarrollo, sin embargo en la actualidad, las enfermedades o riesgos laborales, tal como lo mencionábamos anteriormente, han ido en aumento, por lo tanto debemos enfocar cada vez más nuestra atención en mejorar la calidad de nuestros empleos y la calidad en las estrategias y estilos de afrontamiento que los trabajadores utilizan, las cuales provienen o se ven influenciadas por los factores psicosociales que rodean a las personas.

Los factores psicosociales a los cuales se les ha dado mayor atención debido a su influencia negativa se les conoce como Factores de Riesgo Psicosociales, los cuales “Se han definido por la OIT (1986) como las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro”. (Pando, Angels, Arellano y Saraz, 2006, citado en Acosta, 2006, p. 67).

Estos factores se relacionan con las principales causas que originan trastornos de salud en los trabajadores debido a la falta de atención prestada por las mismas personas encargadas de generar las condiciones de trabajo en las organizaciones, permitiendo que el estrés los perjudique, otro dato importante a considerar es que, “La exposición al estrés psicosocial en el

trabajo va acompañada de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas” (Kalimo, El – Batawi y Cooper, 1988, p. ix), las cuales como podemos ver, no solo afectan el rendimiento de las personas si no también los afecta de forma física y psicológica.

2.1 Clasificación y Componentes de los factores psicosociales en el trabajo

“Los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza, comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa”, (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984, p.10). Dichos factores al tener diversos y distintos orígenes, cada vez resultan más difíciles para las personas que se han dedicado o están interesadas en investigar y estudiar, como es que estos factores surgen y como afectan de forma positiva o negativa a las personas, por tal motivo es importante conocer que hay diferentes explicaciones las cuáles son las causas que determinan la forma en que influyen en las personas, y como se pueden generar estrategias para su modificación en beneficio de los trabajadores.

“Los factores psicosociales pueden clasificarse en dos categorías principales: los que tienen efectos negativos en la salud y los que pueden contribuir positivamente al bienestar de los trabajadores”, (Kalimo y cols., 1988, p. 15), en ambos casos se originan dependiendo de las características del entorno laboral. En la actualidad, la evolución de los empleos ha traído consigo la mejora en la calidad de vida de las personas, ya que ha aumentado el nivel de vida en algunos países que están en vías de desarrollo, sin embargo a pesar del crecimiento y mejora en la economía , los medios por los cuales se han obtenido, la mayoría de las veces han sido

con el sacrificio de algunos factores importantes como la salud de las personas, el incremento de las jornadas laborales, la disminución de las horas de descanso, y el hecho de que los sueldos han ido en decremento, ya que en muchos casos la única economía que se ha visto mayormente beneficiada ha sido de los dueños de las empresas, así como accionistas y empresarios, y los empleados han sufrido la mayoría de las consecuencias negativas más que positivas, derivadas de los factores psicosociales del trabajo.

Además de existir una clasificación en cuanto a factores positivos y negativos, debemos conocer los elementos que le dan origen a dichos factores.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, por su parte, diferencia entre 10 categorías diferentes clasificándolas entre aquellas relacionadas con el contexto del trabajo y las relacionadas con el contenido del trabajo. En las categorías relacionadas con el contexto del trabajo se incluyen: 1) Cultura, desorganización y gestión, 2) Papel o rol en la organización, 3) Desarrollo de la carrera profesional, 3) Poderes de decisión y de control, 4) Relaciones interpersonales en el trabajo, y 5) Interrelación con problemas familiares o sociales. En las categorías relacionadas con el contenido del trabajo: 1) Equipos y ambiente laborales, 2) Concepción de las tareas del puesto de trabajo, 3) Carga y ritmo de trabajo, y 4) Programación del trabajo”. (Pando, Angels, Arellano y Saraz. 2006, citado en Acosta. 2006, p. 68).

Los factores de riesgo psicosocial, están compuestos por varias características, las cuales componen el entorno laboral al que pertenecen millones de trabajadores en todo el mundo, sin embargo “No solo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que además, intervienen las variables personales del trabajador, las actitudes, la

motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales” (Paz, Pomares, s/f. p. 2).

El hecho de que estas variables propiciadas por el trabajo o por los recursos y características de cada persona, afecten negativamente a los trabajadores en la actualidad, se debe al cambio en las tecnologías, el crecimiento de la competencia laboral mundial, los cuales crecen de forma inmoderada y evolucionan, lo cual fuerza a las personas a adaptarse a estos sin considerar que en algunos casos estas transformaciones se van dando de forma abrupta, y no todos poseen las mismas capacidades para adaptarse fácilmente a estos cambios, tomando en cuenta la falta de capacitación, y recursos o medidas preventivas para una adaptación paulatina de los trabajadores.

Dentro de los factores psicosociales existe otra clasificación en la cual Pando, Angeles, Arellano y Saraz (2006, citado en Acosta, 2006, p. 68) nos habla de, Tres líneas principales de modelos explicativos, en primer lugar, aquellos que se centran en las condiciones dadas por las interacciones propias entre los trabajadores y la organización administrativa del trabajo, en segundo aquellos modelos explicativos que tienden a unirse de alguna manera con los paradigmas del estrés, equiparando de esa manera a los factores psicosociales del trabajo con los llamados estresores.

Considerando la similitud de el primer modelo con la explicación dada anteriormente acerca de las variables del entorno laboral que componen al los factores psicosociales en el trabajo, podemos explicar de una forma más sencilla el modelo que relaciona al estrés con los factores de riesgo psicosociales, ya que sí dejamos a un lado las variables del entorno laboral y las características de cada persona, podemos considerar que los estresores dependerán de la

interpretación que cada una de ellas les dé a estos, de cómo los perciba cognitivamente y de cómo la sociedad en la que se encuentran influya en ellos.

2.2 Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores

“En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud del trabajador”, (Pando, Angels, Arellano y Saraz, 2006, citado en Acosta, 2006, p. 66), por lo tanto es necesario conocer cuáles son las afectaciones específicas derivadas de dichos factores, para poder estar más informados de cómo podemos generar una conciencia de salud laboral, la cual nos permita crear programas de prevención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

Desafortunadamente en la actualidad estas medidas de prevención no son tomadas en cuenta, dentro de las organizaciones, ya que la principal preocupación de éstas, es simplemente la productividad, sin conocer que el recurso humano es el motor principal de esta, y sin el cuidado y atención necesaria tiende a deteriorarse. “Se han acumulado pruebas que demuestran que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas”, (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984, p. 10). Por lo tanto se incrementa la rotación de personal, y día con día miles de personas pierden sus empleos, por su bajo rendimiento y problemas de salud ocasionados por la explotación laboral que existe actualmente e incluso genera que las mismas personas vean a las otras como simples objetos de uso temporal, es decir, las personas actualmente trabajan y se desempeñan dando todo de sí mismas hasta llegar el momento donde la fatiga tanto física como psicológica no les permite dar más de sí mismos, generando un deterioro en todas las áreas de su vida, lo cual no es de importancia para muchas

organizaciones, a pesar de haber una vasta cantidad de información, se opta por las estrategias de productividad menos humanizadas las cuales generan beneficios a corto plazo y deterioran la salud de las personas.

Actualmente se reconoce que los acelerados cambios tecnológicos registrados en algunas ocupaciones, aunados a exposiciones profesionales y combinados con otros factores (como la sensibilidad del individuo, su modo de vida y las condiciones generales de su medio ambiente) generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo, o agravan desórdenes existentes tales como enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular, así como trastornos del comportamiento o de la conducta” (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984, p 11.).

Por lo tanto es de vital preocupación y ocupación el generar programas de prevención e intervención, que procuren el beneficio tanto de las personas como de las organizaciones.

2.3 Medidas de prevención para evitar los factores de riesgo psicosociales:

Con medidas de prevención podemos referirnos a:

“Los requerimientos esenciales para la creación de un medio ambiente de trabajo sano, a la adaptación del trabajo de acuerdo a la capacidad y necesidades de cada trabajador a su condición física y mental y al establecimiento y mantenimiento de un medio ambiente de trabajo capaz de favorecer un óptimo estado de salud física y mental en relación con el trabajo” (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984, p.11).

Tales requerimientos pueden ser cumplidos por las empresas, a pesar de que estas deberán invertir tiempo, dinero y esfuerzo en ellos, los beneficios que traen consigo serán la

mejorarían en la calidad de vida de los trabajadores, y les darían más herramientas, que les permitan solucionar las situaciones estresantes a las que deban enfrentarse en su vida cotidiana.

Entre las medidas preventivas según Kalimo y cols. (1988), figuran:

- 1) Un examen previo a la contratación, encaminado a estimar las tendencias psicológicas del trabajador, que debe incluir la evaluación de sus antecedentes psicológicos. Una prueba de aptitudes y un interrogatorio sobre las expectativas con respecto al empleo y la capacidad de desempeñar tareas exigentes pueden contribuir a la asignación adecuada de los puestos de trabajo.
- 2) Un examen periódico, durante el cual el médico responsable de la higiene del trabajo y su personal deben investigar toda alteración del comportamiento, trastornos psíquicos o psicosomáticos significativos o ambas cosas. La observación de indicios en ese sentido debe llevarles a investigar la historia personal del trabajador y los posibles factores causales en el trabajo y fuera de él. Los tipos de cambio del comportamiento más significativos parecen ser las quejas frecuentes relativas a sensaciones de fatiga o a un padecimiento carente de base orgánica o con una base orgánica mínima. Con frecuencia, ése será el único medio de que dispondrá el trabajador para comunicar sus problemas psíquicos personales. Incluso si representan una carga cada vez mayor para los servicios de salud y sociales, esas quejas deben recibir especial atención, a fin de que no lleguen a convertirse en afecciones psicogénicas o del comportamiento importantes.
- 3) Un programa de vigilancia del medio laboral y la salud de los trabajadores desde el punto de vista de los factores psicosociales. Es necesario desarrollar métodos apropiados para llevar a cabo este tipo esencial de vigilancia.

Estas son solo algunas de las medidas preventivas que podrían ser implementadas, sin embargo, al generar nuevas investigaciones, las cuales se vayan renovando y actualizando, podría llegar a surgir nuevas tendencias de acción dentro de las organizaciones que garanticen que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo se modifiquen, y lleguen a ser positivos en el desarrollo y en la vida de los trabajadores.

2.4 Importancia de los factores psicosociales en el trabajo, para el afrontamiento

Tomando en cuenta las consecuencias mencionadas anteriormente acerca de como los factores psicosociales no son tomados en cuenta por algunas personas las cuales forman parte de organizaciones no responsables con la salud de sus trabajadores, al no proporcionarles el ambiente y las herramientas necesarias para su desarrollo dentro de esta, podemos decir que dichos factores pueden llegar a representar un riesgo para los trabajadores dependiendo de cómo sean manipulados y desarrollados dentro de las organizaciones.

Sin embargo, “este tipo de riesgos, no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre lo indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales, podrá manejar la situación laboral, para eliminar el riesgo o podrá modificar su comportamiento” (Gil, 2012, p. 238).

Por lo tanto podemos discernir solamente en el aspecto de que dichos riesgos no afectan a la salud, ya que como hemos visto anteriormente si tienen consecuencias significativas en ella, sin embargo, adentrándonos en el tema del afrontamiento dicha afirmación nos menciona que las personas de tener estrategias de afrontamiento solidas, podrían verse libradas de dichos riesgos.

La importancia de las estrategias de afrontamiento y su relación con los factores psicosociales, es que ambas se complementan, y que los factores psicosociales son las principales influencias del afrontamiento de cada persona; Podríamos decir que dependiendo de las características de los factores por los que se ven rodeadas las personas, estas desarrollaran estrategias de afrontamiento para poder adaptarse a sus entornos y viceversa es decir, mientras mejores estrategias posea será menos vulnerable al estrés ocasionado por el entorno que lo rodea, ambos se complementarían logrando así un enriquecimiento en cuanto a fortalezas de las personas para combatir los problemas laborales y en su vida cotidiana, por lo tanto los factores de riesgo se reducirán, y tendrán un impacto positivo en la salud de los trabajadores. Lamentablemente aún es un objetivo lejano, ya que para ser implementado por todas y cada una de las organizaciones que existen, tendrían que pasar muchos años y muchas investigaciones así como un cambio en la visión de millones de personas que aún se rigen por políticas, reglamentos y lineamientos obsoletos que no permiten realizar los cambios necesarios para eliminar los aspectos negativos, que ocasionan severos daños a la salud de los trabajadores derivados por la frustración ocasionada por no poder resolver un sinnúmero de problemas en su entorno laboral; Por tal motivo es necesario el conocer como se origina el estrés que los agobia, sus principales causas, las afecciones y enfermedades que genera, así como cuáles podrían ser las estrategias o puntos primordiales que nos permitan realizar cambios que resulten en beneficio de todas las personas que trabajan.

3. Estrés

3.1 ¿Qué es el estrés?

El estrés tiene una estrecha relación con el tema de estilos y estrategias de afrontamiento, ya que un individuo al percibir una sensación de estrés, la cual puede ser generada por cualquier situación que se desencadene a su alrededor, ya sea un examen importante, una reunión de negocios, o incluso al manejar en el tráfico, comenzará a desencadenar una serie de respuestas tanto físicas como emocionales, las cuales en conjunto conformarán una estrategia de afrontamiento, es decir cómo es que resolveremos la situación en la que nos encontramos, ¿Cuál será la medida que tomaremos para no llegar tarde al trabajo?, ¿Qué calificación obtendremos en el examen?, etc. todas estos obstáculos a los cuales nos enfrentamos día con día generan estrés en nosotros, ya sea de forma positiva o negativa, lo cual dependerá de cómo lo manejemos, controlemos y canalicemos, teniendo en cuenta que lo que siempre debemos buscar es el beneficio de nosotros mismos. Por tal motivo comenzaremos conceptualizando al estrés, guiándonos con algunas definiciones importantes, para tener un panorama general.

Lazarus (1999, en Marulanda 2007) menciona que el estrés puede ser considerado como:

El Proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que el cuenta para hacer frente a dicha situación. Durante el estrés se produce una transacción entre las variables ambientales, individuales y antecedentes de dicha relación. Así, la valoración que el individuo hace de los elementos involucrados, las emociones que surgen en la

relación y la manera en que el individuo afronta la situación van definiendo el proceso de estrés. (p.7)

Desde la perspectiva biológica de Valdez y De Flores (1985 citado en Marulanda, 2007) el estrés es “Estado de activación que depende de las evaluaciones que el organismo hace del entorno, donde dicho organismo, a través del sistema reticular, procesa la información sensorial recibida y da una respuesta ante la misma” (p.35). Esta respuesta es también llamada activación la cual se da por medio de dos vías que se encuentran ligadas: la neuronal y endocrina.

Brannon y Feist (2001) definen las vías de la siguiente manera: “El sistema nervioso es rápido, de acción breve y responde por vía neuronal mediante la emisión de neurotransmisores. El sistema endocrino es más lento de acción larga y responde por vía sanguínea mediante hormonas” (Citado en Marulanda, 2007, p.35).

Lazarus (1999, en Marulanda 2007) plantea que existen tres elementos presentes en el proceso de estrés: la situación, los recursos de la persona y la percepción que hace la persona sobre la situación así como de sus recursos.

Por tal motivo podemos remarcar el hecho de que el estrés es un proceso que se desencadena en el cuerpo humano al encontrarse en cualquier situación que represente un riesgo, amenaza o reto por así llamarlo, en el cual se involucran desde procesos químicos, emociones, sentimientos, acciones, hasta percepciones creadas por los individuos influenciadas

por el medio en el cual se desarrollaron, la cultura y las mismas experiencias que cada persona a experimentado a lo largo de su vida, los cuales en conjunto le permitirán llegar a una solución para cualquier situación y en cualquier entorno en el que se encuentre, dependiendo de la eficacia con la que se logre manipular al estrés.

3.2 Estrés laboral

Se habla de estrés laboral cuando hablamos del estrés provocado por factores laborales, relativamente es un tema nuevo por la importancia e impacto que tiene el trabajo en nuestras vidas actualmente.

La FSP - UGT de Castilla y León en su guía del estrés laboral (2008), nos da su definición de estrés laboral “Es el proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad” (2008, p.5). En donde el individuo percibe un desequilibrio entre las exigencias del medio y su capacidad para responder a la situación; este estrés implica un estado de activación del cuerpo para hacer frente a las exigencias de la vida, y si estas exigencias son en referencia al ámbito laboral se denomina estrés laboral.

3.3 Estresores Laborales

Los estresores son factores que permiten que se desencadenen en el cuerpo, las reacciones propias del estrés o mejor definidos por la FSP - UGT de Castilla y León en su guía del estrés laboral (2008) como “cualquier circunstancia que la persona percibe como una amenaza o como algo del entorno que supera su capacidad de respuesta.” (p.5)

Como se mencionó anteriormente existen factores específicos del trabajo que pueden llevar a los trabajadores a un estado de estrés; entre los principales estresores en el ámbito laboral de acuerdo a las características de la tarea encontramos: la sobrecarga de trabajo, capacidad de toma de decisiones al realizar el trabajo, repetitividad, etc. De acuerdo a la estructura de la organización se encuentran: la ambigüedad y conflicto de rol; y de acuerdo a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo podemos mencionar: los estilos de mando y relación con iguales. También existen condiciones físicas en el trabajo que pueden fomentar el nivel de estrés, entre los principales se encuentran los mencionados por Guillen, Catalina, Correas y Minguez (2008, citados en Román, Gelpi, Cano y Catalina, 2008, p.69):

- Iluminación inadecuada; Nivel excesivo de ruido; Temperaturas extremas; Niveles excesivos de humedad ambiental; Trabajo en ambientes contaminados.

Además de los estresores ya mencionados, la Organización Mundial de la Salud (citada por Guillen, Catalina, Correas y Minguez, 2008 en Román, Gelpi, Cano y Catalina, 2008,p. 73) menciona características de la organización que pueden aumentar el riesgo de estrés; de acuerdo a las características del puesto podemos encontrar: el volumen y ritmo del trabajo, horario de trabajo, participación y control. De acuerdo al contexto laboral entre las principales se encuentran: las perspectivas profesionales, estatus y salario, papel en la entidad, relaciones interpersonales, cultura institucional y relación entre la vida familiar y la vida laboral.

3.4 Síndrome General de Adaptación (SGA)

Existe un Síndrome que se puede llegar a dar si el estrés no es resuelto exitosamente, este Síndrome fue propuesto por Seley (1956), y en la guía del estrés laboral (2008), se

describe dicho padecimiento denominado “Síndrome General de Adaptación (SGA)”, el cual se da en tres fases que se describen brevemente a continuación.

- Fase de alarma: Es la respuesta inmediata
- Fase de resistencia: Respuesta a medio o largo plazo, el cuerpo se mantiene activado en un menor grado de intensidad que la primera fase, pero con capacidad para mantenerse durante más tiempo facilitando recursos para superar la adversidad.
- Fase de agotamiento: Si la respuesta es muy intensa o se mantiene durante mucho tiempo pierde la capacidad adaptativa y aparece la sintomatología de enfermedad.

3.5 Síntomas del estrés

Durante nuestra vida cotidiana experimentamos situaciones que nos producen estrés, y no nos damos cuenta, esto es porque algunos de los síntomas pasan desapercibidos, son solo momentáneos o bien los confundimos con una enfermedad o sensaciones pasajeras. Pero ¿Cómo saber si estamos estresados? o en un caso más grave, si sufrimos de estrés crónico.

La FSP - UGT de Castilla y León en su guía del estrés laboral (2008) nos mencionan los síntomas del estrés en 3 niveles diferentes:

- A nivel biológico se encuentra: la sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estomago, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dolor de cabeza, mareo, nauseas, etc.
- A nivel psicológico como principales podemos mencionar: preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre la actuación ante otros, temor a que se den cuenta de

nuestras dificultades, temor a la pérdida de control, dificultades para pensar, estudiar o concentrarse, etc.

- A nivel motor o conductual podemos encontrar la evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad, tartamudez, llorar, quedarse paralizado, etc.

Por tal motivo si nos encontramos frente a una situación la cual nos genera la sensación o el actuar en las formas mencionadas anteriormente, probablemente estemos experimentado el estar estresados, por tal motivo es recomendable antes de actuar ante cualquier situación, el evaluar cómo nos estamos sintiendo y cómo podemos responder ante esta para dominar nuestros impulsos y responder de la forma más adecuada.

3.6 Clasificación del estrés

Para su estudio el estrés se puede clasificar de acuerdo a diferentes características a continuación se mencionan las principales clasificaciones descritas por La FSP - UGT de Castilla y León en su guía del estrés laboral (2008):

- De acuerdo a su duración: Agudo / crónico

El estrés agudo produce un gran impacto a nivel físico y emocional a corto plazo y es provocado por sucesos intensos y extraordinarios; en cambio el estrés crónico tiene un menor impacto que el agudo a nivel físico y emocional, pero se mantiene en el tiempo, debido a que los pequeños estresores cotidianos se van sumando y acaban agotando la capacidad adaptativa del cuerpo.

- De acuerdo a su efecto: Positivo (Eustrés) / Negativo (Distrés)

Inicialmente el estrés es positivo, nos activa ante las demandas de la vida y defendernos de amenazas. Es por esto que el estrés prepara para afrontar con éxito los retos. Cuando los requerimientos del medio superan los recursos de la persona para hacerles frente surge el estrés negativo que nos descontrola y deriva en una patología si la respuesta es frecuente intensa o duradera.

3.6.1 Ventajas y desventajas del estrés laboral

Las ventajas o desventajas que el estrés pueda tener en un individuo se pueden explicar mediante la clasificación brindada por Sanchez Cortes en su libro Estrés laboral y desempeño de los trabajadores (2012):

- Eustrés: En donde se implican las ventajas del estrés ya que este tipo de estrés es considerado como positivo en donde la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene situaciones placenteras.

Sin olvidar que el estrés en niveles adecuados o interpretado por los individuos como reto incrementa vitalidad, salud, energía, facilita la toma de decisiones permitiendo un nivel de consciencia capaz de sentir la vida como una experiencia única y valiosa. Cabe destacar que incluso el exceso de estrés positivo puede causar distrés.

- Distrés: En donde entrarían las desventajas del estrés ya que dicho estrés permite que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo a la carga que sobre este recae; ocasionando desordenes fisiológicos provocando síntomas, enfermedades y deterioro de nuestra salud.

3.7 Consecuencias del estrés.

Alfredo Fierro (En María Isabel Hombrados S.F.) menciona que las consecuencias que el afrontamiento puede tener, dependen del éxito o fracaso de las estrategias de afrontamiento utilizadas, asimismo este pensamiento lo reafirma Holroyd y Folkman “Las estrategias de afrontamiento, exitosas o no, pueden determinar que un individuo experimente o no estrés” (1982, Citado en Salotti, 2006).

Las consecuencias se ven reflejadas a través del estrés del individuo de no haber afrontado, de haber afrontado mal o de haber afrontado con éxito, pero con costes psicológicos que generan un nuevo estrés o malestar.

Cuando no podemos superar las exigencias del estresor esto nos genera cierto grado de estrés y es dependiendo de este grado de estrés la gravedad de las consecuencias para los individuos. Las consecuencias del estrés pueden dividirse en: Consecuencias para la salud y para el entorno familiar, social y laboral.

Entre las principales consecuencias que el estrés puede generar a la salud están las que a continuación se listan:

- Cardiovasculares
- Respiratorias
- Gastrointestinales
- Dermatológicas
- Inmunológicas
- Musculo- esqueléticas

- Sexuales
- Psicopatológicas

Mientras que las consecuencias para el entorno familiar, social y laboral empiezan cuando el estrés se mantiene por un tiempo prolongado, ya que este altera las relaciones del individuo en todos sus ámbitos de la vida haciendo que las actividades que resultaban satisfactorias vayan perdiendo su interés y así las personas van quedando indefensas y cambiando su humor con familiares y pares provocando diversos problemas.

3.8 Modelos de estrés laboral

Existen numerosos modelos que nos explican el estrés, sin embargo Guillen, Catalina, Correas y Mínguez (2008 en Román, Gelpi, Cano y Catalina 2008) mencionan los dos principales modelos específicos al ámbito laboral, los cuales son:

1. Modelo de la tensión laboral (Job Strain) o modelo- control- apoyo social, descrito por Karasek y Theorell, el cual propone tres características importantes de las condiciones del trabajo que pueden ser un riesgo para sufrir estrés laboral las cuales son: Las demandas del puesto de trabajo, el control que el trabajador tiene sobre el trabajo y el apoyo social en el trabajo.

De acuerdo a como se combinan el nivel de demandas y control se pueden encontrar cuatro tipos de trabajo:

- Trabajos activos. Al trabajador se le pide mucho pero él puede manejar la situación
- Trabajos de alta tensión. Al trabajador se le pide mucho pero hay poco control por parte de este

- Trabajos de baja tensión. Al trabajador no se le pide mucho y tiene margen de control
 - Trabajos pasivos. Al trabajador no se le pide mucho y este apenas tiene control. En donde los trabajos pasivos y de alta tensión desencadenan más riesgo para la salud.
2. Modelo del Desequilibrio entre el esfuerzo dedicado al trabajo y el nivel de compensación propuesto por Siegrist y sus colaboradores en donde mencionan que el aspecto más importante que se debe tener en cuenta es el desajuste entre el esfuerzo que requiere el trabajo y las compensaciones que recibimos por él. En cuanto mayor sea el desequilibrio entre las variables, mayor será el nivel de estrés.

Entendido por “esfuerzo” las demandas objetivas y por “recompensas” el salario, trato justo y estabilidad en las condiciones laborales.

3.9 Prevención del estrés

Existen pautas que nos pueden ayudar a controlar nuestros niveles de estrés y por lo tanto a mejorar nuestra calidad de vida, la FSP –UGT de Castilla y León en su guía del estrés laboral (2008) nos menciona algunas recomendaciones generales:

- Desarrollar un buen estado físico
- Llevar una dieta adecuada (Disminución de azúcares refinados, proteínas de origen animal, grasas saturadas, alcohol; consumo de fibra vegetal, frutas, verduras, legumbres, aceite de oliva y frutos secos)
- Descanso adecuado
- Gestión del tiempo

- Percepción del apoyo social
- Optimismo y buen humor
- Tolerancia a la ambigüedad
- Personalidad resistente al estrés: Compromiso, Control y Reto

Es importante prevenir o atacar el estrés en su momento debido a que el exceso de activación puede provocar efectos dañinos a nuestra salud física, emocional y social.

La importancia de hablar sobre el estrés en esta investigación, es la estrecha relación que este tiene con el afrontamiento, ya que sin esta reacción emitida por nuestro cuerpo, no existiría la necesidad de generar estrategias para mitigar la gran cantidad de sensaciones y emociones que este genera en nosotros, desencadenadas por situaciones que nos ocasionan desequilibrios, que deben ser controlados y devueltos a su estado de normalidad, por medio de la correcta interpretación y manejo de los estímulos que los desencadenan; Por tal motivo al ser el principal causante de la búsqueda de estrategias de afrontamiento en las personas, el estrés es uno de los factores más importantes para comprender parte de nuestra investigación.

4 Afrontamiento

4.1 Antecedentes del afrontamiento

El tema de afrontamiento tiene su origen en el estudio del estrés; sin embargo fue Lazarus quien con su definición y su teoría Transaccional en 1986, permitieron dar una nueva perspectiva del afrontamiento de la que ya se estudiaba.

Paula Salotti (2006) en su tesis, refiere que en un principio el trabajo teórico sobre el afrontamiento comenzó con Freud en 1923 y posteriormente fue desarrollado por su hija Ana Freud en 1936, desde esta perspectiva el afrontamiento se subordinaba a las defensas y los estresores eran de origen intrapsíquico.

Lazarus y Folkman (1986, en Rueda y Aguado, 2003) señalan que durante los años cuarenta y cincuenta el afrontamiento era concebido como un concepto organizativo en la descripción y evaluación clínica, en los 80's el afrontamiento constituyo el centro de toda una serie de psicoterapias y de programas educativos que tenían como objetivo desarrollar recursos adaptativos.

4.2 Concepto de afrontamiento

El concepto de afrontamiento comienza a adquirir mayor importancia después de la Segunda Guerra Mundial, al principio este concepto se aplicaba solo a eventos catastróficos, sin embargo con el tiempo se empezó a aplicar a eventos de la vida cotidiana y a las aflicciones que se producía en las personas.

A través del tiempo diversos autores nos han proporcionado definiciones y estudios de afrontamiento, a continuación se presentan algunas de las más relevantes en orden cronológico de aparición, con la finalidad de tener una amplia y basta perspectiva a lo largo del tiempo acerca de este tema.

“Todas las actividades cognitivas y motoras que una persona enferma emplea para preservar su organismo e integridad física para recuperar su reversibilidad de mejoría y compensarla ante la limitación de cualquier irreversibilidad de la mejoría” (Lipowski, 1970, citado en Soriano, 2002, p. 73).

- “Afrontamiento es la adaptación ante cualquier tipo de dificultad” (White, 1974, citado por Soriano, 2002, p.73).
- “Afrontamiento es lo que hace un individuo ante cualquier tipo de problema percibido para conseguir alivio, recompensa o equilibrio” (Weissman y Worden. 1977, citado en Soriano, 2002, p.73).
- “Conductas instrumentales y capacidades de solución de problemas de las personas que conllevan las demandas de la vida y las metas. Comprende la aplicación de habilidades, técnicas y conocimientos que una persona ha adquirido” (Mechanic, 1978, citado en Soriano, 2002, p.73).
- “Cualquier respuesta ante las tensiones externas que sirve para prevenir, evitar o controlar el distrés emocional” (Pearlin y Schooler, 1978, citado en Soriano, 2002, p.74).

- “Esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que sirven para manejar las demandas externas y/o internas que son valoradas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. (Lazarus y Folkman 1984, citado en Soriano, 2002, p.74).
- “Aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.” (Lazarus y Folkman, 1991, p.164).

El afrontamiento se refiere a los intentos por salvaguardarse, para reducir o asimilar una demanda existente (estresor) tanto como esfuerzo intrapsíquico (cognición) como también por acción (observable), considerándose que el individuo suele disponer de un repertorio bastante amplio, en el que se puede encontrar estrategias más estables o constantes que otras (Heim, 1991, citado en Soriano, 2002, p.74).

Las características del afrontamiento según Lazarus (1991) son:

- Es un proceso que cambia a medida que los propios esfuerzos son valorados como exitosos o no, sin embargo se dan formas estables de abordar el problema.
- Es un patrón de respuestas susceptible de ser aprendido frente a situaciones problemáticas.
- Requiere de esfuerzo.

Lazarus (1991) menciona que el afrontamiento es un proceso que se compone de tres aspectos, los cuales son:

1. Se refiere a las observaciones y valoraciones, es decir, lo que el individuo realmente piensa o hace.
2. Lo que el individuo piensa y hace es analizado dentro de un contexto específico, con el fin de conocer lo que el individuo afronta.
3. Cambio de pensamientos y actos a medida que la interacción se va desarrollando.

Otro de los aspectos básicos e importantes sobre el afrontamiento es que podría llegar a catalogarse como una serie de pasos, los cuales el individuo sigue para lograr su objetivo, el cual es mitigar el estrés al que se ve sometido; La idea central es el proceso de evaluación cognoscitiva, que se refiere al “Proceso de toma de decisiones para evaluar los daños y beneficios presentes en las interacciones de las personas con su ambiente” (Zavala y cools, 2008, p.165). Ante la aparición de un suceso determinado, el individuo realiza una serie de valoraciones sobre el mismo, para saber cómo es que actuará, y cuáles serán las consecuencias que este traerá consigo, “Este proceso de pensamiento, puede ser tanto consciente como inconsciente, e incluso involucrará emociones, las cuales serán indispensables para que la persona lleve a cabo una acción y modifique el estado de malestar, visto así el afrontamiento es un mediador de la respuesta de la emoción” (Zavala y cools, 2008, p.165).

Durante el proceso de evaluación, se encuentra la evaluación primaria la cual consiste en analizar si el hecho es positivo o no y, además valorar las consecuencias presentes y / o

futuras del mismo, la segunda “etapa” a la cual se ve sometido el sujeto es la valoración en la cual el objeto de análisis son las capacidades del organismo para afrontarlos y serán los que con más probabilidad susciten reacciones de estrés (Vázquez y cools, s/f, p. 425).

Por lo tanto es importante el considerar que todos los estresores con los cuales se encuentre el sujeto serán interpretados como tales, debido a “la percepción que el mismo tenga de el medio en el que se encuentra ya sea interno o externo y los recursos de afrontamiento que uno considera disponibles y activables” (Vázquez y cools, s/f, p. 426). En resumen sería valido afirmar que las personas le dan un valor diferente a cada estresor, que tan aversivo pueda resultarles, cuáles serán sus consecuencias y cuál será la solución más viable para lidiar con este.

A pesar de que el estrés es originado por diversas causas, y de que las personas tenemos diferentes formas de enfrentarnos a dichos estresores, es bien sabido y de mucha importancia, tanto para la psicología de la salud como para la psicología organizacional que “La cronicidad de estos eventos desencadenan patologías de gran importancia, como la gastritis, colitis o la cardiopatía isquémica” (Zavala y cools, 2008, p.162). Es decir que el hecho de que la aparición del estrés en nuestra vida cotidiana sea cada vez más común y vaya en aumento, puede ocasionarnos serios problemas, tanto físicos como emocionales, y tanto a corto como largo plazo desmejorando nuestra salud y rendimiento en cualquiera de nuestras actividades como ya se menciona en el capítulo anterior. O resumido en palabras de Lazarus y Lazarus (2000) “El estrés psicológico tiende a ser más relevante en las actividades y lugares en donde la gente suele pasar más tiempo: el trabajo y la familia” (citado en Vázquez y cools, S.F., p. 425).

Como podemos darnos cuenta el afrontamiento ha sido definido de diversas formas, las cuales en general engloban la idea principal de que este se refiere al conjunto de respuestas que emite un individuo para dar solución a situaciones estresantes. Para fines prácticos de esta investigación la definición en la cual nos basaremos será la propuesta por Lazarus y Folkman en 1984, debido a la extensa investigación que estos autores realizaron acerca del tema, como lo son las características y el proceso del cual se compone el afrontamiento, además de que muchos autores basaron tanto sus estudios, propuestas y definiciones en ellos.

Existen autores los cuales han complementado el estudio del afrontamiento proponiendo nuevas teorías o estudios, como la evaluación cognoscitiva, la cual nos explica las evaluaciones mentales que la persona realiza con la finalidad de tomar una decisión que le permita aminorar o lidiar con la situación de estrés a la que se encuentra.

4.3 Función del afrontamiento

La función del afrontamiento está relacionada con el objetivo de cada estrategia, por lo tanto el resultado del afrontamiento es de acuerdo al efecto que cada estrategia tiene.

Sin embargo, Lazarus y Folkman (1980, en Lazarus, 1991) dividen el afrontamiento en dos grandes clases: el afrontamiento dirigido a la emoción y el afrontamiento dirigido al problema.

El primero tiene la función de conservar la esperanza y optimismo, para no aceptar lo peor o actuar como si no nos importara lo ocurrido, y está constituido por los siguientes grupos:

1. Grupo donde los procesos cognitivos se encargan de disminuir el grado de trastorno emocional, en donde se incluyen estrategias como la evitación, minimización,

distanciamiento, atención selectiva, comparaciones positivas y extracción de valores positivos.

2. Grupo más pequeño en donde se encuentran las estrategias cognitivas dirigidas a aumentar el grado de trastorno emocional, ya que algunos individuos necesitan sentirse verdaderamente mal para pasar a sentirse mejor como lo es el auto reproche o auto castigo.
3. Grupo donde se busca modificar la forma de vivir la situación, sin cambiarla objetivamente, como lo es la reevaluación.
4. Grupo en donde se cambia el significado de una situación, cambio que dependerá de lo que se quiera tomar en cuenta o de lo que se quiera evitar, aquí se encuentran estrategias conductuales como el ejercicio físico, meditar, uso de alcohol, mal humor o búsqueda de apoyo.

A comparación del afrontamiento dirigido al problema que se enfoca en definir el problema, buscar soluciones, considerar las alternativas en base a su costo y beneficio, la elección de la alternativa y la aplicación. Kahn y sus colaboradores en 1964 (en Lazarus, 1991) proponen los dos siguientes grupos de estrategias:

1. Las que hacen referencia al entorno, en donde, se encuentran las estrategias dirigidas a modificar las presiones ambientales, obstáculos, recursos, procedimientos, etc.
2. Las que hacen referencia al sujeto, estrategias encargadas de cambios motivacionales o cognitivos como lo son la variación del nivel de aspiraciones, reducción de la

participación del *yo*, búsqueda de canales de gratificación, nuevas pautas de conducta aprendizaje de recursos y procedimientos nuevos.

4.4. Diferencia entre estrategias y estilos de afrontamiento.

Uno de los problemas que surge al hablar de afrontamiento es no conocer la diferencia entre “estilos de afrontamiento” y “estrategias de afrontamiento”, ya que con frecuencia podemos llegar a confundirlos, por lo tanto es importante definir en qué consisten, cuál es su origen, cómo se complementan y las diferencias que existen entre ellos.

A continuación se presentan algunas definiciones que serán de utilidad para comprender a lo que nos referimos cuando hablamos de estilos de afrontamiento en las personas:

“Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategias de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional” (Fernández Abascal 1997, citado por Castaño y León del Barco, 2010, p. 246).

“Los estilos de afrontamiento se pueden considerar como disposiciones generales que llevan a la persona a pensar y actuar de forma más o menos estable ante diferentes situaciones, mientras las estrategias de afrontamiento se establecerían en función de la situación” (Sandín, Chorot, Santed y Jiménez, 1995; citado en Castaño y León del Barco ,2010, p.246).

Kennet y Lip (2002) mencionan que “los estilos de afrontamiento pueden ser definidos como los modos repetidos con los cuales el individuo responde a encuentros estresantes” (citado en Zavala y cools, 2008, p.166), en términos generales la interpretación que podemos dar basándonos en estas definiciones, los estilos de afrontamiento son las tendencias estables que tiene cada persona para responder ante cualquier situación estresante que se le presente, independientemente cual sea la causa que lo origine, el momento, lugar etc.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento se refieren a: “Procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes”. (Fernández Abascal 1997, citado en Castaño y León del Barco, 2010, p. 246).

Es decir, las estrategias son tendencias de acción que utilizan las personas en el momento de solucionar una situación estresante, sin embargo, estas no son tan estables como los estilos de afrontamiento, ya que las estrategias de afrontamiento tenderán a cambiar según el contexto, lugar, momento etc., en el que el sujeto se encuentre, adecuándose a la situación a la que deba enfrentarse.

A pesar de sus diferencias existe la opinión de autores los cuales han considerado que ambos conceptos son complementarios basándose en que, “los estilos de afrontamiento son formas estables o consistentes de afrontar el estrés, mientras que las estrategias de afrontamiento serían acciones y comportamientos más específicos de la situación” (Pelechano, 2000 citado en Castaño y León del Barco, 2010, p. 246).

En resumen los estilos de afrontamiento se refieren a las disposiciones o tendencias conductuales estables y las estrategias de afrontamiento son las que surgen dependiendo del evento o situación en la que la persona se encuentre.

Es importante aclarar los conceptos de recursos y estrategias de afrontamiento ya que se pueden llegar a confundir en el contexto; los recursos “actúan como posibilidades de acción, de conducta que el sujeto pone o no en funcionamiento y que actúan como un factor amortiguador para el sujeto”. (Wheaton, 1983 citado en Moran, 2009, p.31). En cambio las estrategias “se refieren a conductas que tienen lugar tras la aparición del estresor o en respuesta a estresores crónicos” (Wheaton, 1983 citado en Moran, 2009, p.31).

4.5 Afrontamiento según la Organización Internacional del Trabajo

De acuerdo a la OIT que es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo, en su enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo menciona que el afrontamiento es el “Esfuerzo por reducir los efectos negativos del estrés sobre el bienestar individual” (Edwards 1988 citado por Burke R. S.F. p, 34 -54)

Para la OIT los distintos estilos de afrontamiento comprenden combinaciones caracterológicas de pensamientos, creencias y comportamientos resultantes de la experiencia de estrés y pueden manifestarse independientemente del tipo de estresor. “Un estilo de afrontamiento es una variable de disposición. Son sumamente estables en el tiempo y en distintas situaciones y, aunque influidas por los rasgos de la personalidad, son distintos de ellos” (Burke, S.F, p. 34-54).

La OIT menciona la clasificación tipológica de los estilos de afrontamiento según Lazarus y Folkman (1984 en Burke, S.F, p. 34 -54). La cual es:

- Estilo de afrontamiento centrado en los problemas: incluye la búsqueda de información y resolución de problemas.
- Estilo de afrontamiento centrado en las emociones: incluye la expresión y la regulación de las emociones. Ambos se complementan con el estilo de afrontamiento en la valoración: cuyos componentes son la denegación, aceptación, comparación social, redefinición y análisis lógico.

Otra de las clasificaciones de los estilos de afrontamiento mencionada por la OIT es la que presentan los autores Moss y Billings (1982 en Burke, S.F, p. 34 -54) que comprende los siguientes estilos de afrontamiento:

- Activo – cognitivo: la persona procura controlar su valoración de la situación de estrés
- Activo de comportamiento: Implica una conducta directamente relacionada con la situación de estrés
- De evitación: se evita el problema.

4.6 Clasificaciones de los estilos de afrontamiento

A continuación se presenta una vasta clasificación de los diferentes tipos de estilos y estrategias de afrontamiento que las personas tienden a utilizar, definidos y clasificados por diversos autores, con la finalidad de tener una perspectiva amplia y a través del tiempo de estos.

4.6.1 Estilos de afrontamiento según Vázquez, Crespo y Ring

Vázquez Valverde, Crespo López y Ring definen los estilos de afrontamiento de la siguiente manera: “Cada individuo tiene una propensión a utilizar una serie determinada de estrategias en situaciones diversas. Esto es lo que se denomina estilo de afrontamiento” (Vázquez, Crespo y Ring, S.F, p. 430).

La clasificación que proponen los autores es:

1. Personas evitadoras y personas confrontativas: hay personas que tienen una tendencia evitadora (o minimizadora), mientras que otras tienden a utilizar un estilo más confrontativo (o vigilante) bien sea buscando información o tomando una acción directa ante cualquier problema. Aunque ningún estilo es por sí mismo más efectivo que otro, el estilo evitador es más útil para sucesos amenazantes a corto plazo, mientras que el estilo vigilante es más efectivo cuando existe un suceso amenazante que se repite o que persiste a lo largo del tiempo. El estilo confrontativo es útil pues permite anticipar planes de acción ante riesgos futuros aunque puede que tenga un coste mayor en ansiedad.
2. Catarsis: hablar y comunicar nuestras preocupaciones tiene el efecto de reducir tanto la probabilidad de que se produzcan rumiaciones obsesivas con el paso del tiempo como de que aparezca un incremento en la actividad fisiológica puede favorecer el afrontamiento de muchas maneras ya que se recibe información, apoyo afectivo, fuerza a pensar mejor sobre lo que nos preocupa para comunicarlo efectivamente, etc.
3. Uso de estrategias múltiples: la mayor parte de los estresores conllevan una serie de problemas de naturaleza diferente que requieren estrategias de afrontamiento diferentes.

4.6.2 Estilos de afrontamiento según Pearlin, Lieberman, Managhan y Muller

Para Pearlin, Lieberman, Managhan y Muller en 1981, (citado por Benítez, 2007, en Cerda y Guevara, 2013, p. 131) existen las llamadas respuestas de afrontamiento, las cuales se definen como: Respuestas emitidas ante estresores agudos o crónicos en un proceso personal muy complejo, abarca respuestas tanto conductuales como psicológicas (cognitivas), que intentan contrarrestar el impacto estresante de la experiencia-situación-evento.

Para estos autores existen:

1. Respuestas directas activas, Conductas dirigidas a resolver la situación y confrontar las dificultades. Supone una serie de acciones encaminadas a eliminar el problema o bien a reducir sus efectos negativos.
2. Respuestas Paliativas o intrapsíquicas; Conductas orientadas a disminuir el grado de trastorno emocional o modificar la percepción de la situación sin cambiarla objetivamente.
3. Respuestas de Resignación; Descompromiso conductual, de tal forma que se deja que las cosas sigan su curso sin realizar ninguna acción al efecto de la resolución de la situación crítica.

Dichas clasificación a grandes rasgos los tipos de respuestas que pueden ser emitidos, sin embargo, aún no se detallaba cuales eran las características que conformaban cada tipo de respuesta.

4.6.3 Estilos de afrontamiento según Lazarus y Folkman 1984

En los inicios de su investigación Lazarus y Folkman propusieron las siguientes conductas como inicio o planteamiento de las primeras estrategias de afrontamiento, mencionadas en su libro “*Stress, appraisal, and coping*” (1984):

1. Self (control): Control emocional
2. Humor (Bromear): embromar decir o hacer cosas para diversión propia o ajena
3. Crying (Llorar): Derramar lágrimas en señal de dolor, tristeza, alegría o necesidad:
4. Swearing (maldecir): Hablar de alguien con mordacidad, denigrándolo
5. Weeping (Llanto): Efusión de lágrimas acompañada frecuentemente de lamentos y sollozos
6. Boasting (alardear, presumir): Hacer ostentación de alguna cosa o presumir públicamente de algo:
7. Talking it out: Hablar acerca del problema
8. Thinking through: Pensar en el problema
9. Working off energy : Realizar alguna actividad con el objetivo de sacar energía

De las cuales a lo largo de diversas investigaciones se derivaron estrategias bien definidas, ya que por sí solas solo representaban rasgos conductuales que los individuos presentaban de forma repetitiva ante diferentes situaciones.

4.6.4 Estilos de afrontamiento de Lazarus y Folkman 2003

Los autores pioneros sobre el tema, Lazarus y Folkman realizaron una ardua investigación sobre el tema proponiendo en 1984 ocho estrategias de afrontamiento y tres

estilos de afrontamiento como resultado final, a continuación se describe brevemente esta clasificación mencionada en el libro de Figueroa y Cohen en el año 2003.

ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

1. Estilo centrado en los problemas: que son las directamente dirigidas a manejar o alterar el problema que está causando el malestar.
2. Estilo centrado en las emociones: orientadas a aliviar el malestar que produce la situación. Son los métodos dirigidos a regular una respuesta emocional ante el problema.

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Del estilo centrado en el problema (son instrumentales, ya que modifican el problema haciéndolo menos estresante) se dividen las siguientes estrategias:

1. Confrontación: constituyen los esfuerzos de un sujeto para alterar la situación. Indica también cierto grado de hostilidad y riesgo para él. Se da en la fase de afrontamiento.
2. Planificación: apunta a solucionar el problema. Se da durante la evaluación de la situación (evaluación secundaria).

Del estilo centrado en las emociones (ya que apuntan a la regulación de la emoción) se derivan las estrategias siguientes:

3. Aceptación de la responsabilidad: indica el reconocimiento del papel que juega el propio sujeto en el origen y/o mantenimiento del problema. Es lo que comúnmente se señala como “hacerse cargo”.
4. Distanciamiento: Implica los esfuerzos que realiza el individuo por apartarse o alejarse del problema, evitando que éste le afecte al sujeto.

5. Autocontrol: Se considera un modo de afrontamiento activo en tanto indica los intentos que el sujeto hace por regular y controlar sus propios sentimientos, acciones y respuestas emocionales.
6. Re evaluación positiva: supone percibir los posibles aspectos positivos que tiene una situación estresante.
7. Escape o evitación: A nivel conductual, implica el empleo de estrategias tales como beber, fumar, consumir drogas, comer en exceso, tomar medicamentos o dormir más de lo habitual. También puede ser evitación cognitiva, a través de pensamientos irreales improductivos. En general, apunta a desconocer el problema.

Los autores proponen una estrategia que focaliza ambos estilos de afrontamiento:

8. Búsqueda de apoyo social: Supone los esfuerzos que el joven realiza para solucionar el problema acudiendo a la ayuda de terceros, con el fin de buscar consejo, asesoramiento, asistencia, información o comprensión y apoyo moral.

4.6.5 Estilos de afrontamiento según Billings and Moos

Billings y Moos en el año 1981 y 1984 (citado por Dewe, 2010, en Cerda y Guevara, 2013, p. 82) propusieron su definición de los dos estilos de afrontamiento:

1. Activo-cognitivo: La persona adopta un punto de vista positivo sobre la situación pensando sobre sus alternativas y diferentes posibilidades de acción.
2. Activo de comportamiento (esfuerzo positivo): Implica un comportamiento directamente relacionado con la situación de estrés como es el consultar con otras

personas sobre cómo manejar la situación; tratando de encontrar más acerca de la situación; hablando de un esfuerzo positivo para resolver el problema.

4.6.6 Estilos de afrontamiento según Carver, Scheier and Weintraub

Los autores Carver, Scheier y Weintraub en el año de 1989 (citado por Dewe 2010, en Cerda y Guevara, 2013, p. 82) proponen sus 4 estilos de afrontamiento en donde cada uno de estos incluye diversas estrategias de afrontamiento:

1. Activo: Planificación, actuar sobre el estresor.
2. Evitación: ilusiones, distanciamiento, énfasis en los aspectos positivos de la situación, culpa y desconexión mental.
3. Apoyo: social, emocional y/o búsqueda de herramientas.
4. Restructuración cognitiva positiva: reinterpretación positiva del significado de la situación, puede ser usando el humor o aceptando la situación.

4.6.7 Estilos de afrontamiento según Frydenberg y Lewis

En 1991 Frydenberg con la colaboración de Lewis propusieron sus estrategias relacionada con la ilusión de los individuos (Cerda y Guevara, 2013, p. 104).

1. Ilusiones: Estrategias relacionadas con esperar que ocurra lo mejor; por ejemplo, fantasear, soñar despiertas y desear que suceda un milagro. Su función es defensiva y refiere a una distorsión y esperanza infundada.

4.6.8 Estilos de afrontamiento según Frydenberg

Otra de las clasificaciones más populares es la propuesta por Frydenberg en el año de 1993 (en Solís y Vidal, 2006) en la cual define 18 estrategias de afrontamiento agrupadas en tres estilos de afrontamiento. El primero de estos estilos lo denomina como “Resolver el problema” y el cual, comprende las estrategias: Concentrarse en resolver el problema, Esforzarse y tener éxito, Invertir en amigos íntimos, Buscar pertenencia, Fijarse en lo positivo, Buscar diversiones relajantes, Distracción física y Reservarlo para sí. Al segundo estilo lo denomina “Referencia a otros” y las estrategias son: Buscar apoyo social, Acción social, Buscar apoyo espiritual y Buscar ayuda profesional. El último estilo, es el “Afrontamiento no productivo” el cual comprende las siguientes estrategias: Preocuparse, Hacerse ilusiones, Falta de afrontamiento, Ignorar el problema Reducción de la tensión, Reservarlo para sí y Autoinculparse.

La autora define las estrategias de afrontamiento como las siguientes:

1. Concentrarse en resolver el problema: es una estrategia dirigida a resolver el problema estudiándolo sistemáticamente y analizando los diferentes puntos de vista u opciones.
2. Esforzarse y tener éxito: es la estrategia que comprende conductas que ponen de manifiesto compromiso, ambición y dedicación.
3. Invertir en amigos íntimos: se refiere al esfuerzo por comprometerse en alguna relación de tipo personal íntimo e implica la búsqueda de relaciones personales íntimas.
4. Buscar pertenencia: indica la preocupación e interés del sujeto por sus relaciones con los demás en general y, más concretamente, por lo que los otros piensan
5. Fijarse en lo positivo: indica una visión optimista y positiva de la situación presente y una tendencia a ver el lado de las cosas y considerarse afortunado.

6. Buscar diversiones relajantes: se caracteriza por la búsqueda de actividades de ocio y relajantes.
7. Distracción física: se refiere a la dedicación al deporte, al esfuerzo físico y a mantenerse en forma.
8. Buscar apoyo social: consiste en la inclinación a compartir el problema con otros y buscar apoyo para su resolución.
9. Buscar apoyo profesional: es la estrategia consistente en buscar la opinión de un profesional.
10. Acción social: consiste en dejar que otros conozcan cuál es el problema y tratar de conseguir ayuda escribiendo peticiones u organizando actividades como reuniones o grupos.
11. Buscar apoyo espiritual: refleja una tendencia a rezar, a emplear la oración y a creer en la ayuda de un líder espiritual o Dios.
12. Preocuparse: se caracteriza por elementos que indican temor por el futuro en términos generales o, más en concreto, preocupación por la felicidad futura.
13. Hacerse ilusiones: es la estrategia basada en la esperanza, en la anticipación de una salida positiva y en la expectativa que todo tendrá un final feliz.
14. Falta de afrontamiento: refleja la incapacidad del sujeto para enfrentarse al problema y su tendencia a desarrollar síntomas psicósomáticos.
15. Ignorar el problema: refleja un esfuerzo consciente por negar el problema o desatenderse de él.
16. Autoinculparse: incluye conductas que indican que el sujeto se ve como responsable de los problemas o preocupaciones que tiene.
17. Reducción de la tensión: refleja un intento por sentirse mejor y relajar la tensión.

18. Reservarlo para sí: refleja que el sujeto huye de los demás y no desea que conozcan sus problemas.

4.6.9 Estilos de afrontamiento según Snyder

Como lo podemos encontrar en la tesis de Cerda y Guevara (2013, p.83) en el año 2001 Snyder propone la existencia de una estrategia de afrontamiento y 4 actitudes que se pueden tener ante el estrés basadas en la religión, las cuales se describen brevemente a continuación.

Religious Coping: Es aquel que ofrece métodos específicos para ayudar a las personas a entender y llegar a estar de acuerdo con los estresores existentes en la vida, está diseñado para conservar o transformar el significado específico de una problemática cara a una problemática cara a una situación difícil.

Los cuatro acercamientos en relación a control del estrés o ‘coping’:

- a) Actitud pasiva: Dejar a Dios la resolución del problema bajo la creencia de que será él quien lo resolverá.
- b) Actitud Activa: Dios da habilidades individuales y recursos suficientes para la resolución de problemas.
- c) Suplica: Dios intercederá a favor por medio de las peticiones realizadas
- d) Asociación: Asume que Dios e individuo pueden trabajar juntos para resolver la crisis.

4.6.10 Estilos de afrontamiento según Martín y Garu

Los autores Martín y Garu en el año 2007 (en Gonzales, 2007) proponen 8 estrategias de afrontamiento:

1. **Confrontación:** Describe los esfuerzos agresivos para alterar la situación, sugiere cierto grado de hostilidad y riesgo, incluye la acción directa.
2. **Distanciamiento:** Esfuerzos por separarse, alude a la creación de un punto de vista positivo.
3. **Autocontrol:** Esfuerzos por regular los propios sentimientos y acciones.
4. **Búsqueda de apoyo social:** Esfuerzos por buscar apoyo, puede consistir en buscar consejo, asesoramiento, asistencia o información, apoyo moral, simpatía o comprensión.
5. **Aceptación de la responsabilidad:** Reconocimiento de la propia función desempeñada en el problema.
6. **Huida - evitación:** Describe el pensamiento desiderativo, sugieren huida y evitación, estos contrastes con los índices de distanciamiento y sugieren separación.
7. **Planificación:** Esfuerzos deliberados y centrados en el problema para alterar la situación, añade a la aproximación analítica para resolver el problema.
8. **Reevaluación positiva:** Esfuerzos para hacer un significado positivo y centrarse en el desarrollo personal.

4.6.11 Estilos de afrontamiento según Zavala, Rivas, Andrade y Reidl

Zavala, Rivas, Andrade y Reidl en el año 2008 mencionan que existen 8 estrategias de afrontamiento, descritos brevemente a continuación.

1. **Enfrentamiento confrontativo:** Describe los esfuerzos agresivos y conductas de riesgo y hostilidad para intentar cambiar la situación que se está viviendo.
2. **Distanciamiento:** Describe los esfuerzos cognoscitivos que se hacen para disminuir el significado de la situación que se vive.

3. Autocontrol: Describe los esfuerzos que hace la persona para regular o controlar los propios sentimientos y acciones.
4. Búsqueda de apoyo social: Describe los esfuerzos que se llevan a cabo en la búsqueda de apoyo con los otros; apoyo informacional o emocional.
5. Responsabilidad: Son los conocimientos que se tienen sobre el manejo de uno mismo en situaciones problemáticas para intentar solucionar las cosas de manera adecuada.
6. Escape-evitación: describen los deseos y esfuerzos conductuales para escapar o evitar el problema.
7. Trazo de un plan orientado al problema: describe los esfuerzos orientados al problema para tratar de cambiar la situación, acompañados de una labor mental de análisis para dar la mejor solución.
8. Reevaluación positiva: describe los esfuerzos para crear un significado positivo de la situación a través de un crecimiento personal. También contiene una dimensión religiosa.

Es importante mencionar que el afrontamiento de una situación no equivale a tener éxito, a veces pueden funcionar bien y otras mal, según las personas, sus circunstancias y contextos, éste será eficaz cuando permita al individuo tolerar, minimizar y aceptar o incluso ignorar aquello que no pueda dominar o controlar.

4.7 Modelo transaccional de Lazarus y Folkman

Lazarus y Folkman en 1984 (en Vázquez, Crespo y Ring, S.F.) describen los 7 pasos que componen al proceso del afrontamiento, modelo que denominan “Modelo Transaccional” (Ver figura 1.).

1.) A continuación se describen brevemente los siete pasos:

- 1) Valoración: proceso evaluativo en el que se establece la repercusión que tiene un evento para el sujeto como las posibles formas de actuación ante el mismo. Existen dos formas de valoración. El primero es el desafío, en el que el individuo considera sus posibilidades para hacer frente al problema, la segunda es la amenaza, en donde se considera que dicha situación supera claramente los recursos del individuo. Ambas formas coexisten en las diferentes situaciones, aunque suele establecerse entre ellas una relación negativa, de manera que cuando un tipo de valoración aumenta la otra tiende a disminuir. Dentro del proceso de valoración también se consideran las diferentes posibilidades de acción haciendo que el individuo considere si puede hacerse algo al respecto. Hay que tener en cuenta que este proceso de valoración no se produce en un momento específico en el tiempo, sino que es un proceso que posee una duración en donde el individuo reconsidera sus valoraciones previas y reevalúa en función de los aspectos cambiantes de la situación.
- 2) A partir de este proceso se emite una primera respuesta emocional, la cual posee unas características y una determinada intensidad.
- 3) A continuación aparecerían los recursos que posee la persona, los cuales intentan resolver el problema y reducir el malestar que se ha producido por la situación
- 4) En caso de no disponer de los recursos necesarios o de no ser estos suficientes se ponen en marcha las estrategias de afrontamiento, las cuales se encuentran dirigidas al cambio en la situación y al cambio en la repercusión que ésta tiene en la persona.
- 5) En la medida en que estas estrategias empleadas tengan el mínimo efecto, querrá decir que algo ha cambiado entre el individuo y la situación, produciéndose una reevaluación de los efectos de la situación,

- 6) La reevaluación provocara una nueva respuesta emocional, que tendrá unas características y también una intensidad,
- 7) Completándose así un bucle que finaliza con el agotamiento de la persona o con la finalización de la situación.

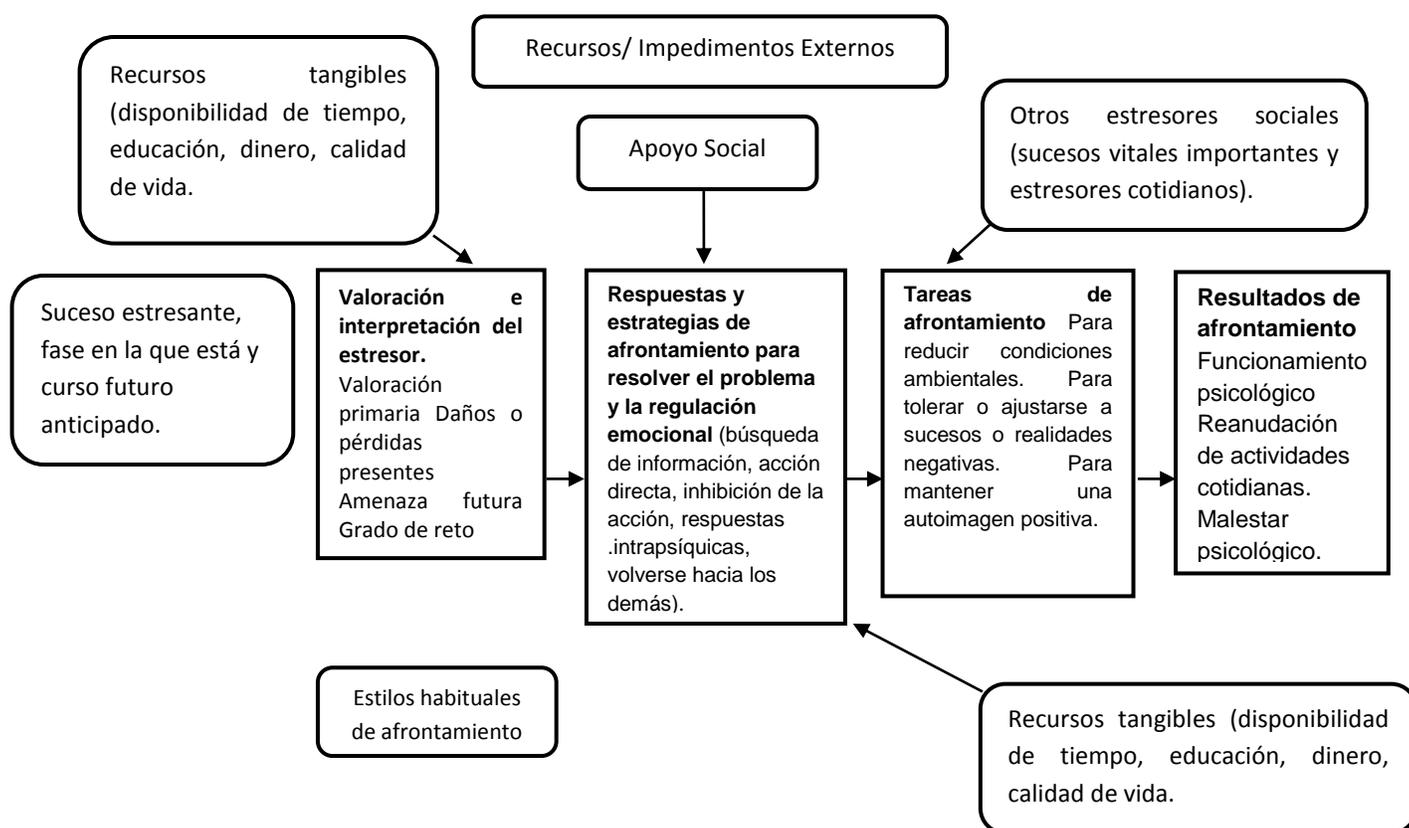


Figura 1. Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman 1984

4.8 Factores que pueden influir en los estilos de afrontamiento utilizados

Los estilos de afrontamiento utilizados por cada persona tienen su origen en la genética, educación y crianza recibidas a lo largo de su vida, la cultura a la que se pertenece y las experiencias que se les han presentado con el paso de los años, así como un sinfín de factores,

los cuales modulan y forman la personalidad de cada individuo. Existen dos tipos específicos tanto los factores internos (estilos habituales de afrontamiento y algunas variables de personalidad) como los externos (recursos materiales, apoyo social y la actuación de otros factores estresantes simultáneos) pueden modular, de forma favorable o desfavorable, el impacto de un estresor (Vázquez y cools, S.F., p. 428).

Factores internos

Se refieren a los que son propios de los individuos, los que se moldean a través de la genética y aprendizaje individual, entre los más relevantes encontramos:

- 1) Estrategias de afrontamiento utilizadas: elegimos entre las diferentes estrategias de afrontamiento de acuerdo a nuestro aprendizaje obtenido de experiencias previas.
- 2) Personas evitadoras y personas confrontativas: “hay personas que tienen una tendencia evitadora (o minimizadora), mientras que otras tienden a utilizar un estilo más confrontativo (o vigilante) bien sea buscando información o tomando una acción directa ante cualquier problema” (Holahan y Moos, 1987, citado en Vazquez, S.F. p.429).
- 3) Personalidad: En palabras de Pervin y John la personalidad representa aquellas características de la persona que dan cuenta de sus patrones consistentes de sentir, pensar y actuar. Estos patrones característicos del individuo cumplen la función de adaptación del individuo al medio y, por tanto, muestran su forma habitual de afrontar las situaciones a lo largo de la vida. Para los psicólogos, la personalidad ha de servir para explicar y predecir la conducta individual. Se considera a la persona como una manifestación concreta de las posibles combinaciones de los rasgos de personalidad, y su estudio no debería abarcar únicamente

dimensiones descriptivas, sino que también debería explicar las causas de la conducta (citado en Psicología online, 1997-2012).

- Factores de la personalidad:

a) Búsqueda de sensaciones: Zuckerman (1974, citado en Vázquez, S.F.) ha desarrollado esta variable de personalidad que contribuye a explicar un buen número de conductas. Las personas «buscadoras de sensaciones» (*sensation seekers*), según la Escala de Búsqueda de Sensaciones, son individuos a los que no les importa tomar riesgos y, por lo tanto, parecen tener una mayor tolerancia a la estímulos de riesgo y los estresores que otras personas.

b) Sensación de control. Modula notablemente el efecto de un estresor, hay estudios que indican que la pérdida de control es un elemento que propicia la depresión y otros trastornos emocionales como la indefensión aprendida. “El modelo de depresión de la desesperanza o indefensión aprendida (*learned helplessness*) propone que inevitablemente se desarrollará un estado depresivo cuando una persona perciba que no dispone de ninguna estrategia, ni ahora ni el futuro, para cambiar una situación aversiva personal”. (Sanz y Vázquez, 1995, en Vázquez, S.F. p.430)

c) Optimismo. Avía y Vázquez (1998, en Vázquez, S.F) mencionan que consiste en la expectativa general de que los resultados serán positivos. Incluso las personas con actitud optimista parecen manejarse mejor ante los síntomas de enfermedades físicas.

4) Percepción: Como es que los individuos perciben la situación que tiene que afrontar.

“Considero la percepción como un estado subjetivo, a través del cual se realiza una abstracción del mundo externo o de hechos relevantes” (Wertheimer, citado en Oviedo, 2004. p.89).

5) Otras variables: Taylor (1991, en Vázquez, S.F) menciona variables que no han sido estudiadas a profundidad como lo son el sentido del humor, sensación de coherencia de la propia vida, inteligencia, no tomarse las cosas muy en serio, etc.

Factores externos son los que proceden del medio, por ejemplo:

- 1) Educación
- 2) Nivel de vida
- 3) Apoyo social recibido (interacción)
- 4) Existencia de diversos estresores simultáneos (p. ej., una relación difícil de pareja, dificultades económicas o enfermedades crónicas).
- 5) Cultura

Los cuales en su defecto no se pueden controlar ni modificar debido a que no dependen directamente del individuo. En conjunto los factores internos y externos permiten elegir la estrategia de afrontamiento que cada persona considera adecuada para sí mismo.

4.9 Instrumentos utilizados para medir afrontamiento

A continuación se presentan algunos de los instrumentos más reconocidos en cuanto a la medición del afrontamiento, con la finalidad de conocer como e integran y cules son su funcione, así como el avance que ha habido a lo largo del tiempo en estos.

- 1) *Ways of coping checklist* de Lazarus y Folkman (1984, en Figueroa y Cohen, 2003):
Consta de 66 items con un formato de respuesta de 4 puntos, el coeficiente de consistencia interna oscilan entre 0.56 y 0.85.

Evalúa una completa serie de pensamientos y acciones que se efectúan para manejar una situación estresante, cubre al menos ocho estrategias diferentes

- Confrontación: intentos de solucionar directamente la situación mediante acciones directas, agresivas, o potencialmente arriesgadas.
- Planificación: pensar y desarrollar estrategias para solucionar el problema.
- Distanciamiento: intentos de apartarse del problema, no pensar en él, o evitar que le afecte a uno.
- Autocontrol: esfuerzos para controlar los propios sentimientos y respuestas emocionales.
- Aceptación de responsabilidad: reconocer el papel que uno haya tenido en el origen o mantenimiento del problema.
- Escape-evitación: empleo de un pensamiento irreal improductivo (p. ej., «Ojalá hubiese desaparecido esta situación») o de estrategias como comer, beber, usar drogas o tomar medicamentos.
- Reevaluación positiva: percibir los posibles aspectos positivos que tenga o haya tenido la situación estresante.
- Búsqueda de apoyo social: acudir a otras personas (amigos, familiares, etc.) para buscar ayuda, información o también comprensión y apoyo emocional.

2) COPE: *Coping Estimation* de Carver, Seller y Weintraub (1989, en Bellester, March y Orte, 2006): inventario multidimensional, desarrollado para evaluar las diferentes formas de respuesta ante el estrés. Trece de sus escalas (de cuatro ítems cada una) miden conceptualmente distintos aspectos del afrontamiento centrado en el problema (afrontamiento activo, planificación, supresión de actividades distractoras, refrenar el afrontamiento, búsqueda de apoyo social instrumental).

Las cinco escalas miden aspectos que pueden ser considerados como afrontamiento centrado en la emoción (búsqueda de apoyo social emocional, reinterpretación positiva, aceptación, negación, volver a la religión); y tres escalas miden respuestas de afrontamiento que posiblemente son menos utilizadas (deshago emocional, desconexión emocional, desconexión mental). Posteriormente se añadieron uso de drogas, alcohol y humor; este instrumento tiene una validez de 0.42 (aceptable) y una confiabilidad de 0.55 (aceptable), además, tiene una mayor precisión en los ítems e incluye áreas que no son abordadas por el WOC, tales como el humor, la religión y la negación.

3) IVA: *Inventario de Valoración y Afrontamiento*, sus autores en su forma original son Cano-Vindel y Miguel-Tobal (1992, en Leibovich y Schmidt, 2004). A diferencia de los anteriores, este instrumento nos permite evaluar el afrontamiento en situaciones específicas. Permite conocer la evaluación que el sujeto hace de la situación estresante y sus estrategias de afrontamiento frente a aquélla.

Consta de 33 ítems que evalúan 4 tipos de afrontamiento: Cognitivo dirigido a modificar la situación, Conductual dirigido a modificar la situación, Afrontamiento pasivo y

Afrontamiento Evitativo; Para dicho instrumento no se encontró evidencia teórica de los valores de validez y confiabilidad.

4) ACS: *Escala de Afrontamiento para Adolescentes* de Frydenberg y Lewis (1993, en Arjona y Guerrero, 2002 y Figueroa y Cohen, 2003), evalúa 18 estrategias que corresponden a tres estilos de afrontamiento: a) Resolución del problema: buscar diversiones relajantes, esforzarse y tener éxito, distracción física, fijarse en lo positivo y concentrarse en resolver el problema, b) Relación con los demás: buscar apoyo espiritual, invertir en amigos íntimos, buscar ayuda profesional, buscar apoyo social, buscar pertenencia y acción social, y c) Improductivo: autoinculparse, hacerse ilusiones, ignorar el problema, falta de afrontamiento, preocuparse, reservarlo para sí y reducción de la tensión. Tiene una consistencia interna de 0.75 y un aceptable coeficiente de fiabilidad test- retest 0.68; escala formada por 80 elementos, uno abierto (otras estrategias que utiliza) y 79 cerrados que puntúan en una escala Likert de cinco puntos. En la forma Específica, el adolescente evalúa respuestas de afrontamiento frente a un problema determinado y en la forma General se señala como afrontan sus preocupaciones

5) *Inventario de Estrategias de Afrontamiento* (Coping Strategies Inventory, CSI, Tobin, Holroyd y Reynolds, 1984), en la versión española de Otero, Luengo, Romero, Gómez y Castro (1998 en Castaño y León del Barco, 2010), instrumento diseñado a partir del inventario de Folkman y Lazarus en 1980: cuestionario de 72 ítems (9 para cada una de sus 8 escalas tipo likert) que mide el grado de utilización de estrategias de afrontamiento, diferenciando entre estrategias de afrontamiento activo o dirigidas a la acción (resolución de problemas, reestructuración cognitiva, expresión de emociones y apoyo social), y estrategias de afrontamiento pasivo o no dirigidas a la acción (evitación de problemas, pensamientos

ansiosos, autocrítica y retirada social). El instrumento tiene una confiabilidad de 0.72 y 0.94 y no se encontró estudio que reporte su validación psicométrica.

6) En cuanto a la investigación en nuestro país podemos encontrar a Góngora y Reyes, (1998, en Zavala y cools, 2008) los cuales diseñaron la *Escala Multidimensional-Multisituacional de Estilos de Enfrentamiento (EMMEE)* para medir el enfrentamiento ante los problemas de la vida cotidiana.

Conformado por 108 reactivos de escala likert (7 opciones) los cuales miden dos dimensiones: 1) Enfrentamiento rasgo, estilos de personalidad que influyen en el enfrentamiento (vida, con una validez de 0.7445) y 2) Enfrentamiento estado, rasgos específicos que se utilizan para enfrentar el contexto (salud, familia, pareja, amigos y escuela/trabajo, con una validez de 0.7560, 0.7654, 0.6967, 0.7603 y 0,7545 respectivamente).

Los estilos que ellos proponen son a) Directo Revalorativo, que es resolver el problema, aprendiendo y obteniendo lo positivo; b) Emocional – Negativo, cuando se expresa una emoción y no se resuelve el problema; c) Evasivo: cuando la persona evade el problema o lo minimiza y no lo resuelve; d) Directo: cuando se hacen cosas para resolver el problema; e) Revalorativo: cuando se le da un significado positivo al problema, mejora la percepción del mismo.

De acuerdo a nuestra investigación el instrumento *Ways of coping checklist* de Lazarus y Folkman es el más reconocido y utilizado hasta el momento, ya que diversos autores basan sus propios estudios en el, e incluso muchas de las investigaciones se han guiado con este instrumento para la obtención de resultados, en la búsqueda por encontrar diferentes estilos, estrategias y combinaciones de ambas, en diferentes poblaciones y países.

4.10 Estudios realizados sobre el tema de afrontamiento

En la siguiente lista se mencionan algunos de los estudios en los cuales se basa nuestra investigación y consideramos importantes, con la finalidad de conocer el trabajo que han realizado diversos autores acerca del estudio del afrontamiento, así como los diversos resultados a los que han llegado:

1. Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes de Barron, Montoya, Casullo y Bernabeú (2002). Se estudio la relación entre afrontamiento y el bienestar psicológico, así como las incidencias de la edad y genero sobre estas variables. Los resultados demuestran una escasa relación de la edad con el afrontamiento y bienestar psicológico, sin embargo en cuanto al género, los resultados muestran que las mujeres tienen mayor repertorio de estrategias de afrontamiento y menos habilidad para afrontar los problemas en comparación con los varones.
2. Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal de Castaño y León del Barco (2010). El objetivo del estudio es describir las relaciones entre el estilo de conducta interpersonal auto-informado y las estrategias de afrontamiento en una muestra de 162 estudiantes universitarios (125 mujeres y 37 varones) ante situaciones de estrés general y estrés interpersonal, Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a las estrategias de afrontamiento utilizadas por los participantes en ambas situaciones, y correlaciones significativas entre los estilos interpersonales característicos y las estrategias de afrontamiento.

3. Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento (E³A) de Martín, Jiménez y Fernández (S.F). Cuyo propósito es presentar algunas de las características y propiedades psicométricas del instrumento "Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento" Fernández-Abascal (1997), que consta de 18 estrategias diferentes, en base a los resultados obtenidos de una muestra de población de estudiantes universitarios.
4. El objetivo del estudio sobre los estilos y las estrategias de afrontamiento y su relación con la variable adaptación de Arjona y Guerrero (2001), es analizar cómo se enfrenta la gente ante elementos estresantes determinados: enfermedades crónicas, estresores cotidianos como un fuerte ritmo de trabajo o sucesos vitales estresantes como la pérdida del puesto de trabajo o un diagnóstico de infertilidad.

A continuación se presenta un breve resumen de los estudios e investigaciones más recientes, así como resultados e información obtenida con relación al afrontamiento:

- 1) Síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores de Jenaro, Flores y González (2006): En este estudio ex post facto se evaluó la presencia del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por 64 profesionales de acogimiento residencial de menores que trabajaban en diversas provincias españolas.

Resultados

“Cabe destacar en primer lugar el escaso número de correlaciones significativas entre las variables de afrontamiento y los dos primeros factores del burnout, como son el

agotamiento emocional y la despersonalización”. (Jenaro, Flores y González, 2006, p.117).

Aquellos profesionales que se sientan competentes se caracterizarán además por la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento variadas: pasivas o activas, centradas en la emoción o en el problema, en función de la valoración que hagan de la situación (modificable o inmodificable, transitoria o permanente).

Ante una situación percibida como inmodificable (por ejemplo, ante la escasez de puestos de trabajo alternativos y, por tanto, ante la imposibilidad de cambiar de empleo), “la persona puede poner en marcha estrategias liberadoras de emociones que cumplen un papel adaptativo, pues le permiten sobrevivir en dicho trabajo” (Jenaro, Flores y González, 2006, p.117).

- 2) Afrontamiento ante exámenes; Desarrollos de los principales modelos teóricos para su definición y medición de Piemontesi y Heredia (2009): Estudio en el que se describen algunos instrumentos de medición tanto generales como específicos a las situaciones de exámenes.

El estudio del estrés y las respuestas que las personas llevan a cabo para poder superar o sobrellevar los efectos que provoca, ha permitido encontrar una variedad de estrategias de afrontamiento que están definidas, en primer lugar, por el modelo teórico sobre el que se desarrollan los estudios, y en segundo lugar, por variables personales (valoraciones realizadas por el sujeto, recursos o estilo personal de afrontamiento) tanto como por variables situacionales (recursos ambientales, características únicas de cada situación

estresante, redes sociales, entre otras). De esta manera resulta importante a la hora de definir al afrontamiento considerar estos dos aspectos.

Los desarrollos del modelo transaccional se han complementado con aportes de nuevos modelos que destacan la capacidad de los vínculos y redes sociales para determinar las conductas de afrontamiento, así como la capacidad individual para anticiparse autorregulando los procesos mentales y conductuales para buscar la mejor solución a las situaciones estresantes futuras.

- 3) Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires de Salotti (2006), es un estudio descriptivo correlacional sobre Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento.

“Las estrategias de afrontamiento: reducción de la tensión, ignorar el problema, autoinculparse y reservarlo para sí, presentaron una correlación negativa con el nivel de bienestar” (Salotti., 2006. p.3).

La correlación entre las variables estudiadas (estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico), señaló que los adolescentes de la muestra que presentaron un elevado de bienestar psicológico eligieron estrategias activas, tales como la búsqueda de apoyo social, resolver el problema, esforzarse y tener éxito, apoyo espiritual, fijarse en lo positivo, ayuda profesional y distracción física. Mostraron capacidad de análisis, consideración de diferentes puntos de vista frente al conflicto, dedicación y esfuerzo para lograr la superación del problema, habilidad para diferenciar los aspectos positivos de los negativos, capacidad de abrirse a otros para pedir ayuda (conocidos,

profesionales, Dios), y deseo de mantenerse en forma y en buena salud mediante la distracción física.

Estas estrategias que correlacionaron positivamente con el bienestar pertenecen al estilo de afrontamiento «en relación a los demás» o «dirigido a la resolución del problema», a diferencia de las que correlacionaron en sentido negativo, que pertenecen al estilo de afrontamiento «improductivo».

Esta correlación negativa permite deducir que los sujetos que autoinformaron un bajo nivel de bienestar emplearon estrategias más pasivas, seleccionaron aspectos más negativos de la experiencia, tendieron a sentirse responsables de lo que les sucede, a aislarse más, revelaron incapacidad para resolver los problemas, tendencia al desarrollo de síntomas psicósomáticos, y rechazo consiente de la situación problemática. (Salotti, 2006, p.44).

- 4) Navarro (2001, en Zavala y cols, 2008, p. 170) realizó un estudio con el propósito de conocer los estilos de enfrentamiento en una muestra de adolescentes y adultos jóvenes de la Ciudad de México, concluyó que ambos grupos recurrieron al estilo directivo revalorativo, seguido del enfrentamiento emocional – negativo y estilos evasivos.
- 5) Espinosa (2004, en Zavala y cols, 2008) reportó, en su muestra de adolescentes mexicanos, el uso de estilos de enfrentamiento y sus diferencias por sexo, nivel de escolaridad y tipo de escuela, utilizando el mismo instrumento, Espinosa concluye que “los estilos más utilizados fueron el directo y el directo - revalorativo, es decir, que

estas personas elaboraron la situación para resolver el conflicto, tratando de encontrar el lado positivo, en contraposición con el estilo evasivo” (Zavala y cools, 2008, p. 170).

Díaz Guerrero (2003, en Zavala y cools, 2008, p.168) destaca como característica fundamental de los mexicanos el aceptar y aguantar el estrés pasivamente, porque ellos consideran que es la mejor manera de hacerle frente.

Para conocer cuales estrategias de afrontamiento han sido las más utilizadas en las diferentes poblaciones y en que situaciones se utilizan determinados estilos de afrontamiento, se han creado instrumentos de medición a partir de una investigación específica, sin embargo, no se cuenta con gran cantidad de investigación en América Latina, y sobre todo no cuentan con gran difusión al no ser provenientes de los grandes autores y países reconocidos por sus aportaciones, además en América Latina y sobre todo México el tema no cuenta aún con una importante relevancia.

Sin embargo, gracias a estas investigaciones podríamos señalar que los mexicanos utilizamos diferentes estilos y estrategias de afrontamiento, que pueden llegar a ser no las más adecuadas o las que nos beneficien mayormente en cuanto a la resolución de problemas, pudiendo afectar el buen funcionamiento tanto emocional como físico e incluso en la obtención de buenos resultados sociales y laborales, lo cual nos da un punto más de relevancia para la investigación de este tema.

5. Fundamentos de la psicometría

5.1 ¿Qué es la psicometría?

Conjunto de métodos, técnicas y teorías implicadas en la medición de variables psicológicas; estudia las propiedades métricas exigibles en las mediciones psicológicas y establece las bases para que dichas mediciones se realicen de forma adecuada.

Para Aragón “la psicometría es la que garantiza que los instrumentos de medición elaborados cuenten con las garantías científicas para su uso” (2004, p.29). El objetivo de la psicometría es “proporcionar modelos para transformar los hechos en datos con la finalidad de asignar valores numéricos a los sujetos, sobre la base de sus respuestas” (Muñiz, 1992 citado en Aragón, 2004, p.29).

En palabras de Cliff ” la Psicometría permite codificar las fenómenos o hechos en datos, diseñando métodos adecuados para la aplicación de tales modelos con el fin de determinar las diferencias individuales de los sujetos en cuanto a sus atributos, propiedades o rasgos” (1973, citado por Martínez Arias, 1995 en Fernández M., Cayssialu A. y Pérez M., 2009)

La psicometría se origina con los trabajos de Spearman en un periodo de 1904 a 1913, que buscaban encontrar un modelo estadístico que fundamentara las puntuaciones de los tests así como calcular los errores de medición. Modelo que se conoce como modelo lineal clásico de Spearman.

$X=V+e$ donde X es la puntuación empírica de un sujeto, V es la puntuación verdadera y e el término de error.

5.2 Medición

Para la Psicometría, el medir es la manera de interpretar datos y números y poder hacer una comparación para dar características de los rasgos o factores en el momento de evaluar; medición se define como “asignación de números o símbolos a atributos de los objetos – sujetos, en el caso de la Psicología- siguiendo una serie de reglas dirigidas a representar la presencia o ausencia del atributo medido, su cualidad, jerarquía o cantidad” (Stevens, 1946 citado en Fernández, Cayssialu y Pérez, 2009. p.15).

Stevens (1946 en Fernández, Cayssialu y Pérez, 2009) menciona que los niveles de medición o escalas de medición son 4:

- Nominal. Se alude a la presencia o ausencia de un atributo, es decir, cualifica o indica pertenencia a una categoría.
- Ordinal. Asignación de números de tal forma que estos reflejen un ordenamiento o jerarquía.
- Intervalo Supone la igualdad de intervalos entre números; es decir, cada unidad de esta escala es exactamente igual a cualquier otra unidad.
- Razón. Tiene las mismas características del intervalo pero en este nivel si existe un punto cero que es absoluto e implica la ausencia del atributo.

5.2.1 Medidas de posición

Las medidas de posición se basan en las frecuencias acumuladas porcentuales, Fernández, Cayssialu y Pérez (2009) los definen de la siguiente manera:

- Percentiles. Puntajes que dividen la distribución en 100 partes con el 1 % de los casos.
- Deciles. Estos son parecidos a los percentiles sin embargo en lugar de tener un rango de 99 posiciones tiene uno de 9, estos dividen a los datos en 10 conjuntos de igual cantidad.
- Cuartiles. Dividen los resultados en cuatro agrupamientos de igual cantidad de datos.

5.2.2 Medidas de tendencia central

Fernández, Cayssialu y Pérez (2009) definen las medidas de tendencia central a continuación:

- Media. Se obtiene sumando todos los puntajes y dividiendo el resultado de esa suma por la cantidad la cantidad de sujetos evaluados.
- Mediana. Valor que deja por debajo la mitad de las puntuaciones, es decir, la mitad de los sujetos de la muestra.
- Moda. Valor de la variable con mayor frecuencia absoluta

5.2.3 Medidas de variación

- Varianza. Medida que sirve para comparar el grado de dispersión de dos o más conjuntos de valores en una misma variable.

- Desviación típica. Se define como la raíz cuadrada de la varianza, se eleva al cuadrado con la finalidad de evitar que las diferenciales sumen cero.

5.3 Tests

A continuación se menciona una definición de test propuesta por Fernández, Cayssialu y Pérez (2009), la cual describe el concepto sintetizado de varios autores.

Se define como un dispositivo o procedimiento en el que se obtiene una muestra de comportamiento de un examinado en un dominio específico, subsiguientemente evaluado y puntuado usando procedimiento estandarizados y que cuentan con evidencias empíricas sobre validez y la confiabilidad de los resultados que arroja. (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education, 1999; citado en Fernández, Cayssialu y Pérez, 2009. p. 24).

5.3.1. Clasificación de los Tests

Los tests se pueden clasificar de acuerdo a diferentes criterios, Aragón (2004) menciona como principales los siguientes:

- De acuerdo a la interpretación pueden ser objetivas o subjetivas; las objetivas proporcionan tablas y medidas de comparación de los sujetos contra los cuales comprar su ejecución, en donde los resultados se pueden interpretar. En los subjetivos la interpretación es en base a los juicios del evaluador.
- De acuerdo a la forma de comparación se clasifican en referidas a la norma o al criterio; en la primera la ejecución del sujeto se compara contra la ejecución de un grupo; la

segunda se refiere a que cada individuo es comprado contra un criterio arbitrario, se basa en la experiencia o cuestiones teóricas.

- De acuerdo a su finalidad, como puede ser la detección, investigación, diagnóstico, selección, predicción, etc.
- De acuerdo al modo de aplicación pueden ser orales, de lápiz y papel, ejecución, mixtas o computarizadas.
- De acuerdo a su forma de aplicación se clasifican en individuales, colectivas o mixtas,
- De acuerdo a los atributos que evalúan como por ejemplo intelectual, área clínica, orientación vocacional, etc.

5.3.2 Confiabilidad

Los instrumentos o tests deben contar con dos requisitos indispensables:

- Confiabilidad
- Validez

La confiabilidad es la exactitud, la precisión con que un instrumento de medición mide el objeto, en términos estrictos la confiabilidad sería la ausencia de errores de medición utilizando un instrumento determinado; sin embargo, en psicología, es difícil utilizar dichos términos en la medición de atributos psicológicos. Como alternativa se utilizan como sinónimo de confiabilidad el de estabilidad de la medida y el de consistencia interna. (Muñiz, 1992, citado en Aragón, 2004, p. 31).

En la definición anterior se presentan como sinónimo de confiabilidad estabilidad de la medida y consistencia interna, los cuales se definen como:

Estabilidad de la medida. Al medir un atributo psicológico con un determinado instrumento, este será confiable si, al evaluar a los mismos sujetos con el mismo instrumento, las medidas obtenidas en la primera aplicación, esto es, sean estables a través del tiempo, lo cual indicaría que los errores de medición serían mínimos y por tanto la confiabilidad sería aceptable, atribuyéndose las diferencias encontradas entre una medición y otra a los errores aleatorios asociados al proceso de medición y no al instrumento. (Muñiz, 1992, citado en Aragón, 2004, p. 31).

Consistencia interna. En un instrumento dado, los reactivos que lo componen son consistentes entre sí en la forma en que están evaluando el atributo psicológico propuesto, esto es, en aquellos sujetos que puntúan alto en el atributo, los sujetos de manera individual puntuarán alto en aquellos reactivos que tienden a medir dicho atributo y puntuarán bajo en aquellos que no lo mide, siendo así consistentes los reactivos entre sí en la evaluación del atributo a evaluar. (Muñiz, 1992, citado en Aragón, 2004, p. 31).

5.3.3 Validez

La validez es el “Grado en el que un instrumento de medición mide realmente lo que se propone; es el grado de educación, significación y utilidad de las inferencias específicas que pueden derivarse a partir de las puntuaciones de los tests, teniendo en cuenta que lo que se valida no es el instrumento, si no la interpretación de los datos obtenido por medio de él”. (Martínez, 1996, citado en Aragón, 2004, p. 31).

Para Aragón existen tres tipos de validez:

De constructo.

Valida un rasgo teórico o constructo hipotético, se validan las cualidades o rasgos psicológicos que mide el test y se valida no solo el rasgo sino la teoría sobre la que esta descansa; lo que implica que el instrumento mide un constructo o rasgo teórico derivado de toda una teoría psicológica, subyacente al instrumento de medición y a la medida misma (Aragón, 2004, p. 32).

De criterio.

Se refiere a que la medida obtenida por un sujeto en la prueba nos va a ayudar a predecir, en el tiempo presente o a futuro, un comportamiento, es la eficiencia de un test en la predicción de situaciones específicas (Aragón, 2004, p. 31).

De contenido.

Grado en que un conjunto de reactivos representan adecuadamente un dominio de conductas; Es una muestra representativa de un contenido teórico de conocimientos, habilidades o conductas. Mide una muestra representativa de un contenido teórico de conocimiento o habilidades, y en este tipo de validez se garantiza que los resultados del sujeto en la prueba, se puedan generalizar al universo de contenido que la prueba representa (Aragón, 2004, p. 31).

5.3.4 Items

La elaboración de reactivos se puede resumir en los siguientes pasos mencionados por Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006):

1. El primer paso para redactarlos es proporcionar una definición operacional del constructo, es decir, el rasgo que se medirá; así como especificar la población a estudiar.
2. El siguiente paso es redactar los ítems, es decir, las frases, preguntas, situaciones análogas, tareas etc.

Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006) hacen algunas recomendaciones para su redacción, con respecto a las pruebas de rendimiento óptimo las sugerencias son:

- La idea principal debe estar en el enunciado-
- Simplicidad.
- Evitar conocimientos triviales.
- Evitar dar información irrelevante.
- Evitar cuestiones de opiniones.
- No encadenar ítems.
- Incluir preguntas de todo rango de dificultad.
- Evitar el uso de negaciones, errores gramaticales y ortográficos.

Mientras que para las pruebas de rendimiento típico son:

- Utilizar tiempo presente.
- Se deben relacionar con el rasgo.
- Contenido claro, evitando la generalidad.
- Evitar incluir dos contenidos en un ítem.
- Tener en cuenta que lo que se dice puede ser asumido por alguien y no por todos.
- Redactar ítems que discriminen entre los de actitud positiva y negativa.

- Evitar el uso de dobles negaciones.
- Minimizar la posibilidad de deseabilidad social.

3. Una vez redactados los ítems se debe establecer el formato de respuesta, en el cual podemos elegir de los siguientes formatos mencionados por Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006):

- Para los test de rendimiento óptimo, que se refieren a los tests que miden el rendimiento máximo de las personas ante una serie de preguntas se pueden elegir un formato de respuesta de los mencionados a continuación.
 - a) Binaria. En donde se elige la respuesta que se considera correcta entre dos alternativas
 - b) Múltiple. Se elige la respuesta que se considera correcta entre más de dos alternativas.
 - c) Emparejamiento. Se deben encontrar las parejas entre dos conjuntos de conceptos
- Para las pruebas de rendimiento típico, que se refieren a los tests que reflejan el comportamiento ordinario, es decir, en donde el objeto a evaluar es una opinión, actitud o rasgo de la personalidad; en este tipo de pruebas el formato de respuesta se puede elegir entre las siguientes opciones:
 - a) Binaria, en donde la persona debe manifestar si está de acuerdo o en desacuerdo
 - b) Ordenadas, se establece un continuo ordinal de más de dos categorías; como por ejemplo, muy de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo y muy en desacuerdo.
 - c) Adjetivos bipolares, se forma por pares de adjetivos opuestos, cada par es un continuo con varias categorías lo que permite estudiar el significado semántico de un constructo o personas.

4. Cuantificación de las respuestas. Decidir la manera en la cual se cuantificaran los posibles resultados, para las pruebas de rendimiento óptimo se cuantificara con 1 el acierto y el 0 para los errores; mientras que para las pruebas de rendimiento típico dependiendo del formato de

respuesta se cuantifican las posibles respuestas a un ítem en donde la alternativa con mayor valor sea la que indique mayor nivel del rasgo, opinión o aptitud. Si el formato de respuestas tiene “n” categorías ordenadas, por ejemplo: muy de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo y muy en desacuerdo, las categorías se cuantificaran desde el 1 hasta “n” teniendo en cuenta la dirección de la afirmación.

5. Análisis. El grado en que cada ítem es un buen medidor del constructo en cuestión se puede comprobar estadísticamente a través de tres indicadores para cada ítem.

- Índice de dificultad
- Índice de homogeneidad o de discriminación
- Índice de validez

6. Análisis de opciones incorrectas de respuesta. Para un ítem de una prueba de rendimiento óptimo lo ideal es que la respuesta seleccionada en mayor proporción sea la correcta, sin embargo, cada una de las alternativas incorrectas del ítem también debe ser seleccionada por un número de personas, esto con el objetivo de ver si las alternativas incorrectas fueron bien planteadas.

7. Corrección de los efectos del azar. En los test formados por opciones múltiples en las que solo una respuesta es correcta se puede sobreestimar la respuesta ya que algunos aciertos se pueden producir al azar, para lo cual se debe establecer un procedimiento para descontar el número de aciertos producidos al azar.

8. Normas de puntuación. Las puntuaciones pueden ser de diferentes tipos, la clasificación mencionada por (Aragón, 2004, p.37) es la siguiente:

- Típicas o z, derivadas de la curva normal.
- Decatipos, derivada de la curva normal pero dividida en 10 partes.
- Percentiles, “puntuaciones derivadas de un distribución de frecuencia acumulada y dividida en 100 partes”.
- Edades escalares, mentales o de desarrollo, proporcionan la edad promedio de ejecución del evaluado en el rasgo que se mide.

Para la creación de cualquier Test o instrumento de medición de alguna variable , es importante considerar todos los factores mencionados anteriormente, mediante el conocimiento de las normas, reglas o procedimientos a seguir para que estos puedan ser funcionales y cumplan con el fin para el cual han sido creados, teniendo siempre un respaldo tanto teórico como científico, que les permita contar con un alto grado de validez y confiabilidad en cuanto a los resultados obtenidos con cualquier instrumento.

6. Escalamiento multidimensional (MDS)

En este capítulo explicaremos la técnica y el programa el cual nos permitió la representación de la información obtenida de la muestra utilizada.

El SPSS Statistics, es un sistema global para el análisis de datos. SPSS Statistics puede adquirir datos de casi cualquier tipo de archivo y utilizarlos para generar informes tabulares, gráficos y diagramas de distribuciones y tendencias, estadísticos descriptivos y análisis estadísticos complejos que se utilizaran para obtener los resultados de esta investigación (IBM ,2011.p iii).

El SPSS nos permite realizar múltiples técnicas para generar diferentes estadísticas entre ellos se encuentra el Escalamiento Multidimensional, el cual, según Linares (2001) “Es un conjunto de técnicas que persiguen como objetivo la representación de datos a través de la construcción de una configuración de puntos cuando se conoce una determinada información sobre proximidades entre objetos” (p. 174).

6.1 Conceptos básicos

Para comprender dicha técnica es necesario conocer algunos conceptos, a continuación se listan los principales:

- Objeto. Una cosa, individuo o evento
- Estimulo. Percepción del objeto
- Medidas de semejanza. “Aplicación de valores numéricos que permiten expresar numéricamente el vínculo existente entre estímulos”. (Linares, 2001, p.174)

- Similaridad, disimilaridad y distancia. “Como medidas de semejanza, poseen propiedades específicas que deben tenerse en cuenta”. (Linares, 1990, citado en Linares, 2001, p.174)
- Similaridades o proximidades.” Valores de similaridad o disimilaridades entre todos, los pares de n objetos”. (Linares, 2001, p.175).

Las dos maneras más utilizadas para generar dichos valores son:

1. Similaridades directas. Se Pregunta a los sujetos acerca de la similaridad entre todos los pares de estímulos
2. Similaridades derivadas. Se pide a los sujetos que clasifiquen los estímulos sobre la base de descriptores como por ejemplo a través de adjetivos.
 - Índice de Esfuerzo (STRESS).” Bondad de ajuste entre las distancias de la configuración y las disparidades” (Linares 2001, p.174).

6.2 Finalidad del escalamiento multidimensional

El objetivo o finalidad de realizar un escalamiento multidimensional es “Obtener la estructura (factores o dimensiones) de los individuos o variables subyacente a una matriz de datos empíricos, lo que se consigue al representar dicha estructura en una figura geométrica bi o tridimensional” (Rodríguez y Mora, 2001, p. 59).

En pocas palabras, lo que se quiere decir es, “El escalamiento multidimensional trata de encontrar la estructura existente en un conjunto de medidas de proximidades entre objetos” (Meulman y Heiser, 1989-2011, p.70).

6.3 Historia

A continuación una breve historia del surgimiento del escalamiento multidimensional:

- Torgerson en 1952 aportó las primeras ideas e introdujo el nombre.
- Shepard en 1962 empíricamente demostró que un orden de las distancias entre los puntos se podría encontrar una configuración de puntos en un espacio euclidiano de bajas dimensión; cuyas interdistancias euclidianas reproducían la ordenación original.
- Krustal en los 60's redefinieron las ideas de Shepard.
- Guttman y Lingoes desarrollaron las ideas de Shepard en cuyas técnicas se aborda el problema de construir distancias métricas transformando las disimilaridades de manera adecuada, a esta técnica se le conoce como escalamiento no métrico.
- Gower en 1966 propuso el Análisis de Coordenadas Principales, el cual puede considerarse un método métrico de escalamiento multidimensional que evita resolver los procesos iterativos de las técnicas no métricas.
- En los 80's y 90's investigadores siguieron en la búsqueda de los algoritmos que lograran alcanzar una configuración final en la cual las distancias fueran lo más cercanas posibles a las disimilitudes apreciadas.

6.4 Requisitos para el escalamiento multidimensional

Existen dos requisitos para realizar un escalamiento multidimensional:

- Objeto- Estimulo y Similaridad- disimilaridad-distancia. Partir de un conjunto de números (proximidades o similaridades) los cuales expresan todas o la mayoría de las combinaciones de pares de similaridades dentro de un grupo.

- Procedimiento. Contar con un algoritmo implementado computacionalmente para llevar a cabo el análisis.

6.5 Indicadores del escalamiento multidimensional

Los indicadores que brinda el escalamiento Multidimensional según Rodríguez, Jaume y Mora (2001) son:

- S stress de Young: Se define en términos de distancias al cuadrado.

Ahumada y Escalante (2011) menciona que este coeficiente puede oscilar entre el 0 y 1, en donde el 0 indica un ajuste perfecto y valores superiores a 0.2 se asocian a malos ajustes, es decir, este coeficiente se interpreta como indicador de la calidad con que la configuración reproduce los datos originales.

- Stres de Krustal: Se define en términos de distancias, se expresa con la letra S.

Krustal (citado en Linares, 2001, p.175) ofrece la siguiente tabla para la interpretación de dicho coeficiente. (Ver tabla 1)

Tamaño del Stress	Interpretación
1	
0.2	Pobre
0.1	Regular
0.05	Bueno
0.025	Excelente
0.00	Perfecto

Tabla 1. S-Stress 1

- Correlación múltiple al cuadrado (RSQ): Es el valor que resulta de la correlación múltiple al cuadrado entre los puntos escalares estimados y actuales, se puede interpretar como la proporción de varianza explicada por las distancias perspectivas.

Definida por Ahumada, M. y Escalante, E. (2011) “Proporción de varianza común de las disparidades -datos escalados óptimamente explicada por las dos dimensiones. La RSQ es un indicador de bondad de ajuste, mejor cuanto más se acerque su valor a 1 (p. 23).

- Diagrama de Shepard o grafico de ajuste lineal: Diagrama que ofrece la posibilidad de detectar alguna anomalía, la configuración estará bien ajustada cuando este diagrama refleje una función creciente. Un buen ajuste se representa con una diagonal.

6.6 Resultados del escalamiento multidimensional

Rodríguez y Mora (2001) mencionan que los resultados que nos arroja el escalamiento son:

- Resumen del procedimiento
- Matriz de distancias
- Bondad de ajuste de las variables (primera prueba)
- Bondad de ajuste de las variables (segunda y tercera prueba)
- Identificación de dimensiones y puntuaciones factoriales
- Reajuste de distancias en función de las dimensiones
- Representación grafica de las dimensiones
- Representación grafica de ajuste lineal

6.7 Tipos de escalamiento multidimensional

Murillo, Trejos, Piza E, Villalobos y Jiménez (2010). Mencionan que el escalamiento dimensional se divide en dos grandes grupos de acuerdo a sus diferentes formas de representación: métrico y no métrico.

1. El métrico

Toman en cuenta, además del orden, el valor intrínseco de las disimilaridades. Suele estar asociado a datos de tipo intervalo y de razón y trata de encontrar un conjunto de puntos en un espacio de forma que cada punto represente uno de los objetos y las distancias entre los puntos sean aproximadamente iguales cuantitativamente a las correspondientes disimilaridades transformadas mediante la relación:

$d_{ij} \approx f(\delta_{ij})$; Donde f es una función continua, paramétrica y monótona.

Dentro del escalamiento multidimensional métrico se encuentran los siguientes modelos:

- MDS clásico: trata las disimilaridades directamente como distancias euclideas mediante la relación $d_{ij} = \delta_{ij}$; usando la descomposición espectral de una matriz doblemente centrada para obtener la matriz de configuración. Entre los más importantes son el de Torgerson en 1958 e INDSCAL de Carroll y Chang en 1970.
- MDS mínimo cuadrático: la configuración se obtiene ajustando mediante mínimos cuadrados distancias $\{d_{ij}\}$ a disimilaridades transformadas $\{f(\delta_{ij})\}$. Los más

importantes son ALSCAL y PROXSCAL de Young, Takane y Lewyckyj (1978) y De Leeuw y Heiser (1980).

- MDS desviación absoluta: obtienen la configuración ajustando mediante desviaciones absolutas distancias $\{\delta_{ij}\}$ a disimilaridades transformadas $\{f(\delta_{ij})\}$, con f una función del tipo descrito anteriormente realizado por Brusco en 2001.
- MDS máximo verosímil: bajo la hipótesis de una distribución estadística de los datos, permite ajustar las disimilaridades a las distancias mediante una función de verosimilitud, como el modelo de Ramsay en 1982, Vera y González en 1996 y Orellana, Vera, González, Pascual y Rufián en el 2004.

2. No métrico

Se abandona la naturaleza métrica de la transformación de las disimilaridades. Las ordenaciones de las disimilaridades deben preservarse por la transformación, de ahí el término no métrico. Entre sus principales modelos se encuentran:

- MDS mínimo cuadrático. Obtienen la configuración ajustando mediante mínimos cuadrados distancias a disimilaridades transformadas. Entre los más utilizados se tienen PROXSCAL y ALSCAL (Kruskal (1964b)).
- MDS máximo verosímil. El modelo de Takane (1981) bajo la hipótesis de normalidad en los errores permite la estimación por máxima verosimilitud de los parámetros. Una extensión puede verse en García, Vera y González (1995).

6.8 Modelo PROXCAL

Modelo desarrollado por Commandeur y Heiser en 1993 siendo una integración y extensión de los trabajos pioneros de Kruskal, Guttman y Carroll.

Este modelo trata datos de proximidades encontrando la representación de mínimos cuadrados de los objetos en un espacio de dimensión baja, que mediante un algoritmo de mayorización garantiza convergencia monótona para una transformación óptima, con datos métricos y no métricos sobre una variedad de modelos y restricciones. El criterio de optimización en este modelo es el STRESS.

En resumen el escalamiento multidimensional es una herramienta estadística que permite la representación gráfica de relaciones complejas, cuando se conoce una determinada información sobre las proximidades entre objetos, lo cual en específico para esta investigación, permitirá representar en los resultados obtenidos, la relación que existe entre el uso de diferentes estrategias de afrontamiento, las cuales finalmente en conjunto forman un tipo en específico de estilo de afrontamiento, utilizado por la muestra representativa de personas que fueron partícipes de esta investigación.

Método

Dado que el tema “estrategias de afrontamiento” y en especial en el ámbito laboral, ha sido poco estudiado y no se cuenta con mucha información de estudios realizados en México lo que se buscaba es realizar una propuesta de cuestionario para que mida estrategias y estilos de afrontamiento en el ámbito laboral, es por esto que para obtenerlo se realizó una recopilación de material teórico acerca del tema, ayudándonos del método PROXCAL para poder identificar las similitudes entre las estrategias de afrontamiento propuestas y así poder obtener las agrupaciones o estilos de afrontamiento utilizados en la población mexicana, el fin del método utilizado es obtener las estrategias de afrontamiento representativas de la población estudiada y al mismo tiempo obtener una clasificación de estilos de afrontamiento para elaborar un cuestionario que mida estilos y estrategias de afrontamiento relacionados con el contexto laboral.

Tipo de Investigación: Exploratorio – Descriptivo

Exploratorio, porque se buscó obtener una vasta cantidad de información teórica, para sustentar dicho estudio; Descriptivo, porque se pretende describir las estrategias de afrontamiento utilizadas por la población mexicana que se estudio, contextualizadas en el ámbito laboral.

Tipo de diseño de investigación:

No experimental, porque se limitó a observar los acontecimientos sin intervenir en ellos.

Muestra:

Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional o de conveniencia, por que se seleccionaron a los sujetos siguiendo determinados criterios, procurando en lo posible que la muestra fuera representativa; es intencional o de conveniencia por que se estudio a individuos a los que se tenía un fácil acceso.

Sujetos:

El grupo estudiado consta de 100 sujetos, en donde los dos criterios de inclusión fueron: 1) Personas que actualmente trabajaran con un mínimo de 6 meses de antigüedad; 2) Personas que actualmente no trabajaran pero que hubieran trabajado como mínimo 6 meses en su último empleo.

Dicho grupo estuvo conformado por 29 hombres y 71 mujeres, entre los 17 y 44 años de los cuales:

22	Laboran en empresas del sector gubernamental.
45	Laboran en empresas del sector privado.
33	Se abstuvieron de contestar en que sector laboral se encuentran.
44	Ocupan puestos operativos.
25	Ocupan puestos de nivel medio.
2	Ocupan puestos de nivel directivo.
1	Cuenta con escolaridad de nivel primaria.
3	Cuentan con escolaridad a nivel secundaria
15	Cuentan con escolaridad a nivel bachillerato.
76	Cuentan con escolaridad a nivel licenciatura.
5	Se abstuvieron de responder su nivel escolar.

Objetivo General:

- 1.- Sustentar teóricamente el tema de “Estilos y estrategias de afrontamiento”.
2. Desarrollar y construir un instrumento que mida estilos y estrategias de afrontamiento.

Objetivo específico:

Elaborar una propuesta de instrumento que a partir de la muestra estudiada, pueda medir en trabajadores mexicanos, los estilos y estrategias de afrontamiento propuestos en esta investigación.

Procedimiento

Primera parte

Cabe destacar que la propuesta metodológica y el banco de reactivos, se elaboro en conjunto con Cerda y Guevara (2013), lo cual se describirá y especificará a continuación en cada uno de los pasos del procedimiento.

Paso 1. De la recopilación de autores del cuadro comparativo (Ver Anexo 1), se identificaron las diferencias y similitudes entre los modelos para obtener un listado de las estrategias basadas en la teoría de Lazarus y Folkman que fueran aplicables y utilizadas en la población mexicana.

Paso 2. Posteriormente son el objetivo de ampliar el panorama de investigación se integraron nuevos modelos en donde a las estrategias propuestas por Billings and Moos (1981, 1984) en Dewe (2010); Frydenberg y Lewis (1991); Carver, Scheier and Weintraub (1989) en Dewe (2010); Lazarus y Folkman (1984) citado en Figueroa (2003); Lazarus y Folkman (1984) y Frydenberg y Lewis (1991) se les realizo un análisis de contenido, con el propósito de obtener un listado de estrategias de afrontamiento aplicables a la población mexicana.

Paso 3. Se contextualizo en un ambiente laboral cada definiciones de las estrategias propuestas por los autores, con el fin de hacerlas más entendibles. A partir de la contextualización de las estrategias de afrontamiento se filtraron las definiciones similares para descartar las estrategias que se refirieran a lo mismo y de esta manera se obtuvo un listado final de 19 estrategias de afrontamiento o factores a estudiar.

Segunda Parte

Paso 4. Se elaboro un cuestionario ad hoc al resultado, en donde se realizaron combinaciones entre todos los factores hasta agotar las posibilidades de combinación; con la colaboración de Cerda y Guevara,

Se localizaron a 100 trabajadores del Distrito Federal, por medio de contactos personales de los colaboradores de esta investigación, pertenecientes al ámbito gubernamental y del sector privado, a los cuales se les aplico dicho cuestionario. Al entregar el cuestionario a los participantes se les mencionaba que los resultados serían utilizados para una investigación de tesis.

En promedio el tiempo de respuesta se situó entre los 15 y 25 minutos. Los sujetos respondieron a la relación que encontraron entre cada par de frases, en una escala de 1 a 10, donde 1 es “muy relacionadas” y 10 es “no hay relación”. Esto con el propósito de obtener la relación existente entre las estrategias de afrontamiento. (Ver Anexo 2.)

Paso 5. Una vez vaciados los resultados de los cuestionarios en el programa IBM-SPSS Statistics V.19 se procedió a realizar un tratamiento estadístico: Escalamiento Multidimensional (PROXCAL), basado en el manual IBM (Meulman, Heiser, 1989-2011), con el fin de obtener la representación grafica de la relación entre las estrategias.

Paso 6. Después de una discusión y un análisis de contenido, con la colaboración de Cerda y Guevara, se decidió quitar dos estrategias: Activo cognitivo y Activo de comportamiento ya que se llevo a la conclusión que no eran estrategias de afrontamiento si no una clasificación de estilos de afrontamiento. De tal modo que pasaron de ser 19 a 17 estrategias de afrontamiento a

estudiar; dichos factores se eliminaron del vaciado del programa SPSS y se volvió a correr el Escalamiento Multidimensional (PROXCAL).

Paso 7. Nuevamente se realizó un análisis de contenido y una discusión con el Dr. Uribe Prado Felipe y nuestros colaboradores de proyecto los alumnos Cerda y Guevara; donde se concluyó eliminar dos estrategias: desconexión mental y distanciamiento, la razón fue porque consideramos que desconexión mental se refiere a las mismas conductas que evitación y distanciamiento está inmerso en desconexión mental por lo tanto se incluye a su vez en evitación.

Se descartó del vaciado de datos en el programa SPSS las estrategias: desconexión mental y distanciamiento, y se corrió el Escalamiento Multidimensional (PROXCAL).

Paso 8. Se definieron las agrupaciones que se obtuvieron del escalamiento multidimensional final con la colaboración de Cerda y Guevara.

Tercera parte

Paso 9. En base a las definiciones de los factores y estrategias de afrontamiento se realizaron reactivos negativos y positivos para cada factor dirigidos al ámbito laboral con la colaboración de los alumnos Cerda, Guevara y el Dr. Uribe.

Resultados

Primera parte: Estrategias a estudiar

Después de analizar los diferentes modelos se eligieron y condensaron los 19 comportamientos más representativos y referentes a las estrategias de afrontamientos en la siguiente tabla.

Tabla 2. Listado de estrategias de afrontamiento

Conductas	Autor
Confrontación	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Planificación	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Aceptación de la responsabilidad	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Distanciamiento	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Autocontrol	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Reevaluación positiva	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Escape	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Evitación	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003
Búsqueda de apoyo	Lazarus y Folkman 1984, citado en Figueroa. M. y Cohen. S. 2003

	Lazarus y Folkman (1984)
Humor	
	Lazarus y Folkman (1984)
Llorar	
	Lazarus y Folkman (1984)
Maldecir	
	Billings and Moos (1981, 1984) citado en Dewe (2010)
Activo cognitivo	
	Billings and Moos (1981, 1984) citado en Dewe (2010)
Activo de comportamiento	
	Carver, Scheier y Weintraub (1989) citado en Dewe (2010)
Búsqueda de herramientas	
	Pearlin, Lieberman, Managhan y Muller (1981) citado en Benítez, N. (2007).
Resignación	
	Frydenberg y Lewis (1991)
Ilusión	
	Carver, Scheier and Weintraub (1989) citado en Dewe (2010):
Culpa	
	Carver, Scheier and Weintraub (1989) citado en Dewe (2010):
Desconexión Mental	

Definiciones según los autores correspondientes:

A continuación el listado de definiciones de las estrategias seleccionadas, en donde se decidió dividir la estrategia “escape y evitación” en dos factores diferentes ya que consideramos que se refieren a conductas diferentes.

1. **Confrontación:** constituyen los esfuerzos de un sujeto para alterar la situación. Indica también cierto grado de hostilidad y riesgo para él

2. **Planificación:** apunta a solucionar el problema. Se da durante la evaluación de la situación
3. **Aceptación de la responsabilidad:** indica el reconocimiento del papel que juega el propio sujeto en el origen y/o mantenimiento del problema. Es lo que comúnmente se señala como “hacerse cargo”.
4. **Distanciamiento:** Implica los esfuerzos que realiza el individuo por apartarse o alejarse del problema, evitando que éste le afecte al sujeto
5. **Autocontrol:** Se considera un modo de afrontamiento activo en tanto indica los intentos que el sujeto hace por regular y controlar sus propios sentimientos, acciones y respuestas emocionales.
6. **Re evaluación positiva:** supone percibir los posibles aspectos positivos que tiene una situación estresante
7. **Búsqueda de apoyo social:** Supone los esfuerzos que el joven realiza para solucionar el problema acudiendo a la ayuda de terceros, con el fin de buscar consejo, asesoramiento, asistencia, información o comprensión y apoyo moral.
8. **Escape o evitación:** A nivel conductual, implica el empleo de estrategias tales como beber, fumar, consumir drogas, comer en exceso, tomar medicamentos o dormir más de lo habitual. También puede ser evitación cognitiva, a través de pensamientos irreales improductivos. En general, apunta a desconocer el problema.
9. **Escape:** en el momento en el que se presenta el problema, huir de la situación para no afrontarla
10. **Evitación:** Conductas que los sujetos realizan con el objetivo de desconocer el problema
11. **Humor:** Bromear, embromar decir o hacer cosas para diversión propia o ajena

12. **Llorar:** Derramar lágrimas en señal de dolor, tristeza, alegría o necesidad:
13. **Maldecir:** Hablar de alguien con mordacidad, denigrándolo
14. **Activo-cognitivo:** La persona adopta un punto de vista positivo sobre la situación pensando sobre sus alternativas y diferentes posibilidades de acción.
15. **Activo-de comportamiento** (esfuerzo positivo): Implica un comportamiento directamente relacionado con la situación de estrés como es el consultar con otras personas sobre cómo manejar la situación; tratando de encontrar más acerca de la situación; hablando de un esfuerzo positivo para resolver el problema
16. **Ilusionarse:** relacionado con esperar que ocurra lo mejor; por ejemplo, fantasear, soñar despiertas y desear que suceda un milagro. Su función es defensiva y refiere a una distorsión y esperanza infundada.
17. **Búsqueda de herramientas:** La persona busca información que le pueda proporcionar alternativas para solucionar su problema
18. **Resignación:** La persona considera que no existen soluciones para resolver su problema y tiene una visión pesimista y de derrota.
19. **Culparse:** Atribuirse el problema independientemente de un verdadero culpable.
20. **Desconexión mental:** Uso intencional de pensamientos de distracción para no lidiar con el problema.

Listado de Estrategias Contextualizadas:

Con el objetivo de que las definiciones fueran entendibles para la población se realizó una contextualización de acuerdo a la población mexicana, a continuación las definiciones modificadas.

1. **Confrontación:** acciones que emite un sujeto para modificar o alterar las situaciones que se derivan de un problema.
2. **Planificación:** Evaluar y solucionar un problema mediante planes a corto o mediano plazo.
3. **Aceptación de la responsabilidad:** la persona reconoce el papel que juega en el origen y/o mantenimiento de un problema.
4. **Distanciamiento:** Esfuerzos o acciones que realiza la persona para mantenerse apartado del problema con el fin de que éste no le afecte.
5. **Autocontrol:** intentos que el sujeto hace por regular y controlar sus propios sentimientos, acciones y respuestas emocionales en el momento que se le presenta un problema.
6. **Re evaluación positiva:** Reasignarle un significado al problema deslindándose de la culpa que éste conlleva y las razones por las que se originaron.
7. **Escape:** en el momento en el que se presenta el problema, huir de la situación para no afrontarla.
8. **Evitación:** Conductas que los sujetos realizan con el objetivo de negar, no ver ni sentir el problema.
9. **Búsqueda de apoyo:** Pedir ayuda a alguien más con el fin de buscar consejo, asesoramiento, asistencia, información o comprensión y apoyo moral.
10. **Humor:** La persona tiende a burlarse de la situación o problemática para sobrellevar el problema.

11. **Llorar:** ante un problema, la persona reacciona con llanto.
12. **Maldecir:** el sujeto emite palabras altisonantes y / o malos deseos cuando se le presenta un problema.
13. **Activo cognitivo:** La persona evalúa el problema con el fin de buscar los aspectos positivos ante éste.
14. **Activo de comportamiento:** Es un esfuerzo de comportamientos positivos, enfocados directamente al problema para tratar de encontrar alternativas.
15. **Búsqueda de herramientas:** La persona busca información y objetos que le puedan proporcionar alternativas para solucionar su problema.
16. **Resignación:** La persona considera que no existen soluciones para resolver su problema y tiene una visión pesimista, de derrota o de conformismo.
17. **Ilusión:** La persona espera que por medio de una creencia infundada o poco realista, por ejemplo: fantasear, soñar despierto o desear que suceda un milagro, el problema se solucionara.
18. **Culpa:** Atribuirse el problema independientemente de un verdadero culpable.
19. **Desconexión mental:** Se refiere al uso intencional de pensamientos de distracción para no lidiar con el problema.

Oraciones para la elaboración del cuestionario:

De acuerdo a las definiciones contextualizadas de los factores se realizó el siguiente listado de oraciones cortas, esto con el fin de elaborar el cuestionario de aplicación del Escalamiento Multidimensional.

Tabla 3. Oraciones

Factor	Oración Corta
Confrontación	Enfrentar un problema
	Planificar la solución a un problema
Planificación	
Aceptación de la responsabilidad	Aceptar mi responsabilidad ante un problema
	Distanciarse del problema
Distanciamiento	
Autocontrol	Controlar mis acciones y emociones ante un problema
	Asignar un nuevo significado al problema
Reevaluación positiva	
Escape	Escapar de un problema
	Evitar el problema
Evitación	
Búsqueda de apoyo	Pedir ayuda a alguien mas
	Bromear sobre el problema
Humor	
Llorar	Llorar cuando se presenta un problema
Maldecir	Maldecir cuando se presenta un problema
Activo cognitivo	Esforzarse de forma positiva para solucionar el

	problema
Activo de comportamiento	Esforzarse por encontrar alternativas
Búsqueda de herramientas	Informarse para solucionar el problema
Resignación	Resignarse ante un problema
Ilusión	Ilusionarse con que el problema se solucionara
Culpa	Culparse del problema
Desconexión mental	Desconectarse mentalmente del problema

Segunda parte: Resultados de los cuestionarios

El método PROXCAL se corrió 4 veces distintas, ya que se realizaron diversos análisis con los resultados que se iban obteniendo, esto con el fin de mejorar la investigación y obtener una óptima validación del escalamiento multidimensional generado.

Método PROXCAL 1ª vez

La primera vez que se corrió el método PROXCAL, los resultados obtenidos fueron: S-Stress de 0.1970 (Ver Fig. 2), el cual según Krustal (citado en Linares, G.; 2001, 175) nos dice que un valor que se acerque a 0.1 es considerado regular, por lo tanto el mapa espacial generado esta en el límite de no ser válido.

Stress and Fit Measures

Normalized Raw Stress	,0923
Stress-I	,3037 ^a
Stress-II	,7908 ^a
S-Stress	,1970 ^b
Dispersion Accounted For (D.A.F.)	,9077
Tucker's Coefficient of Congruence	,9528

PROXSCAL minimizes Normalized Raw Stress.

a. Optimal scaling factor = 1,102.

b. Optimal scaling factor = ,912

Fig2. Stres

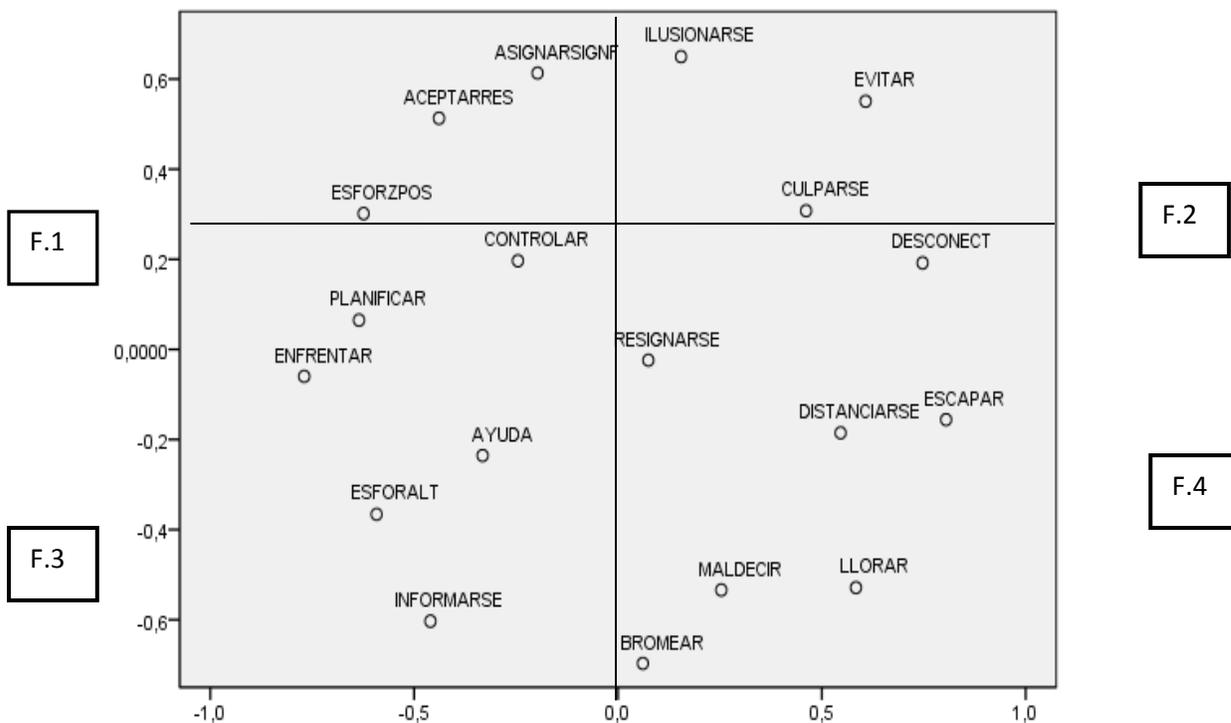


Fig. 3 Mapa Espacial

Terminología:

ESCAPAR: Escape; **EVITAR:** Evitación; **LORAR:** Llorar; **CULPARSE:** Culpa; **MALDECIR:** Maldecir; **BROMEAR:** Humor; **ILUSIONARSE:** Ilusión; **DESCONECT:** Desconexión mental; **DISTANCIARSE:** Distanciamiento; **CONTROLAR:** Autocontrol; **ASIGNAR SIGNF:** Reevaluación Positiva; **ACEPTARRES:** Aceptación de la responsabilidad; **AYUDA:** Búsqueda de apoyo; **PLANIFICAR:** Planificar; **ENFRENTAR:** Confrontación; **ESFORZPOS:** Activo Cognitivo; **ESFORALT:** Activo de comportamiento; **RESIGNARSE:** Resignación; **INFORMARSE:** Búsqueda de herramientas

De acuerdo al mapa espacial generado (Ver Fig.3) Los factores que se obtuvieron en este Escalamiento Multidimensional fueron los siguientes:

Factor 1: Planificación, Activo Cognitivo, Controlar, Aceptación de la responsabilidad, Re-evaluación positiva.

Factor 2: Ilusión, Evitación, Culpa, Desconexión mental y Resignación.

Factor 3: Confrontación, Buscar ayuda, Activo de Comportamiento y Búsqueda de Herramientas.

Factor 4: Escapar, Distanciamiento, Llorar, Maldecir y Humor.

Los factores obtenidos se definieron de la siguiente manera:

Factor 1: Conductas de confrontación directa

Comportamientos o conductas directas emitidas por el sujeto que se enfoca en dirigir sus esfuerzos para dar una solución al problema, a través de una evaluación cognitiva del problema

Factor 2: Evitación Cognitiva

Pensamientos y conductas que evitan enfrentar directamente el problema dándole así una solución indirecta o postergar la problemática

Factor 3: Conductas de confrontación indirecta

Acciones no dirigidas directamente al problema, que buscan dar solución a la circunstancia inmediata y/ o a largo plazo.

Factor 4: Evitación emocional

Son aquellas respuestas emitidas que aunque no están dirigidas a la resolución del problema directamente tienen la finalidad de solucionar el impacto emocional de la problemática.

Método PROXCAL 2ª vez

En este Escalamiento Multidimensional (PROXCAL) se tomo de referencia la guía de IBM (Meulman, Heiser, 1989- 2011) para correr el procedimiento PROXCAL y se tomaron en cuenta los 19 factores iniciales.

El índice de ajuste que garantiza la validez de dicho procedimiento (S-STRES) fue de 0 .0127 (Ver Fig. 4), el cual según Young (en Ahumada, y Escalante, 2011, p. 22) es un coeficiente que debe oscilar entre el 0 y 1, en donde 0 es un ajuste perfecto y valores superiores a 0.2 significan malos ajustes, en cuanto al valor de S- Stress1 = 0.0867 de acuerdo a la tabla de Krustal (citado en Linares, G.; 2001, 175) nos indica un coeficiente “bueno”; por lo tanto podemos deducir que la configuración obtenida es optima y por lo tanto el procedimiento se considera válido.

Stress and Fit Measures

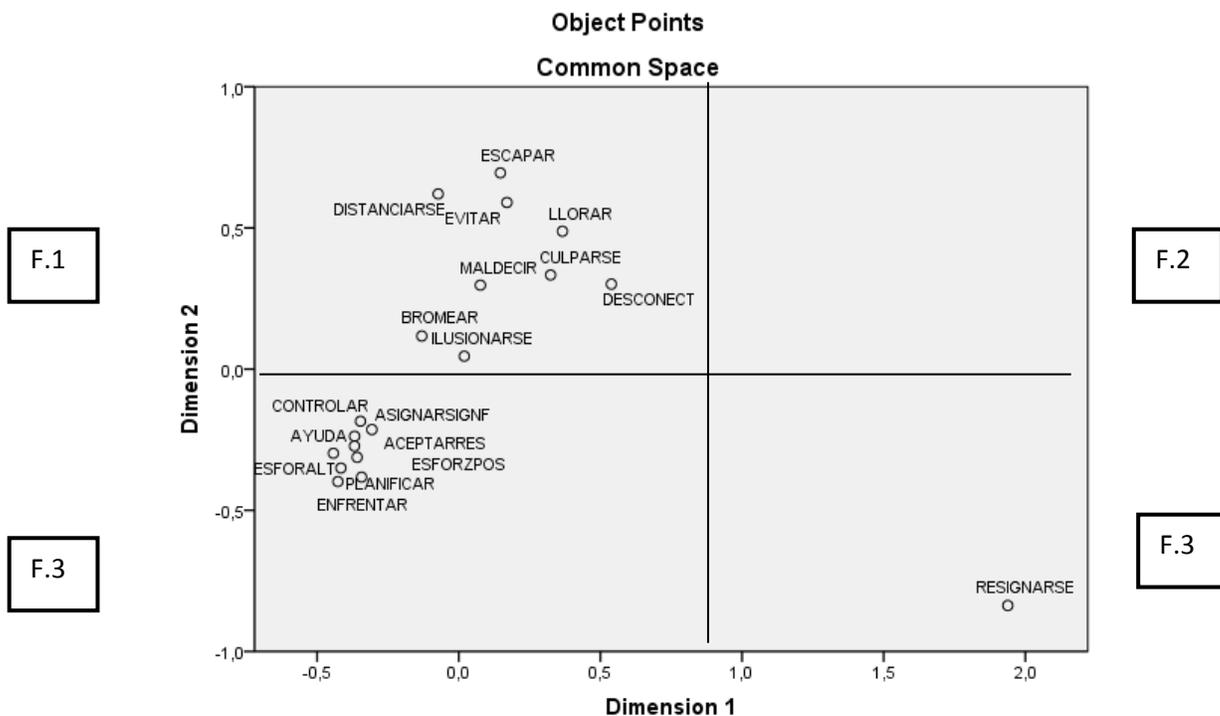
Normalized Raw Stress	,0075
Stress-I	,0867 ^a
Stress-II	,1366 ^a
S-Stress	,0127 ^b
Dispersion Accounted For (D.A.F.)	,9925
Tucker's Coefficient of Congruence	,9962

PROXSCAL minimizes Normalized Raw Stress.

a. Optimal scaling factor = 1,008.

b. Optimal scaling factor = 1,000.

Fig. 4 Stress



**Fig.5
MapaEspacial**

Terminología:

ESCAPAR: Escape; **EVITAR:** Evitación; **LORAR:** Llorar; **CULPARSE:** Culpa; **MALDECIR:** Maldecir; **BROMEAR:** Humor; **ILUSIONARSE:** Ilusión; **DESCONECT:** Desconexión mental; **DISTANCIARSE:** Distanciamiento; **CONTROLAR:** Autocontrol; **ASIGNARSIGNF:** Reevaluación Positiva; **ACEPTARRES:** Aceptación de la responsabilidad; **AYUDA:** Búsqueda de apoyo; **PLANIFICAR:** Planificar; **ENFRENTAR:** Confrontación; **ESFORZPOS:** Activo Cognitivo; **ESFORALT:** Activo de comportamiento; **RESIGNARSE:** Resignación.

De acuerdo al mapa especial generado (ver Fig. 5) los factores obtenidos son:

Factor 1. Distanciamiento y Humor

Factor 2. Escapar, Evitación, Culpa, Llorar, Maldecir, Desconexión mental e Ilusión

Factor 3. Autocontrol, Reevaluación positiva, Búsqueda de apoyo, Aceptación de la responsabilidad, Activo de comportamiento, Activo cognitivo, Planificación, Confrontación y Búsqueda de Herramientas

Factor 4. Resignación

Método PROXCAL 3ª vez según el manual de IBM con 17 factores

Se corrió el programa de acuerdo al procedimiento propuesto por el manual de IBM (Meulman, Heiser, 1989- 2011) y se tomaron en cuenta 17 factores ya que se descartaron las estrategias Activo cognitivo y Activo de comportamiento ya que se llegó a la conclusión que no eran estrategias de afrontamiento si no una clasificación de estilos de afrontamiento.

Los valores de ajuste que garantizan la validez fueron óptimos: S- Stres= 0 .0134 (Ver Fig. 6), el cual según Young (en Ahumada, y Escalante, 2011, p. 22) es un coeficiente que debe

oscilar entre el 0 y 1, en donde 0 es un ajuste perfecto y valores superiores a 0.2 significan malos ajustes.

Stress and Fit Measures

Normalized Raw Stress	,0075
Stress-I	,0866 ^a
Stress-II	,1398 ^a
S-Stress	,0134 ^b
Dispersion Accounted For (D.A.F.)	,9925
Tucker's Coefficient of Congruence	,9962

PROXSCAL minimizes Normalized Raw Stress.

a. Optimal scaling factor = 1,008.

b. Optimal scaling factor = ,999.

Fig. 6 Stres

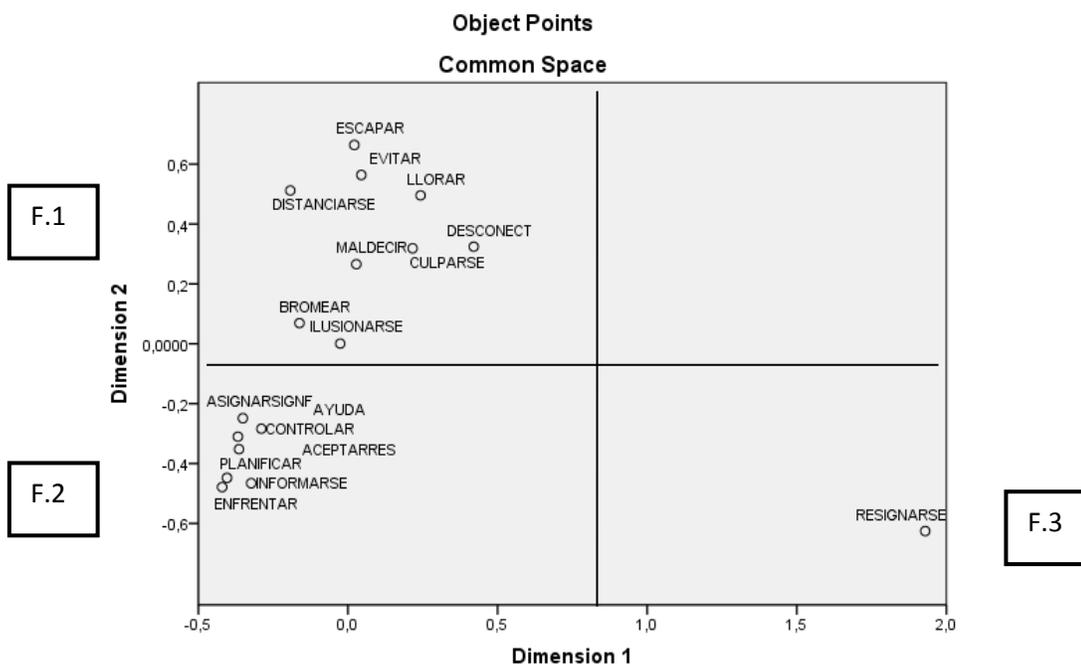


Fig.7 Mapa Espacial

Terminología:

ESCAPAR: Escape; **EVITAR:** Evitación; **LORAR:** Llorar; **CULPARSE:** Culpa; **MALDECIR:** Maldecir; **BROMEAR:** Humor; **ILUSIONARSE:** Ilusión; **DESCONECT:** Desconexión mental; **DISTANCIARSE:** Distanciamiento; **CONTROLAR:** Autocontrol; **ASIGNARSIGNF:** Reevaluación Positiva; **ACEPTARRES:** Aceptación de la responsabilidad; **AYUDA:** Búsqueda de apoyo; **PLANIFICAR:** Planificar; **ENFRENTAR:** Confrontación; **RESIGNARSE:** Resignación.

De acuerdo al mapa especial generado (ver Fig. 7) los factores obtenidos son:

Factor 1. Escapar, Distanciamiento, Evitación, Culpa, Llorar, Maldecir, Desconexión mental, Humor e Ilusión.

Factor 2. Autocontrol, Reevaluación positiva, Búsqueda de apoyo, Aceptación de la responsabilidad, Planificación, Confrontación y Búsqueda de Herramientas.

Factor 3. Resignación.

Método PROXCAL 4ª vez

Este procedimiento PROXCAL es el final y el que se tomara en cuenta como resultado para la investigación.

Dicho procedimiento se realizó de acuerdo al manual de IBM (Meulman, Heiser, 1989-2011) con las 15 estrategias finales, ya que de las 17 estrategias se descartaron Desconexión mental y Distanciamiento, debido que al terminar el análisis de contenido se concluyo que desconexión mental se refiere a las mismas conductas que evitación y distanciamiento está inmerso en desconexión mental por lo tanto ambas estrategias se incluyen en “evitación”.

Los resultados finales obtenidos son los siguientes: En cuanto a los valores de ajuste que garantizan la validez fueron óptimos (Ver fig.8): S- Stress= 0.0016 en donde de acuerdo a Young (en Ahumada, y Escalante, 2011,p. 22) es un coeficiente que debe oscilar entre el 0 y 1, en donde 0 es un ajuste perfecto y valores superiores a 0.2 significan malos ajustes, y por lo tanto nuestro coeficiente de 0.0016 es cercano a 0 lo que garantiza una muy buena validez y calidad en nuestra configuración. Reafirma lo anterior el coeficiente de S- Stress1 = 0.05421, ya que de acuerdo a la tabla de Krustal (citado en Linares, 2001, p175) este valor es clasificado como “bueno”.

Stress and Fit Measures

Normalized Raw Stress	,0029
Stress-I	,0542 ^a
Stress-II	,0760 ^a
S-Stress	,0016 ^b
Dispersion Accounted For (D.A.F.)	,9971
Tucker's Coefficient of Congruence	,9985

PROXSCAL minimizes Normalized Raw Stress.

a. Optimal scaling factor = 1,003.

b. Optimal scaling factor = 1,002.

Fig.8Stress

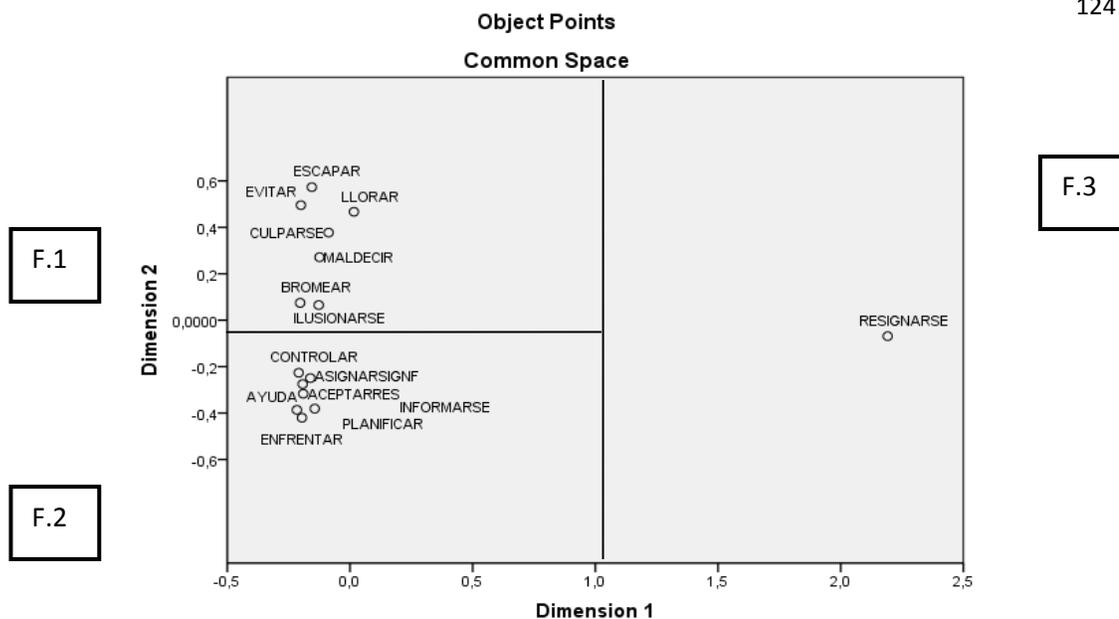


Fig.9 Mapa Espacia

Terminología:

ESCAPAR: Escape; **EVITAR:** Evitación; **LLORAR:** Llorar; **CULPARSE:** Culpa; **MALDECIR:** Maldecir; **BROMEAR:** Humor; **ILUSIONARSE:** Ilusión; **CONTROLAR:** Autocontrol; **ASIGNARSIGNF:** Reevaluación Positiva; **ACEPTARRES:** Aceptación de la responsabilidad; **AYUDA:** Búsqueda de apoyo; **PLANIFICAR:** Planificar; **ENFRENTAR:** Confrontación; **RESIGNARSE:** Resignación

De acuerdo al mapa espacial generado (ver Fig.9) los factores obtenidos son:

Factor 1. Escapar, Evitación, Culpa, Llorar, Maldecir, Humor e Ilusión

Factor 2. Autocontrol, Reevaluación positiva, Búsqueda de apoyo, Aceptación de la responsabilidad, Planificación, Confrontación y Búsqueda de Herramientas

Factor 3. Resignación

Los factores obtenidos en el mapa espacial se definieron de acuerdo a las estrategias de afrontamiento que contenían, a continuación se presentan las definiciones de los factores obtenidos y de las estrategias de afrontamiento:

Factor 1. Alivio Emocional

Estrategias de afrontamiento desadaptativas, debido a que solamente se enfoca en mitigar las emociones que los problemas generan en el individuo, sin darle una solución a la problemática en sí.

Escape

Huir cuando se presenta un problema para no confrontarlo, evitando así el enfrentamiento directo con la situación y sus consecuencias emocionales.

Evitación

Evadir el enfrentar directamente un problema mediante conductas visibles que buscan eludir, no ver ni sentir los efectos del problema para que no exista un impacto emocional negativo.

Culpa

Pensamientos negativos que conllevan a sentimientos de remordimiento y culpabilidad ante la situación independientemente de si se es el culpable.

Llorar

Cuando se presenta un problema responder mediante la acción de llanto para amortiguar el impacto emocional que conlleva el confrontar la problemática

Maldecir

Cuando se presenta un problema responder emitiendo palabras anti sonantes y/o malos deseos como defensa ante los efectos emocionales de la problemática.

Humor

Al presentarse un problema, usar el humor emitiendo burlas de la situación o características específicas de la problemática para sobrellevarla respondiendo como defensa ante los efectos

Ilusión

Evitar enfrentar directamente un problema esperando que por medio de una creencia infundada o poco realista, por ejemplo: fantasías, soñar despierto o desear que suceda un milagro, la problemática se solucione

Factor 2. Centrado en la Resolución del Problema

Estrategias de afrontamiento, las cuales se enfocan directamente en la resolución del problema, y dan prioridad a dicha resolución por encima del impacto emocional derivado del mismo.

Planificar

Establecer los pasos necesarios para solucionar el problema directamente mediante una evaluación y planes a corto y mediano plazo.

Autocontrol

Capacidad de control cuya finalidad es la de regular y controlar los sentimientos, acciones y respuestas emocionales en el momento que se presenta un problema evaluando así las posibilidades de acción antes de actuar, con la finalidad de ajustar positivamente la respuesta de manera racional sin importar la dificultad de la situación.

Aceptación de la responsabilidad

El sujeto admite su rol dentro de la problemática, y como el responsable de alguna fracción o totalidad del problema se hace cargo de manera positiva.

Reevaluación positiva

Confrontar positiva y directamente mediante la asignación de un nuevo significado a la situación que pueda dar una oportunidad de apreciar el problema desde una perspectiva más aceptable.

Confrontación

Enfrentar un problema a través encarar la problemática. Indica cierto grado de hostilidad y riesgo para el sujeto, puesto que no refiere a la resolución del mismo sino al hacerle frente.

Buscar Ayuda

Afrontar un problema requiriendo apoyo de terceras personas con el fin de buscar consejo, asesoramiento, asistencia, comprensión y apoyo moral para solucionar la problemática.

Informarse

Hacerle frente a la problemática buscando fuentes de información que puedan proporcionar alternativas para conocer y solucionar la problemática sin confrontarlo directamente.

Factor 3. Resignación

Conductas y emociones emitidas en donde el sujeto se siente vencido y no intenta revertir la situación ni el impacto emocional que trae consigo la problemática. Implica el no resolver la problemática ni el impacto emocional.

Resignarse

Conducta para evitar enfrentar directamente un problema a través de la perspectiva de que no existen soluciones para resolver el problema, asumiendo una visión pesimista, de derrota o conformismo.

RESULTADO PARTE 3. Reactivos**Tabla 4. Factores finales y clave de cada factor**

Estrategia	Factor al que pertenece	Clave del factor
Escapar	1.Alivio emocional	1 ^a
Evitación	1.Alivio emocional	1b
Llorar	1.Alivio emocional	1c
Culpa	1.Alivio emocional	1d
Maldecir	1.Alivio emocional	1e
Bromear	1.Alivio emocional	1f
Ilusionarse	1.Alivio emocional	1g
Autocontrol	2.Centrado en la Resolución del Problema	2 ^a
Reevaluación Positiva	2.Centrado en la Resolución del Problema	2b
Aceptación de la responsabilidad	2.Centrado en la Resolución del Problema	2c
Búsqueda de apoyo	2.Centrado en la Resolución del Problema	2d
Búsqueda de herramientas	2.Centrado en la Resolución del Problema	2e
Planificación	2.Centrado en la Resolución del Problema	2f
Confrontación	2.Centrado en la Resolución del Problema	2g
Resignación	3.Resignación	3

Tabla 5. Reactivos

Claves	Reactivos	Formato de Respuesta
R1F1a	Me considero bueno para escapar de problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R2F1a	Cuando me doy cuenta del tamaño de los problemas escapo de ellos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R3F1a	Estoy de acuerdo con la frase: “es mejor que digan aquí corrió que aquí quedó”	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R4F1a	Me gusta llevarme bien con mis compañeros, porque me apoyan cuando tengo que escapar de un problema	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R5F1a	Para hacerme a un lado de problema soy bueno improvisando soluciones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R6F1a	Cuando tengo problemas con mi pareja, lo que hago es irme enojado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R7F1a	Si los problemas en mi oficina son muy graves no dudaría en renunciar	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R8F1a	Ante los problemas lo más sano es “desafanarse”	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R9F1a	Cuando no puedo razonar con mi pareja prefiero dejar de hablar del tema	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R10F1aN	No importa el tipo de problemas siempre los vivo intensamente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R11F1aN	Es difícil que yo delegue un problema	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R12F1aN	Aunque los problemas se salgan de control, escapar para mí no es una opción	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R13F1aN	Odio que los problemas me sorprendan	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R14F1aN	Lo último que haría en una junta donde me están regañando es salirme de ella	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R15F1aN	Cuando estoy con mi pareja solucionamos las cosas hablando hasta el final	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R16F1aN	Cuando alguien me regaña prefiero discutir que pedir perdón	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R17F1aN	Si hay algún problema en la oficina trato de llegar lo más pronto posible para afrontarlo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R18F1aN	Me gusta asistir a las reuniones de trabajo donde se solucionen problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R19F1aN	No soy de las personas que huyen de sus problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R20 F1b	Estoy de acuerdo en el refrán que dice “ojos que no ven, corazón que no siente”.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R21F1b	Me considero una persona práctica, no me meto en problemas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R22F1b	Prefiero arreglar los asuntos por internet y por teléfono que en persona.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R23F1b	Cuando mis compañeros de trabajo se enojan conmigo y sigo hablándoles como siempre.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R24F1b	Cuando hay muchos problemas en el trabajo, me gusta salir a tomarme unas copas con mis amigos para distraerme.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R25F1b	Cuando mi jefe se enoja prefiero no hacerle caso	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R26F1b	Cuando hay problemas en el trabajo me quedo callado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R27F1b	Cuando hay errores en el trabajo suelo salir bien librado aunque sea responsable	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R28F1b	Estoy de acuerdo con la frase “aquí corrió, que aquí quedo”	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R29F1b	Cuando detecto que va a haber un problema en el trabajo prefiero no asistir	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R30F1b	Cuando hago enojar a alguien, prefiero alejarme de él.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R31F1b	Soy de los que evitan los problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R32F1b	Para evitar problemas me hago el desentendido	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R33F1b	He llegado a mentir con tal de evitar los problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R34F1b	Las soluciones difíciles se las dejo a los que les gustan los problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R35F1b	Prefiero un buen arreglo que enfrentarme a problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R36F1b	Evitar problemas favorece mi salud mental.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R37F1b	Me he distinguido en la vida por saber librarme de problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R38F1b	He aprendido que un problema es mejor ignorarlo que caer en él	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R39F1b	Soy más feliz si otros solucionan los problemas por mi	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R40F1bN	Prefiero resolver mis problemas de frente que por teléfono.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R41F1b	Aunque sea más difícil me enfrento a mi jefe cuando hay problemas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R42F1b	Me da buenos resultados dar la cara frente a los problemas antes que mis compañeros	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R43F1b	Cuando tengo problemas hasta sueño con ellos y los soluciono	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R44F1b	Desde niño la gente hacia problemas y yo los solucionaba	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R45F1b	Si en el trabajo alguien se enoja conmigo inmediatamente lo resuelvo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R46F1b	Prefiero ser un trabajador que soluciona problemas a un trabajador que solo recibe instrucciones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R47F1c	Cuando me estreso no puedo contener las lágrimas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R48F1c	Si mi jefe me llama la atención no puedo contener las lágrimas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R49F1c	Generalmente cuando tengo que enfrentar mis problemas lloro	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R50F1c	Me gusta llorar para desahogarme	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R51F1c	Si en el trabajo alguien me hace disgustar suelo llorar de coraje.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R52F1c	Si estoy teniendo un mal día siento que no es bueno contenerme las lágrimas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R53F1c	Cuando me encuentro en una situación difícil, no puedo evitar derramar algunas lágrimas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R54F1c	Tiendo a llorar cuando siento que algún problema me aqueja/ es insuperable.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R55F1c	Cuando alguien me hace enojar en lugar de pelear lloro	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R56F1c	Cuando tengo un problema lloro en privado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R57F1c	Suelo llorar cuando nadie me está observando	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R58F1c	Ante un problema lloro fácilmente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R59F1c	Me gusta llorar para desahogarme cuando tengo problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R60F1cN	Soy una persona que no llora	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R61F1cN	No acostumbro a llorar cuando me siento estresado.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R62F1cN	Me es difícil llorar	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R63F1cN	Hace muchos años que no lloro	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R64F1cN	Jamás he derramado una lágrima frente a mis compañeros de trabajo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R65F1cN	Como me cuesta trabajo llorar me desahogo de otras formas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R66F1cN	No soy de las personas que lloran por cualquier cosa.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R67F1cN	No lloro porque eso es de cobardes	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R68F1cN	Prefiero mostrar mi debilidad con palabras que con llanto	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R69F1cN	Para desahogarme prefiero hablar a llorar	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R70F1cN	No tengo tiempo de estar llorando	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R71F1cN	Si pudiera lloraría más seguido	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R72F1cN	Si mi situación social y laboral me lo permitiera lloraría mucho	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R73F1d	Cuando hay errores en mi trabajo me siento mal	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R74F1d	Siento que no tengo la misma capacidad que mis compañeros de trabajo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R75F1d	Cuando hay una falla en mi trabajo prefiero echarme la culpa para solucionar rápido el problema	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R76F1d	Cuando algo sale mal siento remordimiento aunque la culpa sea de todos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R77F1d	Pienso constantemente lo que he hecho mal últimamente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R78F1d	Me llevo trabajo a casa porque me siento mal de tener trabajo pendiente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R79F1d	Los errores que cometo los reparo con responsabilidad	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R80F1d	Al despertar lo primero que pienso es en mis pendientes de trabajo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R81F1d	Cuando un cliente se queja pienso que es por mi culpa	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R82F1d	Si hay problemas en la oficina me responsabilizo de su solución	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R83F1d	Siento ansiedad cuando algo no sale bien en mi trabajo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R84F1d	Cuando un equipo de trabajo falla es responsabilidad de cada uno de sus integrantes	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R85F1d	Un error de trabajo siempre tiene un culpable por eso me preocupo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R86F1d	Mi familia dice que soy preocupon	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R87F1d	Me aflige cometer errores en mi trabajo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R88F1d	Siento que mis problemas de salud se deben a que me preocupo demasiado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R89F1dN	Cuando hay errores en mi trabajo sé que no es mi culpa	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R90F1dN	Aunque yo haya tenido la culpa de algún error en mi trabajo no me siento culpable	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R91F1dN	Mis compañeros de trabajo dicen que soy despreocupado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R92F1dN	Los problemas de trabajo no me quitan el sueño	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R93F1dN	Cuando un equipo de trabajo falla es responsabilidad de todo el equipo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R94F1dN	Mi familia dice que soy un despreocupado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R95F1e	No puedo controlar mis ganas de maldecir cuando alguien me hace enojar	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R96F1e	El decir malas palabras cuando algún problema me acosa, es una forma de desahogar me.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R97F1e	Si mi jefe me regaña tiendo a decirle malas palabras en mi mente.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R99F1e	Cuando me siento presionado por algún trabajo que debo entregar a tiempo, tiendo a maldecir.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R100F1e	Cuando me doy cuenta de que acabo de cometer un gran error, mi primera reacción es decir alguna mala palabra.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R101F1e	Cuando tengo un problema suelo maldecir a todos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R102F1e	Si algo me hace enojar no mido mis palabras	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R103F1e	Acepto que cuando me enojo soy grosero	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R104F1e	Es inevitable que hable sin groserías	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R105F1e	Al tener un problema no puedo evitar decir groserías	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R106F1e	El que diga que no dice groserías es un mentiroso	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R107F1e	Hay sentimientos que sólo puedo expresar con groserías	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R108F1e	Hablar con maldiciones y groserías me permite imponerme	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R109F1e	Suelo maldecir a los objetos cuando no funcionan	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R110F1e	Acostumbro maldecir personas pero no objetos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R111F1e	Cuando algo me sale mal, tiendo a maldecir, como una forma de alivio.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R112F1e	Para mí es normal decir groserías	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R113F1eN	Lo último que haría al cometer un grave error sería maldecir a alguien sin razón.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R114F1eN	Antes de decir una mala palabra o maldecir prefiero quedarme callada	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R115F1eN	De acuerdo a mis creencias no me acostumbro maldecir	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R116F1eN	Aunque tenga ganas de maldecir, no lo hago porque me parece reprochable	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R117F1eN	En mi casa nunca se han dicho groserías	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R118F1eN	Nunca podría maldecir a mi jefe	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R119F1eN	Me disgusta que la gente maldiga porque no lo acostumbro	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R120F1eN	Aunque la gente me haga daño no suelo maldecir	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R121F1eN	No me rebajo diciendo malas palabras	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R122F1eN	Cuando se me sale una maldición en el trabajo me siento mal	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R123F1f	Me gusta ser sarcástico ante los problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R124F1f	Acostumbro a hablar con ironía	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R125F1f	Cuando estoy nervioso me río	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R126F1f	Me gusta burlarme de mis enemigos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R127F1f	Me gusta contar chistes	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R128F1f	Me gusta burlarme de mis errores	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R129F1f	Me gusta hacer chistes de mí mismo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R130F1f	Me gusta hacer chistes pesados de la gente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R131F1f	Cuando cometo un error hago un buen chiste para que se les olvide	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R132F1f	Me gusta combinar los albures con lo que digo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R133F1f	Me gusta contar chistes para ganarme a la gente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R134F1f	Me gusta alburear a mis compañeros	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R135F1f	Me gusta “cotorrear” y romper el hielo con la gente seria	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R136F1f	Me gusta molestar a la gente con ironía inteligente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R137F1f	Me gusta quitar lo enojado a mi jefe con una broma	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R138F1f	Los problemas pierden importancia al verlos con ironia	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R139F1f	Me gusta controlar con ironía las conversaciones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R140F1f	La ironía es la mejor arma frente a mis enemigos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R141F1f	Hago chistes hasta de cosas serías	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R142F1f	Si cuento chistes disminuyo el estrés	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R143F1f	Los chistes me hacen olvidar mis problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R144F1f	La gente me acepta por mis chistes	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R145F1f	Me gusta hacer chistes para dominar a los demás	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R146F1fN	No cuento chistes porque es de mal gusto	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R147F1fN	No me causan risa aquellos que se la viven de broma en broma	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R148F1fN	No acostumbro hablar con ironía	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R149F1fN	Nunca me burlaré de mis errores	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R150F1fN	Me gusta tomar en serio las cosas y evitar las burlas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R151F1fN	Me disgusta la gente que se hace “la chistosita” en el trabajo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R152F1fN	No tolero a los burlones, cuando hablo en serio.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R153F1fN	Hacer bromas es de mal gusto	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R154F1fN	En las conversaciones de trabajo, se deben evitar los chistes	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R155F1fN	Me muevo en un ambiente en el que los chistes son de mal gusto	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R156F1fN	El trabajo no es un lugar para venir a hacer bromas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R157F1fN	cuando los demás cometen un error es infantil hacer bromas al respecto	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R158F1g	No me preocupo si tengo un problema porque sé que se solucionará	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R159F1g	Creo en la frase que dice: el que madruga dios lo ayuda	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R160F1g	Frente a los problemas creo en los milagros	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R161F1g	Para que te vaya bien tienes que estar en equilibrio con el universo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R162F1g	Hay que levantarse de buenas para que te vaya bien	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R163F1g	Cuándo se tiene un problema es bueno encomendarse a un santo o algo parecido	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R164F1g	He tenido experiencias positivas gracias a los amuletos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R165F1g	Mis problemas se han solucionado gracias a mi buena suerte	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R166F1g	He solucionado problemas con ayuda de los horóscopos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R167F1g	Sí actúo bien, bien me va.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R168F1g	Si actúo bien, mis problemas se solucionan	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R169F1g	Creo que los problemas se solucionan por si solos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R170F1g	El tiempo lo cura todo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R171F1gN	Un problema no lo soluciono con buenos deseos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R172F1gN	Creo que los problemas no se solucionan por sí solo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R173F1gN	Dios no endereza jorobados	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R174F1gN	El tiempo no va a solucionar lo que yo deje de hacer	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R175F1gN	Mi último recurso es creer en ilusiones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R176F2a	No permito que mis impulsos me dominen al tratar de resolver un problema.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R177F2a	Si algo me molesta me lo aguanto	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R178F2a	Cuando me enojo con mis compañeros de trabajo prefiero alejarme y calmarme para pensar bien las cosas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R179F2a	Prefiero razonar antes de actuar impulsivamente.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R180F2a	Actúo con base en mis razonamientos para resolver cualquier problema.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R181F2a	Cuando estoy estresado prefiero tomar un descanso para no tener problemas en el trabajo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R182F2a	Prefiero estar tranquilo cuando se trata de tomar una buena decisión	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R183F2a	Mis peores experiencias de trabajo han sido por controlar mis sentimientos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R184F2a	Generalmente pienso, siento y después actúo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R185F2a	Mis compañeros de trabajo me consideran reservado.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R186F2a	Ante una situación estresante prefiero calmarme antes de hacer algo imprudente.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R187F2a	Al recibir un insulto en mi trabajo soy prudente.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R188F2a	Ante un insulto soy prudente.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R189F2a	Si alguien me agrede me controlo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R190F2aN	Me gusta responder por impulso cuando se me presenta un problema. Me caracterizo por actuar según mis emociones.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R191F2aN	He tenido pleitos con mis compañeros de trabajo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R192F2aN	Me gusta demostrar cómo me siento ante cualquier situación en la que me encuentre.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R193F2aN	En una situación inesperada me dejo guiar por lo que siento.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R194F2aN	Los que mostramos nuestros sentimientos para resolver problemas somos más honestos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R195F2aN	Cuando estoy feliz por un éxito laboral necesito expresárselo a todos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R196F2aN	No puedo continuar trabajando si estoy muy estresado.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R197F2aN	Soy honesto, siempre digo lo que pienso	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R198F2aN	He llegado a solucionar problemas con golpes.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R199F2aN	Prefiero un buen pleito que un mal arreglo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R200F2aN	No me da pena expresar mis sentimientos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R201F2aN	La gente opina que soy el alma de las fiestas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R202F2aN	Aunque la gente se moleste yo expreso lo que siento.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R203F2aN	Si alguien me insulta respondo tal como me dictan mis emociones.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R204F2aN	Soy una persona impulsiva.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R205F2aN	En el trabajo no me gusta quedarme callado cuando algo no me parece.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R206F2aN	Si algo me molesta me es difícil ocultarlo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R207F2aN	En el trabajo me conocen como una persona explosiva pero trabajadora.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R208F2aN	Estoy de acuerdo con el refrán “soy de mecha corta”.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R209F2aN	Suelo ser racional pero ante un insulto si respondo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R210F2b	Si se me presenta un problema suelo buscarle otras interpretaciones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R211F2b	Los problemas traen cosas buenas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R212F2b	Ante un problema me gusta buscarle el lado positivo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R213F2b	Cuando mi jefe me llama atención sé que es por mi bien	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R214F2b	Me gusta pensar que “después de la tormenta viene la calma”	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R215F2b	Si no encuentro una solución a mi problema sé que en algún momento llegará	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R216F2b	Estoy de acuerdo con la frase: “no hay mal que por bien no venga”	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R217F2b	Los problemas den trabajo deben ser visto como algo para mejorar	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R218F2b	Estoy de acuerdo con la frase que dice: “Al mal tiempo buena cara”	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R219F2b	Me considero capaz de resolver cualquier problema que se me presente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R220F2b	Ante los problemas, mi actitud hace la diferencia	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R221F2b	Las personas que solo ven el lado negativo de las cosas niegan sus problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R222F2b	Me es más fácil ver lo bueno que lo malo en un problema	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R223F2b	Soy de las personas que encuentra el lado bueno de las adversidades	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R224F2b	Cuando tengo un problema me gusta pensar que tengo mucho tiempo para solucionarlo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R225F2b	Cuando mi jefe me pone más trabajo es porque puedo con eso y más	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R226F2bN	Lo que empieza mal termina mal	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R227F2bN	Una mala experiencia debe enfrentarse sin alterar su significado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R228F2bN	Cuando tengo diferencias con mis compañeros me gusta obsesionarme con el problema	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R229F2bN	Me es más fácil ver lo malo que lo bueno en un problema	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R230F2bN	La gente dice que soy pesimista	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R231F2bN	Los logros sin esfuerzo no valen	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R232F2bN	Algunos problemas no tienen solución	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R233F2bN	Me gustaría vivir una vida sin conflictos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R234F2bN	Sé que algunas cosas son inalcanzables	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R235F2bN	Cuando tengo un problema lo veo tal como es	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R236F2bN	Es de inteligentes ver las cosas reales aunque sean negativas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R237F2c	Reflexiono sobre las fallas que tengo en mi trabajo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R238F2c	Mis logros se deben a mi esfuerzo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R239F2c	Con mi pareja acostumbro compartir mis errores.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R240F2c	Todo lo que me pasa es resultado de mis actos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R241F2c	Estoy de acuerdo en que lo que me sucede es derivado de mis actos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R242F2c	La única persona que puede resolver sus problemas soy yo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R243F2cN	Aunque yo quiera cumplir con mi trabajo mis compañeros no me ayudan.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R244F2cN	Mis éxitos se los debo a Dios.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R245F2cN	Para encontrar un trabajo se requieren “palancas”.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R246F2cN	Mis fracasos son producto de mi mala suerte.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R247F2cN	Muchos de mis errores son justificados.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R248F2cN	Me cuesta trabajo convencer a mi pareja de sus errores.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R249F2cN	Mi trabajo depende de la buena supervisión de mi jefe.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R250F2cN	Aunque haga mi mejor esfuerzo a veces la gente no me ayuda	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R251F2cN	Es imposible llegar a tiempo por las mañanas por culpa del tráfico.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R252F2cN	Mi vida depende de un ser supremo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R253F2cN	Creo en la mala suerte.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R254F2cN	No entiendo por qué la gente se molesta conmigo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R255F2cN	Nuestras vidas dependen de los poderosos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R256F2cN	Este mundo lo dirigen los políticos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R257F2cN	Si he perdido amistades es porque ellos no me valoran.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R258F2cN	Lo que me sucede en la vida es porque Dios así lo ha deseado.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R259F2cN	Me ha ido bien cuando he culpado a otros de mis errores.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R260F2d	Cuando tengo un problema busco que me ayuden	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R261F2d	Frente a un problema me gusta escuchar consejos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R262F2d	Me considero una persona muy abierta para compartir mis problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R263F2d	Para resolver un problema necesito sentir el apoyo de mi pareja	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R264F2d	El apoyo moral es importante cuando los problemas me trascienden.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R265F2d	Cuando no se qué hacer pido opinión a mis compañeros de trabajo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R266F2d	Cuando voy a resolver un problema, me gusta pedir segundas opiniones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R267F2d	Me gusta pedir ayuda de expertos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R268F2d	Prefiero buscar un consejo en un amigo que información en otros medios	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R269F2dN	Me molesta tener que pedir ayuda	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R270F2dN	Compartir mis problemas me causa confusión	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R271F2dN	Cuando pido ayuda solo me confundo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R272F2dN	No me gusta compartir mis problemas a los demás	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R273F2dN	Prefiero que nadie sepa que tengo problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R274F2dN	Creo que es malo buscar consuelo con mi familia cuando tengo un problema en el trabajo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R275F2dN	No me gusta que los demás se enteren de mis problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R276F2dN	Contar mis problemas a los demás me avergüenza.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R277F2dN	Cuando no estoy seguro de cómo hacer algo en mi trabajo confío en mi buen juicio	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R278F2dN	Yo soy el único responsable de mis problemas, no veo razón por lo cual compartirlos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R279F2dN	Prefiero enfrentar los problemas antes que pedir ayuda	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R280F2dN	No me gusta pedir apoyo para no ponerme en evidencia	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R281F2dN	Si alguien me ayuda me siento frustrado	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R282F2e	Cuando tengo un problema recurro al internet	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R283F2e	Si ignoro algún procedimiento en mi trabajo recurro al manual.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R284F2e	Si tengo la oportunidad de leer un folleto para informarme, lo hago.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R285F2e	Soy de las personas que encuentra muchas respuestas a sus problemas en los libros.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R286F2e	Soy de los que todavía leen para solucionar problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R287F2e	La información en exceso no perjudica.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R288F2e	Prefiero investigar un problema que resolverlo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R289F2e	Buscar información sobre algo se me facilita	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R290F2e	Prefiero trabajos de lectura que manuales	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R291F2eN	No acostumbro perder el tiempo buscando información extraordinaria	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R292F2eN	Soy bueno para dar soluciones, no para buscar información	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R293F2eN	Cuando me entregan un folleto me molesta porque es basura	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R294F2eN	Cuando algo está bien documentado no vale la pena perder el tiempo en buscar más información	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R295F2eN	Buscar respuestas a mis problemas en los libros es inservible	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R296F2eN	Hay tantas respuestas en internet que las evito	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R297F2eN	No confié en la información proveniente de revistas, considero es de mala calidad	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R298F2eN	Me considero ejecutivo y no me gusta perderme en lecturas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R299F2eN	La información en exceso perjudica las soluciones a los problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R300F2eN	Prefiero resolver problemas a investigarlos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R301F2eN	Me da mucha flojera buscar información para otras personas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R302F2eN	Buscar información sobre algo se me facilita	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R303F2eN	Un buen ejecutivo es aquel que no se pierde en la información como yo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R304F2f	Si tengo problemas con mi pareja prefiero evaluarlos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R305F2f	Prefiero hacer planes a largo plazo	
R306F2f	Si no preparo mi trabajo con anticipación, pierdo el control.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R307F2f	Me gusta seguir cronogramas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R308F2f	Prefiero un trabajo estructurado a uno de ventas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R309F2f	Soy un seguidor de mi agenda.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R310F2f	Si llego a perder mi agenda me sentiría sin control.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R311F2f	A pesar de mis múltiples actividades, cumplo con mi agenda	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R312F2f	Me gusta planear mis gastos.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R313F2f	Me gusta hacer planes para solucionar mis problemas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R314F2fN	Prefiero ejecutar que planear.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R315F2fN	Cuando se presenta un problema es mejor actuar que planear soluciones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R316F2fN	Hay que tomar los problemas de frente sin tantos planes.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R317F2fN	Los problemas se solucionan en el momento.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R318F2fN	Siempre es más efectivo reaccionar en el momento.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R319F2fN	El éxito es de los que actúan rápido sin tantos planes	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R320F2fN	Los que planean, pierden el tiempo.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R321F2fN	La gente que planea en exceso, es gente insegura.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R322F2fN	La vida no se puede planear.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R323F2fN	Una respuesta inmediata es mucho más valiosa a los grandes planes.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R324F2fN	Los planes a largo plazo nunca se cumplen.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R325F2fN	Soy más afectivo cuando no pienso las cosas demasiado.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R326F2fN	Me disgustan los cronogramas.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R327F2fN	Seguir una agenda, me limita.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R328F2fN	Los planes restringen libertad.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R329F2g	Cuando surge un problema en el trabajo acostumbro averiguar su origen	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R330F2g	Cuando alguien dice algo le pido que me lo pruebe	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R331F2g	Cuando alguien quiere imponer algo exijo que me convenza	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R332F2g	Cuando alguien me provoca respondo de manera retadora	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R333F2g	Mi personalidad me hace protestar fácilmente	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R334F2g	Cuando alguien asevera algo le pido que demuestre lo que dice	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R335F2g	En mi trabajo me conocen por ser cuestionador	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R336F2g	Para mí lo que vale es lo que se puede probar	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R337F2g	Me molesta que la gente no explique sus razones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R338F2g	Mis familiares me identifican como ‘peleonero’	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R339F2g	He tenido problemas por cuestionar las órdenes de mi jefe	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R340F2g	Me gusta confrontar las cosas porque obtengo más información	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R341F2gN	He tenido problemas por aceptar algo sin cuestionar	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R342F2gN	He aprendido que en el trabajo mi jefe siempre tiene la razón	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R343F2gN	Me gusta acatar reglas y no cuestionarlas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R344F2gN	No me gusta cuestionar a otros	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R345F2gN	Me es irrelevante que la gente se justifique	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R346F2gN	No me gusta protestar por cualquier cosa	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R347F2gN	Frente a un evento provocador evado el conflicto	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R348F2gN	Cuando se presenta un conflicto prefiero no involucrarme con él	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R349F3	Acepto que en la vida siempre habrá problemas que simplemente no se pueden resolver	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R350F3	No me esfuerzo de más si creo que algún problema no vale la pena	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R351F3	Mis compañeros de trabajo me ven como pesimista, pero en realidad soy realista.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R352F3	Abandonar un problema de difícil solución es ahorrarme tiempo	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R353F3	Cuando tengo poco tiempo para hacer una tarea opto no hacerla	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R354F3	Cuando me reprenden en el trabajo, no me defiendo porque tengo una sensación de derrota	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R355F3	Cuando en la escuela me iba mal, no luchaba por mejorar mis calificaciones	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R356F3	Trato de no esforzarme en el trabajo porque sé que no se me tomará en cuenta.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R357F3	Cuando hay una posibilidad de ascenso y no se me toma en cuenta, me resigno rápidamente.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R358F3	He llegado a aceptar empleos aunque sepa que no cumplen mis expectativas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R359F3	Cuando he tenido problemas con una pareja lucho por recuperarla/o	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R360F3	Mi principal error es que a veces no hago algo porque pienso que puedo hacer poco	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R361F3N	Yo creo que la resignación frente los problemas es de perdedores	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R362F3N	Ante los problemas resignarse nunca es una opción	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R363F3N	Me gusta intentar resolver las cosas aunque no resulten, porque al menos sé que no quedo en mí	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R364F3N	Soy de esas personas que prefiere ver el vaso “medio vacio” y no “medio lleno” para ahorrarme sufrimiento	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R365F3N	Tengo un buen trabajo y si pudiera me quedaría aquí toda la vida	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R366F3N	Lo que me importa en un trabajo es que sea permanente aunque no cumpla mis expectativas	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

R367F3N	He decidido tomar riesgos buscando otros empleos	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R368F3N	Si en mi trabajo algo no me gusta no me resigno fácilmente.	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R369F3N	Si mis opiniones no son tomadas en cuenta busco nuevas estrategias	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R370F3N	Cuando el jefe me llama la atención por algo que soy culpable prefiero quedarme callado por temor a una represaría	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca
R371F3N	Me he dado cuenta que el esfuerzo en mi trabajo no genera beneficios, por eso prefiero no esforzarme	a)Siempre b)Casi siempre c)Casi Nunca d)Nunca

Discusión y Conclusión

A continuación una breve conclusión encaminada al escalamiento multidimensional y los diferentes resultados obtenidos:

Al realizar diversos análisis y discusiones de todas las estrategias de afrontamiento propuestas a lo largo de la historia por los diversos autores mencionados en nuestra investigación se eligieron 19 estrategias de afrontamiento por ser consideradas como las más aplicables a la población mexicana, sin embargo durante un nuevo análisis y obtención de resultados de contenido y semejanza, el cual se llevó a cabo para rectificar cualquier dato omitido y llevar a cabo nuevas discusiones, las cuales cuentan con las bases necesarias, de que el número de estrategias que debían utilizarse y se adaptaban mejor a la población mexicana estudiada, eran 15.

Podemos observar en las figuras 3, 4 y 5 correspondientes a las configuraciones espaciales que en cuanto fuimos sustrayendo factores los cuales no correspondían al grupo o tenían el mismo significado conceptual, el valor de ajustes S-Stress fue disminuyendo, iniciando con un S-stres de = 0.0127 y finalizando con un S-stres de = 0.0016, con lo cual podemos asegurar que se optimizó la calidad de la representación espacial y se alcanzó una mayor validez en el procedimiento PROXCAL, dando como resultado, confiabilidad en las agrupaciones obtenidas, es decir, cada estilo de afrontamiento contiene las estrategias de afrontamiento que le corresponden; por lo tanto, cada conjunto de estrategias nos proporciona un estilo de afrontamiento, determinado por las características que convergen en cada agrupación.

Las conductas, respuestas o estrategias de afrontamiento brindadas por los diferentes autores son variadas y diferentes, sin embargo, esta variabilidad en algunos casos radica en la forma de redactar los conceptos, en la asignación de los nombres o en la descomposición de una conducta en varias similares, que en realidad son incluyentes.

Es importante destacar que todas las propuestas de estrategias incluyendo la propuestas en esta investigación surgen del entorno social de los autores, sin embargo, a pesar de las diferencias existentes entre las diferentes estrategias revisadas y propuestas anteriormente, la mayoría conllevan a plantear dos estilos de afrontamiento principales, autores destacados como Lazarus y Folkman (1984 en Burke, S.F., y en Figueroa y Cohen, 2003), Moss y Billing (1981, 1984 en Dewe, 2010 citado en Cerda y Guevara, 2014), Carver, Scheir y Weintraub (1989 en Dewe, 2010 citado en Cerda y Guevara, 2014), Frydenberg (1993 en Solis y Vidal, 2006) y las presentes autoras convergemos en que los dos estilos de afrontamiento imprescindibles son 1) el estilo en el que se busca mitigar o disminuir las emociones causadas por el problema o estrés y 2) el estilo que se centra en resolver racionalmente la situación.

Adicional a los estilos mencionados algunos autores como Lazarus y Folkman principalmente y las presentes autoras proponemos un tercer estilo de afrontamiento derivado de una estrategia que no entra dentro de los dos estilos de afrontamientos anteriormente descritos, en el caso de Lazarus y Folkman, propusieron “apoyo social” el cual se focaliza en las dos áreas “regula la emoción y modifica el problema haciéndolo menos estresante” (Lazarus y Folkman, 1984 en Figueroa y Cohen, 2003, p. 33, 34); al contrario de nuestra investigación donde la estrategia que no encaja en ninguno de los dos estilos es “Resignación”, ya que al contrario de “apoyo social” no se focaliza en ninguna de las 2 áreas (emoción y razón).

Sin embargo, el concepto “Resignación” ya había sido mencionado por autores como Pearlin, Lieberman, Managhan y Muller que proponen las respuestas de resignación “se deja que las cosas sigan su curso sin realizar ninguna acción al efecto de la resolución de la situación crítica” (1981, citado en Benitez, 2007 en Cerda y Guevara, 2014, p.132) y Frydenberg propone el estilo “Afrontamiento no productivo en el cual se incluyen dos estrategias que tienen una similitud a “Resignación”, las cuales son: falta de afrontamiento “refleja la incapacidad del sujeto para enfrentarse al problema y su tendencia a desarrollar síntomas psicossomáticos”, e Ignorar el problema “refleja un esfuerzo consciente por negar el problema o desatenderse de él” (1993, en Solís y Vidal, 2006 p. 38)

Apoyándonos en la literatura revisada, los resultados del Escalamiento Multidimensional y la corroboración del análisis de contenido realizado, podemos concluir que los estilos y estrategias de afrontamiento propuestos, son válidos y aplicables a la población mexicana.

Al ser las estrategias y estilos adecuados a medir, el cuestionario propuesto tiene las bases necesarias para ser sujeta a los análisis estadísticos necesarios para su validación; esto ya que se buscó realizarlo de una manera narrativa impersonal, en donde, la población a la cual se le aplico el cuestionario pudiera contestarlo sin sentirse directamente “juzgada”; y que de esta manera se pudiera medir el grado en el que utilizan cada una de las estrategias de afrontamiento, midiendo de una manera similar al cuestionario Ways of Coping (ver anexo 3) ya que los dos utilizan un formato de 4 respuestas posibles: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca, así como una forma de puntuación, en donde, si la mayoría de las respuestas del sujeto se refieren a estrategias de afrontamiento pertenecientes a uno de los 3 grupos: alivio emocional, centrado en la resolución de problemas y resignación esto quiere decir que dicho

grupo es el predominante por lo tanto es el estilo de afrontamiento dominante del individuo en el contexto y tiempo de aplicación en una situación específica en el ámbito laboral (en el caso de los estilos propuestos en dicha investigación), en palabras de Lazarus y Folkman “las puntuaciones se suman y se obtienen totales que delimitan cuál de las categorías propuestas es la que predomina, este ser el modo de afrontamiento que ha utilizado con mayor frecuencia” (González, 2007, p.237).

Concluyendo, es importante destacar que el que haya predominio de un área (razón o emoción) no quiere decir que la otra área (razón o emoción) no se encuentre inmerso, resumido a continuación en la siguiente tabla

Estilo de Afrontamiento	Emoción	Razón
Alivio emocional	↑	↓
Centrado en la Resolución del Problema	↓	↑
Resignación	↓	↓

En donde

↓ Menor predominio

↑ Mayor predominio

Es decir en el estilo “alivio emocional” la prioridad es resolver la emoción que experimentamos y en el estilo “Centrado en la Resolución del Problema” la prioridad es resolver directamente el problema, lo cual implica utilizar la razón para pensar alguna manera de realizarlo.

Por último es de suma importancia resaltar que las estrategias utilizadas pueden variar del contexto o situación específica, por lo cual, el individuo puede utilizar un estilo de afrontamiento para el ámbito laboral y otro diferente para el ámbito familiar, escolar, personal, etc.

Limitaciones y Sugerencias

La principal de las limitaciones a las cuales nos enfrentamos durante la investigación, se encuentra orientada a la población que se utilizó como muestra, debido a que el porcentaje de hombres y mujeres a los que se les aplicó el cuestionario, no fue el mismo, así como tampoco el nivel jerárquico al que pertenecían, lo cual podría llegar a representar un problema en cuanto al sesgo de población, ya que no sería posible llegar a generalizar el resultado a un nivel de población más amplio, es por eso que se recomienda en futuras investigaciones conformar una muestra que contenga los 3 niveles en el mismo porcentaje: operario, mando medio y directivo; así como el mismo número de hombres y mujeres y de ser posible se aplicará en diferentes estados de la república.

En cuanto a la teoría al ser propuesta por la perspectiva de diferentes autores puede llegar a ser confusa, ya que algunos autores mezclan conductas pertenecientes a estrategias y estilos de afrontamiento por tal motivo se debe tener cuidado al escoger algún autor o autores en los cuales basarse. Otra de las limitaciones fue el poco acceso a la teoría original y los cuestionarios presenciales debido a la poca divulgación e importancia que se le ha dado al tema.

Se recomienda guiarse por una teoría para realizar adecuadamente el procedimiento PROXCAL, ya que el no hacerlo puede llevar a cometer errores en el procedimiento y por lo tanto obtener datos erróneos que pueden ser la diferencia entre un buen o un mal ajuste que garantice la validez; como lo sucedido en un principio de nuestro procedimiento.

El suprimir factores a lo largo de la investigación ayudo a ajustar el S- STRES ya que se eliminaron factores cuyo significado era similar en el aspecto conceptual, por lo cual sugerimos analizar los conceptos de los factores a estudiar en el mayor número de perspectivas teóricas existentes, con el fin de eliminar factores que pudieran tener el mismo concepto y no significado, ya que esto pudiera afectar la validez del Escalamiento multidimensional o confundir en la elaboración del cuestionario.

El objetivo de realizar 2 propuestas de cuestionarios de “Estilos y estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral”, con la colaboración de Ortiz y Guevara (2013), es el de realizar pruebas paralelas para la validez de dichos cuestionarios, y se sugiere que las puntuaciones sean: 0 Nunca, 1 Casi nunca, 2 Casi siempre, 3 Siempre.

Como comentario final queremos destacar la importancia de esta investigación en el ámbito laboral, la cual no se ha tomado el tiempo de llevar a cabo estudios acerca de este tema que es de gran importancia tanto para la salud emocional, física y para la productividad laboral, temas que de forma individual y juntos son de vital importancia para nuestra población, ya que se relacionan con distintas disciplinas tales como la medicina, psiquiatría y economía, y que el hecho de no brindarle la atención necesaria genera un sinnúmero de obstáculos para el desarrollo de las áreas antes mencionadas y del país. Así como también cabe destacar como ya se ha mencionado anteriormente, que dicho proyecto promueve la creación de un instrumento, el cual puede llegar a ser utilizado en los procesos de selección en el ámbito organizacional, aportando mayor información y datos acerca de los candidatos referentes al afrontamiento, enriqueciendo los procesos y haciéndolos más efectivos. Por lo tanto esta investigación servirá para que futuros estudiosos e investigadores generen nuevas propuestas e instrumentos beneficiando a los trabajadores y a las organizaciones de nuestro país.

Referencias

Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría clásica de los tests y teoría de la respuesta al ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. pp. 7-54

Recuperado en: [http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1 .pdf](http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1.pdf)

Acosta, F., Aldrete, M., Alvarado, C., Aranda, C., Arellano, L., Bermúdez, R. (2006). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*.

Recuperado en: http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/sso_peru/Documentos%20aportados%20por%20los%20participantes/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo.pdf

Ahumada, M. y Escalante, E. (2011). Validez de contenido del Inventario de respuestas de afrontamiento de Moss a través del escalamiento multidimensional. *UCES*. 15(2).

Recuperado en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/spc/v15n2/v15n2a01.pdf>

Aragón, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*. 7 (4).

Recuperado en: www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/download/21668/20420

Arjona J. y Guerrero S. (2002) Un estudio sobre los estilos y las estrategias de afrontamiento y su relación con la variable adaptación. *Psicología científica.com*

Recuperado en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-182-un-estudio-sobre-los-estilos-y-las-estrategias-de-afrontamiento-y-su-relacion-co.pdf>

Ballester L., March M. y Orte C. (2006). Auto concepto, estilos de afrontamiento y conducta del alumnado universitario. *Revista de ciencias sociales*. 27.

Recuperado en: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/brage.pdf>

Barron R., Montoya I., Casullo M. y Bernabeú J (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema*. 14 (002). 363-368

Recuperado en: <http://www.psicothema.com/pdf/733.pdf>

Burke R. (S.F). Estilos de afrontamiento. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 34-54

Recuperado en: <http://es.scribd.com/doc/110240553/Enciclopedia-de-Seguridad-y-Salud-en-El-Trabajo-OIT-Vol-II>

Castaño E. y León del Barco B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy Universidad de Almería*. 10(2). 245- 257.

Recuperado en: <http://www.ijpsy.com/volumen10/num2/260/estrategias-de-afrontamiento-del-estres-ES.pdf>

Cerda, D. y Guevara, E. (2013). 2013). (*Tesis de Licenciatura*). Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología. UNAM.

Coronado, E., Reyes, I. (1999). La Estructura de los Estilos de Enfrentamiento: Rasgo y Estado en un Ecosistema Tradicional Mexicano. *Psicom*. Recuperado en: <http://kunkaak.psicom.uson.mx/rsp/13-2-3.pdf>

Fernández M., Cayssialu A. Y Pérez M. (2009). *Curso básico de Psicometría, Teoría clásica*. Buenos Aires: Lugar Editorial.14-120

Figueroa M. y Cohen S. (2003). Estrategias y estilos de afrontamiento del estrés en adolescentes. Recuperado en: www.psicologia.unt.edu.ar/index.php?option=com...task...

Gil P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Scielo*. Vol 29 (2). 237 – 241.

Recuperado en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Guillen, C., Catalina, C., Correas, M. y Minguez, F. (2008). Capítulo 2 en Roman, J., Gelpi, J., Cano, A. y Romero, C. (2008). *Manual Ibermotuamur: Como combatir el estrés laboral*. Madrid: Ibermotuamur.

Recuperado en: http://www.ibermutuamur.es/IMG/pdf/MANUAL_COMO_COMBATIR_EL_ESTRES_LABORAL_-_web.pdf

Jenaro C, Flores N y González F, (2006). Síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 7(1). 107- 121

Recuperado en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/337/33770108.pdf>

Junta de Castilla y León. (2008). *Guía del estrés laboral*. España: Junta de Castilla y León. pp. 5-19

Recuperado en:
http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/723/436/GUIA%20ESTRES%20LABORAL.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadname2=JCYL_AdministracionAutonomica&blobheadvalue1=attachment%3Bfilename%3DGUIAESTRESLABORAL.pdf&blobheadvalue2=JCYL_AdministracionAutonomica&blobnocache=true

Kalimo, R., El-Batawi, M., Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*.

Recuperado en: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

Labiano, M. (2001). *Introducción a la psicología de la salud*. En Oblitas, L. *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: International Thomson Editores.

Lazarus, R., y Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*, México: Ediciones Roca. pp.141-147

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Nueva York: Springer Publishing Company

Leibovich, N. y Schmidt, V. (2004). El uso de instrumentos psicologicos para la evaluación del estrés ocupacional en nuestro medio. *RIDEP*. 17(1).

Recuperado en: http://www.aidep.org/03_ridep/R17/R177.pdf

Linares, G. (2001). Escalamiento Multidimensional: Conceptos y Enfoques. *Revista Investigación Operacional*. 22(2).

Recuperado en: <http://rev-inv-ope.univ-paris1.fr/files/22201/IO-22201-10.pdf>

Martin, M. y Grau, J. (2007). Instrumentos para el estudio del estrés y el afrontamiento en González, M. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. Habana. Ciencias Medicas

Martín M., Jiménez M. y Fernández E. Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento. *Revista electrónica de motivación y emoción R.E.M.E.* 3 (4). 1-38

Recuperado en: <http://reme.uji.es/articulos/agarce4960806100/texto.html>

Meulman, J. y Heiser, W. (1989 -2011). *Escalamiento Multidimensional*. E.U.A: IBM Corporation SPSS Categories 20. Cap 7.

Recuperado en:
ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/20.0/es/client/Manuals/IBM_SPSS_Categories.pdf

Moran, C. (2009). *Estrés, burnout y mobbing: Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amaru ediciones. pp. 29-33

Murillo, A., Trejos, J., Villalobos, M. y Jimenez, A. (2010). *Multidimensional Scaling (MDS)*. Costa Rica: Instituto Tecnológico de Costa Rica (CIMPA).

Recuperado en:
http://www.stat.rice.edu/~jrojo/PASI/lectures/Costa%20rica/8_Multidimensional_Scaling.pdf

Murolanda, I. (2007). *Estrés laboral: Enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogota: Universidad de los Andes.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. (p.p 2- 10).

Recuperado en: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

Oviedo G. (2004). La definición del concepto de percepción en Psicología en base a la teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*.18. 89- 96

Recuperado en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/815/81501809.pdf>

Pando, M., Angels, M., Arellano, G., Saraz, S. (2006). *Los factores psicosociales en el trabajo*. En Acosta, F. *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. (p.p 67).

Recuperado en
http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/sso_peru/Documentos%20aportados%20por%20los%20participantes/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo.pdf

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. (p.p 1-23).

Recuperado en <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>

Piemontesi S y Heredia D. (2009). Afrontamiento ante exámenes: Desarrollos de los principales modelos teóricos para su definición y medición. *Anales de psicología* .25 (1). 102- 111

Recuperado en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/167/16711594012.pdf>

Psicología online (1997-2012). España.

Recuperado en: <http://www.psicologia-online.com>

Salotti P.(2006). Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires. Tesina. Argentina: Universidad de Belgrano.
Recuperado en: http://www.ub.edu.ar/investigaciones/tesinas/207_salotti.pdf

Solís C. y Vidal A. (2006). Estilos y estrategias de afrontamiento en adolescentes. *Revista de Psiquiatría y salud mental Hermilio Valdizan*. 7(1). 33-39
Recuperado en:
<http://www.hhv.gob.pe/revista/2006/3%20ESTILOS%20Y%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO.pdf>

Soriano J. (2002). Reflexiones sobre el concepto de afrontamiento en Psicooncología. *Boletín de Psicología*. 75. 73-85
Recuperado en: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-4.pdf>

Paz, M., y Pomares, H. (S.F.). Factores Psicosociales. *Facmed*. Recuperado en:
<http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/2012/factorespsico.pdf>

Rodríguez, M., Jaume, R. y Mora, C. (2001). Capítulo 4 Escalas Multidimensionales (EMD). España : Universidad Alicante

Zavala, L., Rivas, R., Andrade,P.,y Reidl, L. (2008). Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México. *Redalyc*.
Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80212387009>

Vázquez, C., Crespo, M., Ring, J. (s/f). Estrategias de Afrontamiento.
Recuperado en:
http://pendientedemigracion.ucm.es/info/psisalud/carmelo/PUBLICACIONES_pdf/2000-Estrategias%20de%20Afrontamiento.pdf

ANEXO 1.

Después de realizar una búsqueda documental sobre los estilos y estrategias de afrontamiento de Lazarus y Folkman se resumió en el siguiente cuadro.

<p>Cap II Estrategias y estilos de afrontamiento del estrés en adolescentes. Lazarus y Folkman 1984, citado por Figueroa. M. y Cohen. S. 2003</p>	<p>Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México Zavala L., Rivas R., Andrade P., Reidl L.2008</p>	<p>Instrumentos de evaluación psicológica Gonzales. M. Cap. 11 Instrumentos para el estudio del estrés y afrontamiento. Marín M. y Grau. J.2007</p>	<p>Stress, Appraisal, and Coping Lazarus R. y Folkman S. 1984</p>
<p>Estilo centrado en el problema (son instrumentales ya que modifican el problema haciéndolo menos estresante):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confrontación: constituyen los esfuerzos de un sujeto para alterar la situación. Indica también cierto grado de hostilidad y riesgo para él. Se da en la fase de afrontamiento. • Planificación: apunta a solucionar el problema. Se da durante la evaluación de la situación (evaluación secundaria). <p>Estilo centrado en las emociones (ya que apuntan a la regulación de la emoción):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de la responsabilidad: indica el reconocimiento del papel que juega el propio sujeto en el origen y/o mantenimiento del problema. Es lo que comúnmente se señala como "hacerse cargo". • Distanciamiento: Implica los esfuerzos que realiza el joven por apartarse o alejarse del problema, evitando que éste le afecte al sujeto. • Autocontrol: Se considera un modo de afrontamiento activo en tanto indica los intentos que el sujeto hace por regular y controlar sus propios sentimientos, acciones y respuestas emocionales. • Re evaluación positiva: supone percibir los posibles aspectos positivos que tiene una situación estresante. • Escape o evitación: A nivel conductual, implica el empleo de estrategias tales como beber, fumar, consumir drogas, comer en exceso, tomar medicamentos o dormir más de lo habitual. También puede ser evitación cognitiva, a través de pensamientos irreales improductivos. En general, apunta a desconocer el problema. <p>Focaliza ambas áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de apoyo social: Supone los esfuerzos que el joven realiza para solucionar el problema acudiendo a la ayuda de terceros, con el fin de buscar consejo, asesoramiento, asistencia, información o comprensión y apoyo moral. 	<p>Enfrentamiento confrontativo: Describe los esfuerzos agresivos y conductas de riesgo y hostilidad para intentar cambiar la situación que se está viviendo</p> <p>Distanciamiento: Describe los esfuerzos cognoscitivos que se hacen para disminuir el significado de la situación que se vive</p> <p>Autocontrol: Describe los esfuerzos que hace la persona para regular o controlar los propios sentimientos y acciones</p> <p>Búsqueda de apoyo social: Describe los esfuerzos que se llevan a cabo en la búsqueda de apoyo con los otros; apoyo informacional o emocional</p> <p>Responsabilidad: Son los conocimientos que se tienen sobre el manejo de uno mismo en situaciones problemáticas para intentar solucionar las cosas de manera adecuada</p> <p>Escape-evitación: describen los deseos y esfuerzos conductuales para escapar o evitar el problema</p> <p>Traza de un plan orientado al problema: describe los esfuerzos orientados al problema para tratar de cambiar la situación, acompañados de una labor mental de análisis para dar la mejor solución</p> <p>Reevaluación positiva: describe los esfuerzos para crear un significado positivo de la situación a través de un crecimiento personal. También contiene una dimensión religiosa</p> <p>Activo-cognitivo. La persona procura controlar su valoración de la situación de estrés.</p> <p>Activo-de comportamiento. Implica un comportamiento directamente relacionado con la situación de estrés.</p> <p>De evitación. La persona evita enfrentarse al problema.</p>	<p>Confrontación: Describe los esfuerzos agresivos para alterar la situación, sugiere cierto grado de hostilidad y riesgo, incluye la acción directa.</p> <p>Distanciamiento: Esfuerzos por separarse, alude a la creación de un punto de vista positivo.</p> <p>Autocontrol: Esfuerzos por regular los propios sentimientos y acciones.</p> <p>Búsqueda de apoyo social: Esfuerzos por buscar apoyo, puede consistir en buscar consejo, asesoramiento, asistencia o información, apoyo moral, simpatía o comprensión.</p> <p>Aceptación de la responsabilidad: Reconocimiento de la propia función desempeñada en el problema.</p> <p>Huida- evitación: Describe el pensamiento desiderativo, sugieren huida y evitación, estos contrastes con los índices de distanciamiento y sugieren separación.</p> <p>Planificación: Esfuerzos deliberados y centrados en el problema para alterar la situación, añade a la aproximación analítica para resolver el problema.</p> <p>Reevaluación positiva: Esfuerzos para hacer un significado positivo y centrarse en el desarrollo personal</p>	<p>Coping Device:</p> <p>Self – control: Control emocional</p> <p>Humor</p> <p>Crying: Llorar</p> <p>Swearing: maldecir</p> <p>Weeping: Llanto</p> <p>Boasting: alardear, presumir</p> <p>Talking it out: Hablar acerca del problema</p> <p>Thinking through: Pensar en el problema</p> <p>Working off energy: Sacar energía-</p> <p>Personalidad Tipo A como estilo de afrontamiento: (se basa en las estructuras del ego). Se centra más en el comportamiento que en el proceso del ego. Se basa en 3 conceptos que se interrelacionan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creencias a cerca de uno mismo y el mundo. • Valores que convergen en un patrón de motivación o compromiso • Comportamientos y estilo de vida. <p>Las personas con personalidad tipo A se caracterizan por :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentirse obligados o fuertemente comprometidos a controlar las situaciones que se les presenten, por lo tanto esto los hace vulnerables a perder el control total o parcial, • Cuando su control se ve amenazado o frustrado tienden a volverse altamente emocionales. • Lo cual los hace esforzarse mucho o desesperarse por su falta de control. • Las recompensas motivacionales surgen más de las recompensas obtenidas por sus logros y por sus ambiciones que por la socialización. • Tienen miedo al fracaso.

ANEXO 2.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
“FACULTAD DE PSICOLOGIA”



Sexo: F ____ M ____	Edad: ____ años
----------------------------	------------------------

Escolaridad: Primaria (1) Preparatoria (3) Secundaria (2) Licenciatura (4)	Tipo de puesto: Operativo (1) Mando medio (2) Directivo (3)	Sector Organizacional: Publico (1) Privado (2)
---	---	--

Instrucciones:

A continuación se le presentará una lista con pares de frases que representan comportamientos para solucionar problemas cotidianos en la vida. En cada par usted deberá tachar con una **X** el valor que describa mejor su opinión, en donde el 1 representa que existe una mayor relación entre ambas, y el número 10 una menor o ninguna relación.

Mayor relación + 1 2 3 4 5 6 7.... 8 9 10 - Menor o ninguna relación

Por ejemplo, si las frases son:

Pares de Frases	+	Valores	-
1. <i>Ver hacia adelante – seguir con mi camino</i>	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10

Y consideras que estas palabras tienen un alto grado de relación deberás tachar algunos de los primeros números, por ejemplo el 2.

1	X	3	4	5	6	7	8	9	10
---	--------------	---	---	---	---	---	---	---	----

Pares de Frases	+	Valores	-
1. Enfrentar un problema - Planificar la solución a un problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
2. Enfrentar un problema - Aceptar mi responsabilidad ante un problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
3. Enfrentar un problema - Distanciarse del problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
4. Enfrentar un problema - Controlar mis acciones y emociones ante un problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
5. Enfrentar un problema - Asignar un nuevo significado al problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
6. Enfrentar un problema - Escapar de un problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
7. Enfrentar un problema - Evitar el problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
8. Enfrentar un problema - Pedir ayuda a alguien más	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10
9. Enfrentar un problema - Bromear sobre el problema	1	2 3 4 5 6 7 8 9	10

10. Enfrentar un problema - Llorar cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Enfrentar un problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Enfrentar un problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Enfrentar un problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Enfrentar un problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Enfrentar un problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Enfrentar un problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Enfrentar un problema - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Enfrentar un problema – Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
19. Planificar la solución a un problema - Aceptar mi responsabilidad ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Planificar la solución a un problema - Distanciarse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Planificar la solución a un problema - Controlar mis acciones y emociones ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Planificar la solución a un problema - Asignar un nuevo significado al problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. Planificar la solución a un problema - Escapar de un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. Planificar la solución a un problema - Evitar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Planificar la solución a un problema - Pedir ayuda a alguien más	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. Planificar la solución a un problema - Bromear sobre el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Planificar la solución a un problema - Llorar cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Planificar la solución a un problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29. Planificar la solución a un problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Planificar la solución a un problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. Planificar la solución a un problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. Planificar la solución a un problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33. Planificar la solución a un problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Planificar la solución a un problema - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. Planificar la solución a un problema – Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
36. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Distanciarse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Controlar mis acciones y emociones ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Asignar un nuevo significado al problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Escapar de un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Evitar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Pedir ayuda a alguien más	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Bromear sobre el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Llorar cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

45. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
47. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
48. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
49. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51. Aceptar mi responsabilidad ante un problema - Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
52. Distanciarse del problema - Controlar mis acciones y emociones ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53. Distanciarse del problema - Asignar un nuevo significado al problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54. Distanciarse del problema - Escapar de un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
55. Distanciarse del problema - Bromear sobre el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
56. Distanciarse del problema - Pedir ayuda a alguien más	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
57. Distanciarse del problema - Cambiar de Humor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58. Distanciarse del problema - Llorar cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59. Distanciarse del problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60. Distanciarse del problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61. Distanciarse del problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
62. Distanciarse del problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
63. Distanciarse del problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
64. Distanciarse del problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
65. Distanciarse del problema - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
66. Distanciarse del problema - Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
67. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Asignar un nuevo significado al problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
68. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Escapar de un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
69. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Evitar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
70. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Pedir ayuda a alguien más	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
71. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Bromear sobre el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
72. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Llorar cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
73. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
74. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
75. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
76. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
77. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

78. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Desconectarse mentalmente del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
79. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
80. Controlar mis acciones y emociones ante un problema - Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
81. Asignar un nuevo significado al problema - Escapar de un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
82. Asignar un nuevo significado al problema - Evitar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
83. Asignar un nuevo significado al problema - Pedir ayuda a alguien más	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
84. Asignar un nuevo significado al problema - Bromear sobre el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
85. Asignar un nuevo significado al problema - Llorar cuando se presenta un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
86. Asignar un nuevo significado al problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
87. Asignar un nuevo significado al problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
88. Asignar un nuevo significado al problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
89. Asignar un nuevo significado al problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
90. Asignar un nuevo significado al problema - Culparse del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
91. Asignar un nuevo significado al problema - Desconectarse mentalmente del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
92. Asignar un nuevo significado al problema - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
93. Asignar un nuevo significado al problema – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
94. Escapar de un problema - Evitar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
95. Escapar de un problema - Pedir ayuda a alguien más	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
96. Escapar de un problema - Bromear sobre el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
97. Escapar de un problema - Llorar cuando se presenta un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
98. Escapar de un problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
99. Escapar de un problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
100. Escapar de un problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
101. Escapar de un problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
102. Escapar de un problema - Culparse del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
103. Escapar de un problema – Desconectarse mentalmente del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
104. Escapar de un problema - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
105. Escapar de un problema – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
106. Evitar el problema - Pedir ayuda a alguien más	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
107. Evitar el problema - Bromear sobre el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
108. Evitar el problema - Llorar cuando se presenta un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
109. Evitar el problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
110. Evitar el problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
111. Evitar el problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
112. Evitar el problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
113. Evitar el problema - Culparse del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

114.Evitar el problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
115.Evitar el problema - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
116.Evitar el problema - Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
117.Pedir ayuda a alguien más - Bromear sobre el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
118.Pedir ayuda a alguien más - Llorar cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
119.Pedir ayuda a alguien más - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
120.Pedir ayuda a alguien más - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
121.Pedir ayuda a alguien más - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
122.Pedir ayuda a alguien más - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
123.Pedir ayuda a alguien más - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
124.Pedir ayuda a alguien más - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
125.Pedir ayuda a alguien más - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
126.Pedir ayuda a alguien más - Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
127.Bromear sobre el problema - Llorar cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
128.Bromear sobre el problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
129.Bromear sobre el problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
130.Bromear sobre el problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
131.Bromear sobre el problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
132.Bromear sobre el problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
133.Bromear sobre el problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
134.Bromear sobre el problema - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
135.Bromear sobre el problema – Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
136.Llorar cuando se presenta un problema - Maldecir cuando se presenta un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
137.Llorar cuando se presenta un problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
138.Llorar cuando se presenta un problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
139.Llorar cuando se presenta un problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
140.Llorar cuando se presenta un problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
141.Llorar cuando se presenta un problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
142.Llorar cuando se presenta un problema - Informarse para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
143.Llorar cuando se presenta un problema – Resignarse ante un problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	+									-
144.Maldecir cuando se presenta un problema - Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
145.Maldecir cuando se presenta un problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
146.Maldecir cuando se presenta un problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
147.Maldecir cuando se presenta un problema - Culparse del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
148.Maldecir cuando se presenta un problema - Desconectarse mentalmente del problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

149. Maldecir cuando se presenta un problema - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
150. Maldecir cuando se presenta un problema – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
151. Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema - Esforzarse por encontrar alternativas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
152. Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
153. Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema - Culparse del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
154. Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema - Desconectarse mentalmente	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
155. Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
156. Esforzarse de forma positiva para solucionar el problema – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
157. Esforzarse por encontrar alternativas - Ilusionarse con que el problema se solucionara	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
158. Esforzarse por encontrar alternativas - Culparse del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
159. Esforzarse por encontrar alternativas - Desconectarse mentalmente del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
160. Esforzarse por encontrar alternativas - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
161. Esforzarse por encontrar alternativas – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
162. Ilusionarse con que el problema se solucionara - Culparse del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
163. Ilusionarse con que el problema se solucionara - Desconectarse mentalmente del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
164. Ilusionarse con que el problema se solucionara - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
165. Ilusionarse con que el problema se solucionara – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
166. Culparse del problema - Desconectarse mentalmente del problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
167. Culparse del problema - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
168. Culparse del problema – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
169. Desconectarse mentalmente del problema - Informarse para solucionar el problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
170. Desconectarse mentalmente del problema – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	+ -
171. Informarse para solucionar el problema – Resignarse ante un problema	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

AGRADECEMOS SU COOPERACIÓN!!!

ANEXO 3.

ESCALA MODOS DE AFRONTAMIENTO DE LAZARUS

Nombre: _____ Edad: _____

Sexo: _____ Estado civil: _____

Instrucciones:

El siguiente cuestionario tiene por finalidad ayudarlo a analizar las formas o estilos principales en que usted enfrenta las situaciones problemáticas o conflictivas. Lea por favor cada uno de los ítems que se indican a continuación y escriba el número que exprese en que medida usted actuó en cada uno de ellos.

- 0 — En absoluto.
- 1 — En alguna medida.
- 2 — Bastante.
- 3 — En gran medida.

1. Me he concentrado exclusivamente en lo que tenía que hacer (próximo paso) ()
2. Intenté analizar el problema para comprenderlo mejor. ()
3. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme de todo lo demás. ()
4. Creí que el tiempo cambiaría las cosas y que todo lo que tenía que hacer era esperar. ()
5. Me comprometí o me propuse sacar algo positivo de la situación. ()
6. Hice algo en lo que no creía, pero al menos no me quedé sin hacer nada. ()
7. Intenté encontrar al responsable para hacerle cambiar de opinión. ()
8. Hablé con alguien que podía hacer algo concreto por mi problema. ()
9. Me critiqué o me sermoneé a mi mismo. ()
10. No intenté quemar mis naves, así que dejé alguna posibilidad abierta. ()
11. Confié en que ocurría un milagro. ()
12. Seguí adelante con mi destino (simplemente, algunas veces tengo mala suerte). ()
13. Seguí adelante como si no hubiera pasado nada. ()
14. Intenté guardar para mí mis sentimientos. ()
15. Busqué algún resquicio de esperanza, por así decirlo, intenté mirar las cosas por su lado bueno. ()
16. Dormí más de lo habitual. ()

17. Manifesté mi enojo a la(s) persona(s) responsable(s) del problema. ()
18. Acepté la simpatía y comprensión de alguna persona. ()
19. Me dije a mi mismo cosas que me hicieron sentirme mejor. ()
20. Me sentí inspirado para hacer algo creativo. ()
21. Intenté olvidarme de todo. ()
22. Busqué la ayuda de un profesional. ()
23. Cambié, maduré como persona. ()
24. Esperé a ver lo que pasaba antes de hacer nada. ()
25. Me disculpé o hice algo para compensar. ()
26. Desarrollé un plan de acción y lo seguí. ()
27. Acepté la segunda posibilidad mejor de lo que yo quería. ()
28. De algún modo expresé mis sentimientos. ()
29. Me di cuenta de que yo fui la causa del problema. ()
30. Salí de la experiencia mejor de lo que entré. ()
31. Hablé con alguien que podía hacer algo concreto por mi problema. ()
32. Me alejé del problema por un tiempo; intenté descansar o tomarme unas vacaciones. ()
33. Intenté sentirme mejor comiendo, bebiendo, fumando, tomando drogas o medicamentos, etc. ()
34. Tomé una decisión importante o hice algo muy arriesgado. ()
35. Intenté no actuar demasiado deprisa o dejarme llevar por mi primer impulso. ()
36. Tuve fe en algo nuevo. ()
37. Mantuve mi orgullo y puse al mal tiempo buena cara. ()
38. Redescubrí lo que es importante en mi vida. ()
39. Cambié algo para que las cosas fueran bien. ()
40. Evité estar con la gente. ()
41. No permití que me venciera; rehusé pensar en el problema mucho tiempo. ()
42. Pregunté a un pariente o amigo y respeté su consejo. ()
43. Oculté a los demás lo mal que me iban las cosas. ()
44. No me tomé en serio la situación, me negué a considerarlo en serio. ()
45. Le conté a alguien cómo me sentía. ()
46. Me mantuve firme y peleé por lo que quería. ()
47. Me desquité con los demás. ()
48. Recurrí a experiencias pasadas, ya que me había encontrado antes en una situación similar. ()
49. Sabía lo que iba a hacer, así que redoblé mis esfuerzos para conseguir que las cosas marcharan bien. ()

50. Me negué a creer lo que había ocurrido. ()
51. Me prometí a mí mismo que las cosas serían distintas la próxima vez. ()
52. Me propuse un par de soluciones distintas al problema. ()
53. Lo acepté ya que no podía hacer nada al respecto. ()
54. Intenté que mis sentimientos no interfirieran demasiado con mis cosas. ()
55. Deseé poder cambiar lo que estaba ocurriendo o la forma como me sentía. ()
56. Cambié algo en mí. ()
57. Soñé o me imaginé otro tiempo y otro lugar mejor que el presente. ()
58. Deseé que la situación se desvaneciera o terminara de algún modo. ()
59. Fantasíe e imaginé el modo en que podría cambiar las cosas. ()
60. Recé. ()
61. Me preparé mentalmente para lo peor. ()
62. Repasé mentalmente lo que haría o diría. ()
63. Pensé como dominaría la situación alguna persona a quien admiro y la tomé como modelo. ()
64. Intenté ver las cosas desde el punto de vista de la otra persona. ()
65. Me recordé a mí mismo cuánto peor podrían ser las cosas. ()
66. Corrí o hice ejercicio. ()
67. Intenté algo distinto de todo lo anterior (por favor describalo) ()