



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PILOTEO DE UNA ESCALA DE ESTILOS DE
AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN UNA MUESTRA
DE TRABAJADORES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A N:

ÁLVAREZ LÓPEZ LAURA OLIVIA

SALMERÓN GUILLÉN SONIA

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO

REVISORA:

DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

“PROYECTO DGAPA-PAPIIT IN303014”





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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:

A mi director de tesis el Dr. Felipe Uribe, quien me apoyo en cada momento, a quien admiro infinitamente, gracias por toda la paciencia, por compartir su experiencia, conocimientos, por alentarme a concluir con este trabajo, no habrá palabras para agradecerle por todo, fue una muy grata experiencia trabajar con él.

A nuestra revisora la Dra. Juana Patlán y sinodales Dr. Emmanuel Martinez, Dra. Alejandra García y Lic. Erika Souza; por compartir sus conocimientos, observaciones y recomendaciones para mejorar este trabajo.

A Proyecto DGAPA-PAPIIT IN303014 por brindarnos la oportunidad y apoyo durante esta investigación.

Con cariño y admiración a mis padres por brindarme lo mejor de ellos, por darme con su mayor esfuerzo y trabajo la oportunidad de tener una profesión, a ellos les dedico lo mejor de mi existencia.

A mis hermanas por ser un ejemplo para mí, a quienes jamás encontraré la forma de agradecer el cariño, comprensión y apoyo brindado en los momentos buenos y malos de mi vida.

A esos grandes amigos que estuvieron apoyándome en cada momento, dándome ánimo para seguir adelante, son personas muy importantes para mí.

Con cariño a esa persona tan especial en mi vida que me acompañó al final de este trabajo, que con su aprecio me dio ánimo y fuerza para concluirlo satisfactoriamente.

A la memoria de mi compañera de tesis Sonia Salmerón, este logro es compartido contigo querida amiga.

A todos y cada uno, quiero que sientan que el objetivo alcanzado fue gracias a ustedes y que la fuerza que me ayudo a conseguirlo fue su gran cariño y compañía.

Gracias a las personas que participaron en esta investigación...

Este trabajo es dedicado a ellos y ellas, a los trabajadores que luchan por mejores condiciones laborales.

ÍNDICE

Resumen	4
Introducción	5
CAPÍTULO 1. SALUD OCUPACIONAL Y FACTORES PSICOSOCIALES	7
1.1 Definición de Salud	8
1.2 Aspectos generales de la Salud Ocupacional	11
1.3 ¿Qué es Salud Ocupacional?	13
1.4 ¿Qué son los Factores Psicosociales?	16
1.5 ¿Cómo se relacionan los Factores Psicosociales y el Estrés?	24
CAPÍTULO 2. ESTRÉS Y ESTRÉS LABORAL	26
2.1 Antecedentes sobre Estrés	28
2.2 Definición y Tipos de Estrés	30
2.3 Características Básicas y Principales Clases de Estresores	36
2.4 Estrés Laboral: Conceptos y Generalidades	39
2.5 Principales causas que generan Estrés Laboral	41
2.6 Problemas de Salud a causa del Estrés en el ámbito Laboral	43
2.7 Modelos que explican el Estrés Laboral	45
2.8 Estrés Laboral en México	50
CAPÍTULO 3. ESTILOS DE AFRONTAMIENTO	53
3.1 Definiciones de Afrontamiento	54
3.2 Hallazgos sobre Afrontamiento en el Trabajo	57
3.3 ¿Qué son los Estilos de Afrontamiento?	58
3.4 Diferencias entre Estilos de Afrontamiento y Estrategias de Afrontamiento	62
3.5 Modelos Teórico de Estrés-Afrontamiento	63
3.6 Intervención para Estrés y Estilos de Afrontamiento en Trabajadores	64
3.7 Instrumentos que miden Afrontamiento	66
3.8 Algunas Investigaciones que se han hecho de Estilos de Afrontamiento	68
3.9 Investigaciones de Estilos de Afrontamiento en México	71
CAPÍTULO 4. FUNDAMENTOS DE MEDICIÓN PSICOMÉTRICA EN LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD	76
4.1 Construcción de un Instrumento de Medición	78
4.2 ¿Confiabilidad a qué se refiere?	80
4.3 Definición de Validez y Tipos	81
4.4 Evaluación Psicológica en la Psicología de la Salud	82
CAPÍTULO 5. MÉTODO	84
5.1 Justificación	85
5.2 Pregunta de Investigación	85
5.3 Objetivo General	85
5.4 Objetivos Específicos	85
5.5 Variables	86
5.6 Hipótesis Generales	88

5.7 Participantes	88
5.8 Muestreo	89
5.9 Tipo de Investigación	89
5.10 Instrumento	89
5.11 Procedimiento	91
CAPÍTULO 6. RESULTADOS	94
CAPÍTULO 7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	163
REFERENCIAS	188
ANEXOS	197

Resumen

Los Estilos de Afrontamiento al Estrés se constituyen como un conjunto de esfuerzos cognoscitivos y conductuales, que están en constante cambio para adaptarse a las condiciones desencadenantes y se desarrollan positivamente o negativamente para dar respuesta a las demandas, tanto internas como externas de las personas y que son evaluadas como excedentes o desbordantes para los recursos de cada individuo (Lazarus y Folkman, 1991). El afrontamiento es considerado como un proceso psicológico que se pone en marcha cuando en el entorno se producen cambios que producen estrés o cuando las consecuencias de cualquier suceso son las deseadas. Los factores psicosociales son estresores y el estrés laboral a su vez afecta a la salud de los trabajadores.

Como parte de esta investigación se llevó a cabo el piloteo de una escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés, se contó con la participación de 772 participantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, con edades que van de los 14 hasta los 70 años, la muestra estuvo conformada por 366 hombres y 406 mujeres todos laboralmente activos en la ciudad de México.

Con el piloteo de la escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés de los cuestionarios A, B y C con 722 reactivos en total por los tres cuestionarios aplicados a 772 participantes, se discriminaron reactivos con prueba T de Student a un nivel de significancia $\leq .05$, quedando un total de 628 reactivos. Posteriormente se sometieron a un análisis factorial exploratorio aplicando rotación Varimax, en este análisis se conservaron los reactivos que tenían una carga igual o mayor a .40, quedando un total de 349 reactivos confiables y válidos. Se obtuvo la confiabilidad de cada uno de los factores del instrumento por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Además se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los 15 Factores que miden Estilos de Afrontamiento al Estrés y las variables sociodemográficas clasificatorias.

Palabras Clave: Salud Ocupacional, Factores Psicosociales, Estrés, Estilos de Afrontamiento, Piloteo.

Introducción

Con base en la revisión de la literatura científica se encontró escasa evidencia de instrumentos que midan estilos de afrontamiento al estrés en trabajadores mexicanos, es por ello que dimos continuidad a las investigaciones realizadas por de Cerda y Guevara (2014) y de Ángeles y Pozos (2014).

Esta investigación está dirigida a realizar el piloteo de una Escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés y su relación con variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos.

Este trabajo se divide en seis capítulos, en el capítulo uno describiremos brevemente la definición de Salud de acuerdo a varios autores, hablaremos de la breve historia de la Salud Ocupacional, también sobre definiciones y hallazgos de Salud Ocupacional, hablaremos de Factores Psicosociales y su relación con el estrés.

En el capítulo dos, describiremos los antecedentes del estrés, sus definiciones y tipos, características básicas y principales clases de estresores, además abordaremos el tema de estrés laboral, conceptos y sus generalidades, principales causas, problemas de salud a causa del estrés laboral, modelos que lo explican en el ámbito de trabajo y estrés laboral en México.

Para el capítulo número tres abordaremos temas como: Definiciones de Afrontamiento, Hallazgos sobre Afrontamiento en el Trabajo, ¿Qué son los Estilos de Afrontamiento?, Diferencias entre “estilos de afrontamiento” y “estrategias de afrontamiento, Modelo Teórico de Estrés-Afrontamiento, Intervención para Estrés y Estilos de Afrontamiento en trabajadores, Instrumentos que miden Afrontamiento, Algunas investigaciones que se han hecho de Estilos de Afrontamiento y por último Investigaciones de Estilos de Afrontamiento en México.

El capítulo cuatro habla sobre la confiabilidad y validez de un instrumento para la población mexicana, este capítulo está dedicado a describir el proceso de la construcción de una escala que va desde los conceptos básicos de psicometría así como las

características que compone una escala de medición, y a su vez, describiremos el significado de validez y confiabilidad de un instrumento de medición dentro de la psicología de la salud.

En el capítulo número cinco se muestra el método utilizado para la realización de esta investigación, empezamos con la justificación, objetivos, hipótesis, variables, participantes, muestreo, tipo de investigación, diseño de investigación, instrumento y procedimiento.

El capítulo número seis es el de Resultados donde se describe el análisis estadístico realizado, discusiones y conclusiones de esta investigación dedica a pilotear una Escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés en Trabajadores Mexicanos.

Por último el capítulo número siete abordamos discusión y conclusión de esta investigación.

CAPÍTULO 1
SALUD OCUPACIONAL
Y
FACTORES PSICOSOCIALES

1. Salud Ocupacional y Factores Psicosociales

En este primer capítulo describiremos brevemente la definición de Salud de acuerdo a varios autores, hablaremos brevemente de la historia de la Salud Ocupacional, también sobre definiciones y hallazgos de Salud Ocupacional, hablaremos de Factores Psicosociales y su relación con el estrés.

1.1 Definición de Salud

Cuando las personas se refieren a salud, generalmente piensan sólo en los aspectos físicos, raramente en los aspectos psicológicos y conductuales asociados también a la misma. Hoy en día también debemos considerar sus aspectos económicos (Oblitas y Becoña, 2000).

Terris (2004, en Gil 2004) considera la salud como un estado de bienestar físico, mental y social con capacidad de funcionamiento y no únicamente la ausencia de dolencias o enfermedades.

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud, 2011).

El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social (OMS, 2011).

Tradicionalmente los modelos de salud hacían énfasis en la cura de las enfermedades, y cuando se podía señalar modelos novedosos, éstos incluían prevención y promoción de la salud, según Uribe (2008) afortunadamente los conceptos de salud han mejorado y ahora se habla de bien estar biológico, social y psicológico. En otras palabras nos dice que la salud ha dejado de ser la ausencia de enfermedad para pasar a ser bien estar físico, social y mental.

De acuerdo con Winett, King y Atman (1989, en Uribe 2008) la salud no ocurre en un vacío, se presenta en un contexto conformado por constelaciones de factores personales,

interpersonales, ambientales e institucionales, en que involucran aspectos como la política pública, ambiente físico y social, practicas institucionales e influencias interpersonales.

Oblitas (2004) considera que la salud entendida en sentido amplio como el bien estar físico, psicológico y social, va mucho más allá del esquema biomédico, abordando la esfera subjetiva y del comportamiento del ser humano. No es la ausencia de alteraciones y de enfermedad, sino un concepto positivo que implica distintos grados de vitalidad y funcionamiento adaptativo. El bienestar como sentimiento subjetivo, es el resultado de experimentar salud o autopercepción que nuestro organismo funciona de manera congruente e integra.

Para Colomer y Álvarez (2000), la salud tiene tres distintos enfoques, sanitario, sociológico y económico. El concepto ha ido evolucionando bajo la influencia de los cambios sociales y económicos, sobre todo de los países desarrollados, donde el interés creciente por la salud y la participación de los profesionales sanitarios han logrado un nuevo enfoque. No existe un estado de salud absoluto, pero sí un estado de bienestar físico, que va de la mano con la capacidad de funcionar adecuadamente para sí mismo y para el grupo del cual forma parte.

La salud también ha sido considerada como la capacidad (del individuo) de adaptación al medio y de funcionar en las mejores condiciones en ese medio o como un equilibrio dinámico, en el cual los individuos o grupos tienen capacidad óptima para afrontar las condiciones de la vida (Benavides, Ruíz y García, 2005).

De acuerdo con Marín y Pico (2004) la salud entendida como bienestar social, somático y psíquico está influenciada por el ambiente, el estilo de vida, la genética y los servicios de salud. Los problemas de salud como las enfermedades, están relacionadas o son el resultado de una manera masiva y colectiva de trabajar y vivir.

En las últimas décadas, la investigación en la salud se ha orientado hacia los factores específicos en el medio ambiente físico como radiaciones, tóxicos, químicos, agentes carcinógenos, lo mismo que el estudio del ambiente social; factores como el uso del tabaco, la dieta rica en grasa, el consumo de alcohol y la ausencia de actividad física son

considerados como estilos de vida; puesto que las personas pueden tomar decisiones que afectan la exposición o no, a los agentes mencionados (Marín y Pico, 2004).

Lo definido anteriormente por las autoras Marín y Pico (2004) lleva a determinar que estilos de vida saludables, se materializaran mediante la adquisición de principios y actitudes protectoras frente a la salud, estos son, entre otros: la responsabilidad, la dieta saludable, el manejo del estrés, la actividad física, la recreación, el control médico periódico, el consumo moderado de alcohol, el no consumo de cigarro, alucinógenos y psicoactivos, las prácticas de trabajo seguras, el desarrollo de patrones de conducta no agresivos para la resolución de conflictos personales, familiares y laborales, el conocimiento de sí mismo y las conductas sexuales adecuadas. Todas estas actitudes sanas tienen su origen y deberán ser fomentadas durante la niñez, las cuales se reflejan más tarde en el adulto que interactúa en uno de los ámbitos más específicos: el mundo del trabajo.

De acuerdo con León y Medina (2002 en Uribe, 2008) la Psicología de la Salud es la integración y no la suma de las contribuciones que aun ocupándose de aspectos distintos del comportamiento comparte dimensiones del concepto “salud”:

1. La salud es un asunto social, es decir, depende de factores socioculturales y no es algo que cada persona pueda alcanzar al margen de su contexto social.
2. La salud tiene una función social, ya que las necesidades sociales suponen la creación de estructuras también sociales (por ejemplo clínicas, hospitales y centros de prevención y promoción), inclusive se conforman políticas de Estado orientadas a funciones sociales estrictamente sanitarias o compartidas como sanidad y lucha contra la pobreza o salud y productividad en el trabajo.

El estrés en la vida cotidiana y los estilos de vida, así como la manera de afrontar los problemas familiares, sociales y laborales permiten que los individuos y sus sociedades jueguen un papel activo y responsable de los factores que afecta su salud.

1.2 Aspectos generales de la Salud Ocupacional

El concepto de salud ocupacional es relativamente reciente, llegar a él implicó un proceso de evolución histórica que resumiremos a continuación.

La observación de que las condiciones de trabajo determinan procesos de salud enfermedad data desde la antigüedad. Aristóteles y Platón en Grecia, Lucrecio, Ovidio, Plutarco y Galeno en Roma nos relatan los sufrimientos de los trabajadores. Los médicos de la época se ocuparon de las lesiones y enfermedades que los artesanos y obreros contraían en el ejercicio de sus funciones (Nieto 2005).

De acuerdo con Nieto (2005) en el medioevo se perfila una especie de medicina referible a la clase trabajadora, vinculada con la medicina monástica de entonces de acuerdo a las peculiaridades laborativas de las distintas órdenes religiosas de la época.

La actividad laboral del ser humano ha permitido transformar el mundo pero, al mismo tiempo, ha generado riesgos y enfermedades que han sido reconocidas desde muy antiguo. Galeno describió las intoxicaciones de los mineros de Chipre; durante el renacimiento, Georg Agrícola (1494-1555) realizó una primera división entre enfermedades laborales crónicas y agudas (Gastañaga, 2012).

En el renacimiento se observa la evolución de lo individual a lo corporativo y se asiste al origen de una embrionaria medicina del trabajo. Los escritos de Ellemborgen 1483 y posteriormente Teofrasto Paracelso en 1530 dan cuenta de ello, sobretodo este último en su "*De morbismetalicis*" en el que, aunque en forma fragmentaria y desordenada, refiere a las enfermedades de los obreros que trabajan con metales (Nieto, 2005).

En 1700 el médico italiano Bernardino Ramazzini publica la obra considerada fundacional de la actual medicina de trabajo "*De morbisartificum diatriba*" (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por la cual se le considera el padre de la Medicina del Trabajo, en ella vuelca los conocimientos adquiridos en años de estudio de los diferentes trabajadores y los ambientes en los que ejecutaban su trabajo desarrollando un método que comprendía: 1) la observación de la supuesta causa de daño profesional, 2) examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud 3) documentación sobre el tema y 4) normas higiénicas y medidas de prevención individuales y colectivas (Nieto, 2005).

En la etapa de la Revolución Industrial se evidencian las condiciones locativas de las fábricas, las cuales eran extremadamente insalubres e inseguras, en las que se contrataban menores de edad y preferiblemente mujeres, por ser fuerza de trabajo a bajo costo para las labores donde se requería minuciosidad, dedicación especialmente para la industria textil. Igualmente trabajaban en extenuantes jornadas, lo que originó un deterioro de la calidad de vida de esta masa de trabajadores (Marín y Pico, 2004).

Desde entonces, la salud ocupacional ha tenido un enorme desarrollo, la revolución industrial incorporó desde el campo a enormes masas de trabajadores hacia las fábricas, en condiciones muchas veces infrahumanas, lo que dio lugar a una amplia crítica social pero también al desarrollo de estudios e investigaciones que establecieron la relación directa entre diversas ocupaciones y la enfermedad (Gastañaga, 2012).

En el advenimiento del maquinismo que por un lado produjo adelantos definitivos, trajo serios peligros para la salud de los obreros, en algunas regiones de Inglaterra en esa época el promedio de vida de los obreros bajó a 22 años frente a los 44 de las clases pudientes (en Nieto, 2005).

Los hombres de ciencia se preocuparon por estudiar los medios de prevención y terapia de las enfermedades y accidentes del trabajo y aparecen numerosos estudios sobre Medicina del Trabajo que aplican el método científico en forma más rigurosa. Numerosas publicaciones aparecen en varios países, vale destacarse a comienzos del siglo 20 el tratado de Devoto quien además funda en Milán la primera clínica del Trabajo. En Inglaterra Sir Th. Oliver publica la primera edición de *Diseases of Occupation* en 1908. En Alemania se publican importantes trabajos por parte de funcionarios médicos del Servicio de Higiene del Imperio y de inspectores de fábricas y médicos industriales. En Francia se publican *Maladies Professionelles* (1903) y *Traité d'Hygiene Industrielle* (1927). En Estados Unidos aparece en 1918 la primera escuela (Harvard) que otorga un diploma de higiene industrial (Nieto, 2005).

Debe mencionarse por fin, la aparición en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo quien aúna la acción de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros con el objetivo de impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo (Nieto, 2005).

La evolución del trabajo ha traído consigo que cada vez sean menores las exigencias físicas para los trabajadores pero la forma en que el trabajo actual se organiza lleva en muchos casos a una parcialización, aislamiento personal, social y psicológico, que despoja de todo incentivo a la persona, convirtiéndose así en una imposición o en número de piezas a ensamblar; y en la cual lo único que la persona posee, es su fuerza de trabajo (Marín y Pico, 2004).

1.3 ¿Qué es la Salud Ocupacional?

De acuerdo con Anaya, Aranda y Torres (2010) salud y trabajo son dos aspectos fundamentales para los seres humanos.

Así como las diferentes edades de la vida cuentan con especialidades que se ocupan del estudio y tratamiento de los problemas propios de ellas, la salud laboral dirige su accionar principal hacia todos los trabajadores independientemente de su actividad, oficio o profesión, del sitio de trabajo, de su ubicación urbana o rural, de su edad, sexo o forma de vinculación contractual al trabajo. Su principal destinatario es entonces, la población que trabaja y que constituye el núcleo productor de riqueza de una sociedad (Nieto, 2005).

Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general (OMS, 2000 en Barrios & Paravic, 2006).

De acuerdo con Barrios & Paravic (2006) un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales. Diversos factores como los políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores pero, si el entorno laboral es saludable, se habrá adelantado en la conquista de espacios que permitan el desarrollo y promoción de la salud en el trabajo.

La relación entre estrés y salud está ganando importancia debido a que ahora se viven más años que en el pasado, lo cual supone la aparición de nuevas enfermedades especialmente relacionadas con la edad. La salud ha surgido como un cambio importante

en la psicología, que trata con las causas de enfermedades, con la psicofisiología y la promoción de una salud positiva. Ryff y Singer (1988, en Lazarus, 1999) hacen hincapié en que existe demasiado estrés y que se muestra poco interés en lo referente a los estados mentales positivos como factores de salud física.

A pesar de los indudables avances científicos y técnicos que ha logrado la humanidad a lo largo del tiempo, sobre todo en las últimas décadas, los trabajadores día a día confrontan una diversidad de riesgos para su salud e integridad de diversa índole no sólo en los escenarios laborales, también en el medio ambiente en el que se desenvuelven diariamente (Peniche, 2008 en Uribe 2008).

Según la Organización Internacional de la Salud del Trabajo (1984, en Uribe 2008), cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción y mejora la salud. Pero un desequilibrio, entre ambiente, satisfacción, necesidades, aptitudes y aspiraciones producen mala adaptación. Esta deficiencia adaptativa produce en los trabajadores respuestas alteradas desde una perspectiva cognoscitiva, emocional, fisiológica y de comportamiento. Probablemente, las diferencias individuales y sociales entre los trabajadores permitan desarrollar, en algunos casos, habilidades, conocimientos y actitudes para reaccionar con éxito o fracaso en el trabajo, sin embargo, estas reacciones no garantizan un estado de salud o enfermedad específica.

De acuerdo con Juárez (2007b) un objetivo central que tiene la salud ocupacional es prevenir de manera adecuada las enfermedades o accidentes que se pueden generar en y por el trabajo, todo ello con base en las disciplinas de la seguridad e higiene industrial y bajo el paradigma clásico de la relación de exposición/riesgo y por lo tanto sus efectos en la salud. Sin embargo dentro de este paradigma se identifica claramente un “doble punto ciego”: por un lado se centra la evaluación de los factores de riesgo tradicionales como factores físicos, químicos y biológicos, pero por otro lado se encuentran los efectos en la salud los cuales se centran en las llamadas enfermedades profesionales y omite otros indicadores de salud tales como los *desórdenes cardiovasculares y circulatorios*, los cuales son de alta relevancia en términos de su tendencia actual, pues ocupan las primeras causas de morbilidad y mortalidad en diversos países, incluyendo el nuestro.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2000), la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores

mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo(Nieto, 2005).

Como vemos la salud laboral (término castellano para nombrar la salud ocupacional del inglés occupationalhealth) posee implicación tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener sobre la salud y también con los efectos que la salud de las personas o su alteración pueden tener en su capacidad para trabajar (Nieto, 2005).

El comité mixto Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en su reunión de 1950 delineó los objetivos de la salud ocupacional de la siguiente manera:

Promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo. En 1985 y bajo el marco de convenio internacional (161) la OIT revisa sobre todo esta última parte y propone en cambio la "adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores habida cuenta de su estado de salud física y mental" colocando de esa manera al individuo por sobre la tarea y superando el concepto de adaptar el hombre al trabajo (Nieto, 2005).

De acuerdo con Marín y Pico (2004) en la salud ocupacional se debe de tener en cuenta el concepto de autocuidado. La autoras señalan que no hay que olvidar que cada persona debe de aceptar las responsabilidades de dispensarse cuidados así misma y a los demás. La persona tiene la capacidad de tomar decisiones y controlar su propia vida.

Marín y Pico (2004) consideran que la salud ocupacional es la disciplina conformada por un conjunto de actividades interdisciplinarias, que propende por el diagnóstico, análisis y

evaluación del cuidado, la promoción, la conservación y el mejoramiento de la salud, así como prevención de las enfermedades profesionales, de manera que las personas se pueden ubicar en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas; además de evitar los daños a los elementos de la producción mediante acciones en la fuente, en el medio ambiente y las personas. Las autoras hacen hincapié en que la salud de los trabajadores demanda la decidida intervención de diversas disciplinas, para lo cual se enuncian las principales áreas de la salud ocupacional, en las que intervienen los profesionales por cada campo del conocimiento: Medicina del trabajo, Medicina preventiva, Higiene industrial, Seguridad industrial, Ergonomía y Psicología del trabajo.

Benavides, Ruíz y García (2005) indican que la salud ocupacional es el esfuerzo organizado de la sociedad que tiene como finalidad el prevenir los problemas de salud y promover la salud de los trabajadores. Ésta tiene como finalidad fomentar y mantener el mayor nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir cualquier daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlo en su trabajo contra los riesgos para su salud y colocar y mantener a los trabajadores en el empleo que les convenga de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

La preocupación por el estudio de los riesgos psicosociales en el entorno laboral surge por la alta correlación encontrada entre factores psicosociales y enfermedad. Estar expuesto a factores psicosociales adversos en el entorno laboral produce tensión mental en los trabajadores, que con el tiempo puede constituir un factor de riesgo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997).

1.4 ¿Qué son los Factores Psicosociales?

Desde principios del siglo XX los hombres de ciencia analizaban los factores humanos que influían en la salud, se sentían inquietos ante ciertos parámetros psicológicos de carácter laboral; sin embargo, no es hasta la 27ª Asamblea Mundial de la Salud en 1974, en donde se reconoce la necesidad de considerar la influencia de los factores psicosociales en la

salud y se demandó la elaboración de un programa para el estudio de esos factores y la salud mental (Rodríguez y Almirall, 1991, en Juárez, 2007a).

En 1984 el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) examinó de forma sistemática los progresos en el estudio de los factores psicosociales en el trabajo a nivel mundial (Juárez, 2008 en Uribe, 2008).

La novena reunión de dicho Comité dio a conocer los principales aspectos de estos factores: su identificación, evolución, así como las medidas para su prevención (OIT/OMS, 1994). En esta reunión se mostró que los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado y abarcan diversos y varios aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente del trabajo; otros más se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo, pero que repercuten en él. El Comité Mixto OIT/OMS (1984) finalmente definió: los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del empleo, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual por medio de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento (Juárez, 2008 en Uribe, 2008).

En el 2001 la OIT publica la Enciclopedia sobre salud y seguridad en el trabajo, que trata de diversas problemáticas de salud de los trabajadores, actualizado el conocimiento hasta finales del siglo pasado. En esta obra se destinan amplios apartados a las definición, clasificación, abordaje, tratamiento y prevención de lo que se entiende por “psicosocial” y sus diferentes manifestaciones. En términos generales, podríamos decir que la aproximación sobre esta gran temática, la definición de lo psicosocial guarda una correspondencia estrecha con la visión que se tenía tres lustros atrás, ya que identifica a las condiciones externas al trabajador relacionadas con el entorno de trabajo, comprende al trabajador por medio de su personalidad y actitudes e incorpora factores extraorganizacionales, tales como las exigencias domésticas, que en su conjunto pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo (Martínez, 2011 en Juárez y Camacho, 2011).

La aproximación ofrecida, es la siguiente:

Comprende aspectos de puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extienden también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés del trabajo. Las expresiones organización del trabajo y factores psicosociales se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Sauter, Hurphy y Levi 2001, en Juárez y Camacho, 2011).

Planteado de esta manera genérica, lo psicosocial lo abarca todo: las condiciones externas al trabajador y sus repercusiones sobre la salud, que también se manifiestan en el trabajador. Es decir, lo psicosocial está asumido en ambas definiciones en tres niveles: como condiciones causales, como procesos que median (es el caso del estrés) y sus consecuencias, como son los distintos daños a la salud psicofísica, a los cuales también les destinan un espacio considerable para dar cuenta de ellos (Juárez y Camacho, 2011).

En la aproximación desarrollada por la OIT y la OMS sobre la temática, así como en múltiples estudios realizados en las últimas décadas, se caracteriza a lo psicosocial claramente como factores, es decir como un conjunto de elementos que se encuentran alrededor del trabajador y que pueden desencadenar algún posible daño en su salud, por lo que da lo mismo llamarlos riesgos o agentes psicosociales, pero el más comúnmente utilizado es el de factor (Juárez y Camacho, 2011).

De manera particular, sobre este concepto se podría decir que está emparentado con la teoría multicausal que establece la presencia de múltiples factores o causas en la aparición de daños a la salud. Los factores psicosociales en muchas ocasiones aparecen como inherentes al trabajo y, por lo tanto, de difícil control o erradicación (Juárez y Camacho, 2011).

El concepto psicosocial es universal, colectivo o grupal e individual. Universal porque todos los seres humanos comparten ambas condiciones: es decir, un psiquismo que es modelado por determinantes históricas y sociales, que adquieren particularidades dependiendo del momento en que son estudiadas (Juárez y Camacho, 2011).

Lo psicosocial es colectivo o grupal y es posible aprehenderlo en distintos momentos históricos por medio del desarrollo que las sociedades han tenido. En la actualidad podemos estudiar a las sociedades capitalistas y en un recorte de las mismas a los trabajadores como motor de la producción, insertos en diferentes ramas, organizándose por la defensa colectiva de sus condiciones de trabajo o por mantener el empleo en el mejor de los casos. Específicamente en el interior del mundo laboral, podríamos caracterizar una de las manifestaciones de lo psicosocial como las acciones de defensa, de lucha, de repliegue, de organización, etc.; como atributos asumidos colectivamente, plasmados en normas y reglamentos, y que han posibilitado el avance o retroceso de los trabajadores como clase social (Juárez y Camacho, 2011).

Lo psicosocial en su dimensión individual se concreta en el trabajador y es él quien procesa estas condiciones bajo una forma específica de concebir la realidad, la cual es mediada por la experiencia que ha tenido con las condiciones externas y el aprendizaje obtenido en términos de cómo responden ante ellas, la respuesta es de carácter psicosocial. En este caso en particular, lo externo, en su calidad de causa inmediata, adquiere materialidad en función del ser humano desplegando sus potencialidades físicas y mentales. Es decir, es condición necesaria la presencia del ser humano en el centro del concepto, ya que éste recibe y procesa las condiciones externas y las respuestas diversas ofrecidas por el trabajador (Juárez y Camacho, 2011).

Las consecuencias, las respuestas o los efectos que se generan en el individuo son también de carácter psicosocial.

De acuerdo con Martínez (2011, en Juárez y Camacho, 2011) lo psicosocial en este momento histórico y social, se explica en función de la actividad que los trabajadores desarrollan y del impacto que las condiciones laborales pueden tener en algún momento en su corporeidad y psiquismo. Es evidente que lo psicosocial implica un circularidad o proceso, que tiene que ver con el carácter social del ser humano pero también con su carácter individual, y tiene que ver, además, con el hecho de ubicar al estímulo de “entrada” o “de salida” como causa o efecto, en ambos casos, lo psicosocial está presente en tanto es en el trabajador en quien se manifiesta. Lo psicosocial siempre estará presente en función de la actividad humana. También conviene precisar el concepto “factor” en su causalidad de causa y ubicarlo en su justa dimensión; es decir, como causas inmediatas, que a su vez son determinadas por condicionantes de carácter más general, que por lo común no son tomadas en cuenta, y en el peor de los casos se oculta o se niega su

responsabilidad en conformación de distintos fenómenos, entre los cuales se encuentra el cambio en el perfil de daño de la clase trabajadora.

En nuestro país, publicaciones recientes identifican las distintas maneras de entender el fenómeno de los factores psicosociales del trabajo por distintos investigadores mexicanos (Juárez, 2007a).

De acuerdo con Juárez (2007a) dada la amplitud del concepto “factores psicosociales” aún sólo en el contexto laboral, se hace necesaria una guía para su análisis exploratorio o su identificación. De esta forma Juárez (2008 en Uribe, 2008) hace notar que en términos prácticos la concepción del fenómeno de factores psicosociales laborales es muy variada y por lo tanto su definición está muy lejos de una adaptación única y convencional universal. Sin embargo, su desarrollo empírico y avance en términos de las evidencias de su potencial, daño a la salud y rendimiento a los trabajadores ha sido innegable, ello gracias a la creación de modelos teóricos que diversos expertos han desarrollado intentando representar los principales mecanismos que a juicio conllevan a los problemas de la salud y rendimiento laboral. La lista de modelos podría ser interminable, aunque los que habría que destacar son aquellos que desde el punto de vista de la salud ocupacional son los de mayores evidencias empíricas en el mundo. Destaca por ejemplo el modelo de Demanda/Control (Karasek y Theorell, 1991 en Uribe, 2008), o el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo/Recompensa (Siegrist y Peter, 2000 en Uribe, 2008), los que han demostrado su relación causal con múltiples problemas de salud crónicos, principalmente con las enfermedades cardiovasculares (Schll, Belkic, Landsbergis y Baker, 2000 en Uribe, 2008).

Juárez (2008 en Uribe, 2008) en un intento por clasificar la gran cantidad de modelos psicosociales laborales nos da a conocer tres tipos de modelos:

- a) Aquellos basados en el “entorno psicosocial”, que incluyen la consideración de las condiciones generales del trabajo, las características y condiciones del ambiente, la organización del trabajo, la tecnología y sus exigencias, el clima laboral, etc. Se refieren tradicionalmente a todos aquellos aspectos tensionantes psicosociales del contexto laboral que frecuentemente son llamados “estresores” (modelo de demanda/control).
- b) Aquellos basados en el “individuo”, que incluyen las características individuales del trabajador, sus recursos y factores disposicionales, su personalidad, su cultura, sus patrones de conducta y creencias. Estos aspectos pueden influir directamente en

la salud o moderar/facilitar la influencia negativa de factores del entorno en la salud. Se refieren tradicionalmente a la capacidad de adaptación del individuo que lo hace más resistente o vulnerable al estrés (personalidad tipo A o estilos de afrontamiento).

- c) Finalmente aquellos modelos que refieren a los efectos psicológicos derivados de la interacción trabajador-condiciones laborales, los que pueden tener un carácter negativo o positivo, agudo crónico. Se refieren tradicionalmente al concepto de eustrés o disstrés en sus distintas dimensiones.

Los factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno del trabajo, como el clima o cultura de la organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, en OIT, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, 1998).

Martínez (2011, en Juárez y Camacho, 2011) afirma que existen diversas razones que han determinado el interés por incursionar en el estudio de los llamados “factores” psicosociales y sus consecuencias asociadas. Sin embargo, las que mayor peso han tenido son las de carácter económico, debido a los altos costos que las empresas y los países, en el ámbito mundial, han tenido que asumir por esta problemática, costos que se traducen en pérdidas por daños a la salud, jubilaciones prematuras, incapacidades temporales y permanentes.

La Organización Internacional de la Salud (2000, en Juárez y Camacho, 2011) documentó de manera exhaustiva el incremento evidente de distintos trastornos mentales y conflictos en la vida de relación de los trabajadores de diferentes países y ámbitos laborales y, que perfilándose como efecto final, dan cuenta de los diversos cambios que las sociedades han registrado en las últimas décadas. Esta confirmación se encuentra avalada por la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud en el 2007 se publicó, el informe final sobre las condiciones de trabajo e inequidades en salud. En dicho informe se recaba una evidencia empírica amplia sobre las diversas fuentes de estrés en el lugar de trabajo y el nexo que establecen con diversas enfermedades y trastornos en la salud mental. Muestra cómo

algunas de estas enfermedades guardan correspondencia en su desarrollo con las sociedades industrializadas y con la transformación paralela que se ha dado en las condiciones de trabajo y más recientemente con la globalización económica. Así, señala que las enfermedades cardiovasculares y la hipertensión son principalmente enfermedades de las sociedades industrializadas y coexisten con desordenes psicológicos, tales como la depresión y la ansiedad, y con trastornos musculoesqueléticos, como el túnel del carpo y tendinitis, por señalar algunos de los más representativos.

La VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo señala que el 74 por ciento de los empleados sienten molestia imputables al trabajo, 57 por ciento de los trabajadores presentan dolor en la espalda y el estrés se presenta en el 27.9 por ciento (Agencia Europea para la Salud y la Seguridad para el Trabajo, 2007, Martínez, 2011 en Juárez y Camacho, 2011).

Para Gil-Monte (2012) los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. (Gil-Monte, 2012).

De acuerdo con Sandoval (2011, en Juárez y Camacho, 2011) el tema de factores psicosociales no es un problema menor, no hay que olvidar que el trabajo es el espacio de reproducción de los individuos y de la sociedad; en él todos pasamos más de 40 por ciento del tiempo de nuestra vida y para este momento no debe pasarse por alto el hecho de que en 2008 la Unión Europea autorizó aumentar hasta 65 horas la semana laboral; ante la crisis actual habría que pensar qué pasará en países como el nuestro.

Lo que hoy en día llamamos trabajo Sandoval (2011, en Juárez y Camacho, 2011) lo define como la contribución a la estructura del psiquismo de la personalidad, pero que también lo degrada. La posición frente a los problemas de la salud en el trabajo y los impactos en el psiquismo no pueden ser considerados desde una visión humanista

ingenua; el autor señala que esto implica un compromiso de orden moral, ético y hasta político que debemos de reconocer y exponer. No hay neutralidad ideológica de la ciencia, debemos estar de lado de la conservación de la salud, la integridad mental y las relaciones interpersonales maduras, fraternas y solidarias.

Parece una necesidad imperiosa el identificar entre todo lo que se considera “factores psicosociales”, qué es lo que puede considerarse causa, qué puede ser concebido como efecto, cuáles pueden ser pensados como mediadores y, por supuesto, cómo es que se da la relación, integración, causalidad, correlación y estructuración entre todos éstos. En la investigación y la intervención en los escenarios laborales no se pueden confundir causas por efectos y lo que corresponde estrictamente a los participantes verlo como “variables de la organización”. Punto aparte, pero no desdeñable, es el hecho de esclarecer si da lo mismo o tiene implicaciones en alguno de los ámbitos de acción saber si lo psicosocial puede o debe ser considerado como exigencia, riesgo, agente, condiciones, factores o procesos. Si bien todo esto pudiera parecer un mero juego epistemológico o lingüístico, más bien parece obedecer al orden de lo conceptual a partir del cual se orientarán las acciones en un sentido u otro, o justificará la inmovilidad ante la presencia de los fenómenos (Sandoval 2011, en Juárez y Camacho, 2011).

Según los especialistas de la OIT, ningún país del mundo, ninguna empresa, ha demostrado que pueden aumentar su nivel de productividad con un bajo nivel de seguridad. En la actualidad, en muchos países los programas nacionales sobre trabajo sin riesgos son parte sustancial de la promoción del trabajo decente (Sandoval 2011, en Juárez y Camacho, 2011).

Sandoval (2011, en Juárez y Camacho, 2011) dice que estudiar lo que genéricamente se conoce como factores psicosociales en el trabajo permite comprender lo que pasa en el mundo mental de los trabajadores y lo que ocurre en la dinámica social con sus logros y contradicciones; comprender las interacciones entre lo macro y lo micro, o externo y lo interno, lo individual y lo colectivo.

La atención a los factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales no es un lujo de última instancia, sino una necesidad de primer grado, aunque su urgencia no parezca inmediata, no por ello su relevancia resulta menor (Sandoval 2011, en Juárez y Camacho, 2011).

La alta tecnificación deshumanizada, los ritmos acelerados de producción, la prestación de servicios cada vez más exigentes, la monotonía, la repetitividad, la falta de control sobre el trabajo y la exigencia cada vez mayor de la implicación de la emocionalidad en el trabajo, al mismo tiempo y contradictoriamente que su anulación ficticia, no son inherentes a la actividad laboral, son consustanciales a las políticas laborales que desdeñan al “factor humano”; la persona no es un insumo más de la producción, el humano es quien realiza el trabajo y desde que se independizó la naturaleza para dominarla se constituyó en el “factor psicosocial”; la precisión de cómo entender lo psicosocial quizá permita tener claridad en el momento de investigar, atender y prevenir todo lo relacionado con el trabajo como práctica social y la vivencias subjetivas de quienes lo ejecutan (Sandoval 2011, en Juárez y Camacho, 2011).

1.5 ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales y el estrés?

De acuerdo con Juárez (2007a) en México desafortunadamente, son pocos los estudios de salud mental ocupacional y factores de riesgo psicosocial, hasta la fecha en la legislación de nuestro país no están contemplados los factores de riesgo psicosocial como riesgo de trabajo.

La enfermedad más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional. El estrés en el trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral (OIT, 1998).

De acuerdo con la OIT, los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el individuo, su medio ambiente, la satisfacción que obtenga en el trabajo y las condiciones y herramientas de la organización, y por 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, rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Los factores psicosociales han cobrado especial importancia en los últimos años, por cuanto los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y particularmente en la población trabajadora, en la cual la exposición a condiciones laborales deteriorantes alcanza cifras significativas que pueden catalogarse como un problema emergente de la Salud Pública, y particularmente de Salud Ocupacional (Rodríguez, 2009).

Los factores psicosociales se relacionan con las principales causas que originan trastornos de salud en los trabajadores debido a la falta de atención de las mismas personas encargadas de generar las condiciones de trabajo en las organizaciones, permitiendo que el estrés los perjudique. La exposición al estrés psicosocial en el trabajo va acompañado de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas, las cuales no solo afectan al rendimiento de las personas si no también los afecta en forma física y psicología.

Las enfermedades cardiovasculares, los trastornos mentales y musculoesqueléticos ligados al estrés en el trabajo, y las repercusiones económicas asociadas con el mismo, han impulsado de alguna manera el estudio de los llamados factores psicosociales. Sin embargo estos aparecen en múltiples ocasiones como condiciones inherentes al trabajo sobre los cuales poco se puede hacer (Moreno 2000; Gimeno, 2004; Martínez, 2011 en Juárez y Camacho, 2011).

Las consecuencias de estos factores son de carácter tan importante en la productividad de la empresa que en 1991, Toohey (en Leymann, 1996) considero competente hacer el cálculo del costo de algunos casos de enfermedades profesionales relacionadas con el estrés.

Los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza, comprende aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. 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 cuales 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.

CAPÍTULO 2

ESTRÉS

Y

ESTRÉS LABORAL

2. Estrés y Estrés Laboral

El estrés es un problema de salud pública en todo el mundo debido a que afecta a toda la población, es decir, sin distinción de edad, sexo, raza o nivel socioeconómico. A largo de la vida de una persona no hay un momento por el cual, no pase por una situación de estrés.

En la actualidad es muy frecuente observar que las personas se encuentren involucradas en grandes y constantes cambios, con ritmos de vida extraordinariamente acelerados, con mayores demandas de competencias laborales, además de continuas reformulaciones de objetivos, metas, logros, estrategias; entre otros aspectos. Un entorno de este tipo exige a las personas mayor grado de autonomía, profesionalismo, tolerancia, flexibilidad, disponibilidad de tiempo, excelente actitud ante cualquier circunstancia, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a cualquier situación o cambio. Además de las contrariedades y exigencias dentro de un núcleo social y familiar que cotidianamente deben enfrentar, todo lo anterior mencionado propicia que las personas estén sometidas a altos niveles de estrés y sus posibles consecuencias negativas.

Todos hemos escuchado y hemos utilizado la palabra estrés en alguno momento de nuestra vida, para hablar de este fenómeno, es importante conocer de dónde surge este término, el cual nos hace sentir cambios físicos, alteraciones emocionales, cambios de conducta y nos hace tener dificultades sobre el control de nuestros pensamientos, sentimiento y demás alteraciones en nuestro organismo, esa sensación llamada estrés ¿de dónde surge?

En este capítulo número 2 describiremos sobre los antecedentes del estrés, sus definiciones y tipos, características básicas y principales clases de estresores, además abordaremos el tema de estrés laboral, conceptos y sus generalidades, principales causas, problemas de salud a causa del estrés laboral, modelos que lo explican en el ámbito de trabajo y estrés laboral en México.

2.1 Antecedentes sobre Estrés

La existencia del estrés data del surgimiento mismo de la humanidad. En el hombre primitivo se presentaba en dos alternativas, luchar o huir, cualquiera de estas dos le permitía liberar la energía para responder al peligro (Fernández, 2009).

El término estrés se utilizó desde el siglo XIV por Hipócrates para expresar dureza, tensión, adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento (Pallini, 2011 en Cuadros, 2012). A finales del siglo XVIII, el biólogo y físico Robert Hooke, utilizó dicho concepto en el contexto de la física (Lazarus y Folkman, 1986 en Cuadros, 2012) definiendo a la palabra *load* como una fuerza externa, por lo tanto el término estrés, hace referencia a la fuerza generada en el interior del cuerpo como consecuencia de la acción de una fuerza externa (*load*), que tiende a distorsionarlo y *strain*, era la deformación sufrida del objeto. Los conceptos de “stress” y “strain” persistieron y, en la medicina del siglo XIX, fueron concebidos como antecedentes de la pérdida de la salud.

Posteriormente el concepto fue empleado en diferentes disciplinas. En la biología indica un proceso activo de resistencia, este concepto fue presentado por Claude Bernard quien propuso que los organismos regulan su medio ambiente biológico interno en respuesta a los cambios en el medio ambiente externo, considero que la autorregulación es una característica de todo ser vivo, debido a su habilidad para mantener un nivel de estabilidad en su medio ambiente interno, a pesar de los constantes cambios externos a los cuales se encuentra expuesto, este punto de vista reduccionista se mantuvo hasta mitad del siglo XX. En el año 1932 Walter Cannon consideró al estrés como una perturbación a la homeostasis ante situaciones de frío, falta de oxígeno, descenso de glucemia, etc; de esta forma sugiere que los eventos pueden provocar la respuesta de lucha/huida en el organismo (en Cassidy, 1999; Cuadros, 2012).

El 4 de julio de 1936, Hans Selye, publicó por primera vez un informe sobre el síndrome producido por diversos agentes nocivos que afectaron a los animales con quienes experimentó (en Delahanty, 2011). Por lo anterior y de acuerdo con Yanes (2008) el responsable del vocablo estrés o stress fue Hans Selye (1907-1982) término que también se conoce como ***síndrome general de adaptación***. Endocrinólogo, Director de Medicina y Cirugía Experimental de la Universidad de Montreal, Selye (en Yanes, 2008) observó que

sus pacientes sufrían trastornos que no eran producidos directamente por la enfermedad que padecían y dividió el estrés en tres estados:

Estado reacción de alarma: Producida cuando el cuerpo detecta un estímulo externo desencadenate.

Estado de resistencia: Cuando el cuerpo reacciona utilizando contramedidas.

Estado de agotamiento: Aparece a partir del momento en que comienzan a agotarse las defensas del organismo.

De modo que el estrés no era una demanda ambiental (estresor), sino un grupo universal de reacciones orgánicas y de procesos originados en respuesta a las exigencias del entorno (en Cuadros, 2012).

Desde la perspectiva de Selye cualquier estímulo puede convertirse en estresor siempre que provoque en el organismo la respuesta inespecífica de reajuste para alcanzar nuevamente la homeostasis (en Brannon y Feist, 2001). Los trabajos de Selye influyeron notablemente en la difusión y expansión de investigaciones para el estudio del estrés, sin embargo, Selye consideraba al estrés sólo como una serie de respuestas fisiológicas, ignoró los factores psicológicos, incluyendo los componentes y recursos individuales y la interpretación personal de los acontecimientos estresantes.

Harold Wolf en la década de los años 1940 – 1950 escribió sobre el estrés y la enfermedad, considerando al estrés como un estado adinámico que supone la adaptación de los seres vivos a las demandas del entorno (citado en Lazarus y Folkman, 1991).

Para el siglo XX Lazarus y Eriksen (en Lazarus y Folkman, 1991), realizaron investigaciones centradas en las diferencias individuales, en el momento de responder frente al estrés, estudiaron la efectividad en la realización de tareas, encontrando diferencias significativas entre los participantes, puesto que algunos mostraban mejor rendimiento que otros que se mostraban peor ante situaciones de estrés.

Dichos acontecimientos históricos importantes dieron paso a más investigaciones y a la definición de estrés que a continuación abordaremos.

2.2 Definición y Tipos de Estrés

El término estrés se ha convertido en un vocablo habitual de nuestra sociedad actual, es un fenómeno cada vez más importante y que va en aumento. La palabra estrés, significa cosas distintas para diferentes personas. Son muchas las definiciones que hoy en día se hacen a este término y a sus consecuencias sobre la conducta del individuo, e igualmente son muchos los autores que lo definen.

Stress, en inglés, es un término que fue aceptado por la Real Academia de la Lengua en la década de 1970 del siglo pasado y traducido como “*estrés*”, que corresponde a un sustantivo masculino que, en el campo de la medicina, es concebido como “*reacción*”, que denota la situación de un ser vivo, o de alguno de sus órganos o aparatos, que por exigir de ellos un rendimiento muy superior a lo normal, los pone en riesgos próximo de enfermar. (Piña, Ybarra y Fierros, 2012 en Galán y Camacho, 2012).

Según Piña et al; (2012 en Galán y Camacho, 2012) estresante es un adjetivo que en el mismo campo de la medicina se refiere a una situación que produce estrés (Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 1985 en Galán y Camacho, 2012). Una característica inicial que se desprende de la primera acepción es que el estrés no es en sentido estricto un término psicológico, su origen se sitúa en la física (como *strain*, que hacía referencia a un objeto o un cuerpo inactivo que era deformado por fuerzas ambientales), de donde la biología lo tomó prestado, y posteriormente, por la medicina, para ser luego adecuado por la psicología. De ahí que el estrés sea, con propiedad un término de tercera, o inclusive hasta de cuarta mano para nuestra disciplina (Piña, 2009a, en Galán y Camacho, 2012). Respecto al vocablo estresante, nótese que el mismo alude a una situación, entendida en un sentido figurado como el conjunto de circunstancias presentes en un determinado momento. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 1985 en Galán y Camacho, 2012).

De acuerdo con Piña et al; (2012 en Galán y Camacho, 2012) es importante ante todo se tenga claro cuál es el origen del término de estrés, en primera para estar en condiciones de saber con certeza a qué se refieren los psicólogos en general cuando hacen uso del concepto; esto es, cómo lo define; segundo, para que en otros momentos y en otras circunstancias se pueda probar si existe o no la debida correspondencia entre su definición

y su medición, o sea, una vez que se diseña e instrumenta una investigación o un programa de intervención.

El estrés es la respuesta no específica del organismo a toda la demanda que se le haga, esta definición del padre del estrés, el profesor Hans Selye (1980), es muy amplia y significa que cualquier demanda, sea la que sea física, psicológica o emocional, buena o mala, provoca una respuesta biológica del organismo, idéntica y estereotipada. Esta respuesta es medible y corresponde a unas secreciones hormonales responsables de nuestras reacciones al estrés, somáticas, funcionales y orgánicas (en Bensabat, 1994).

Selye (1980) define al estrés desde un punto de vista fisiológico como una respuesta corporal ante cualquier demanda de una situación; a lo cual Selye llamó Síndrome General de Adaptación. Aunque Hans Selye sentó las bases del concepto de estrés en el campo de la salud, las primeras aplicaciones del término a este campo tienen como antecedentes el concepto de equilibrio o constancia del medio interno corporal, propuesto por Claude Bernard en 1867 (Bernard, 1959 en Fernández 2009), lo cual, él determinó como esencial para el mantenimiento de una vida saludable, y la noción de homeostasis, que desarrolló Cannon (1932, en Fernández 2009), para denotar la vuelta constante al estado ideal de equilibrio de un organismo después de ser alterado por las demandas del medio. Por lo tanto, un organismo se hace más vulnerable a las enfermedades cuando su equilibrio se altera y, sobre todo, cuando permanece crónicamente alterado.

Para Cannon la homeostasis constituye el conjunto coordinado de procesos fisiológicos encargados de regular las influencias del medio externo y las respuestas correspondientes del organismo. En este contexto el estrés se entiende como un estímulo o factor del medio que exige un esfuerzo inhabitual de los mecanismos homeostáticos. Hans Selye (1960 en Fernández 2009), el médico que dirigió las primeras investigaciones sobre los efectos del estrés en el cuerpo, definió el estrés como “el estado que se manifiesta por un síndrome específico consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico pero sin una causa particular”, “una respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda realizada sobre él”. Es un proceso psicofisiológico desencadenado por una situación de demanda. Aunque los factores estresantes varían, desencadenan la misma respuesta biológica. Estrés no es sinónimo de sufrimiento, ni de ansiedad, ni de tensión, ni de algo que debe evitarse a toda costa (Fernández 2009).

La respuesta al estrés es inespecífica porque ocurre en forma similar ante estímulos muy diversos. El estímulo percibido puede ser agradable o desagradable. Así las continuas necesidades de ajuste interno y externo para la supervivencia, movilizan nuestros recursos físicos y mentales mediante esa respuesta general que es el estrés. El estrés no era para Selye una demanda ambiental, a la cual llamó estímulo agresor o estresor, sino un conjunto de reacciones orgánicas y de procesos originados como respuesta a esa demanda. Su modelo es el prototipo de las teorías basadas en la respuesta (Fernández 2009).

Se sabe que homeostáticamente, la regulación neuroendocrina en el humano es afectada por el estímulo psíquico (Selye, 1960 en Delahanty, 2011). La participación de Selye en el simposio “Estrés y daño” consideró que el SGA es la respuesta del cuerpo al estrés ante cualquier cambio en su ambiente (Selye, 1971 en Delahanty, 2011). Por otra parte, también afirma que los cambios y acciones orgánicas afectan a la mente; con esto no se refiere a lesiones cerebrales sino a hechos sociales, y es interesante cuando revisa la relación entre trabajo y descanso. Desde esta óptica, propone un balance saludable entre las dos esferas, es decir, cuando una persona está excesivamente ocupada en el trabajo, en el momento en que se interrumpe la ocupación vertiginosa, la interrupción le causa un monto de ansiedad significativa. Por eso, es importante, según Selye, que se logre un balance y un equilibrio. En otras palabras, que se establezca un ritmo cíclico entre el ocio y la ocupación laboral.

Bensabat (1994) estudio las definiciones de Ivancevich y concluye que el estrés es una respuesta adaptativa a diversas demandas físicas, psicológicas y sociales llamadas factores de estrés que pueden ocasionar un desequilibrio emocional o físico en el organismo, influyendo en las actividades y comportamiento del individuo, lo cual da pie al desarrollo de malestares y enfermedades.

Lazarus (1999), definió el estrés en términos psicológicos, como el juicio cognoscitivo del individuo que llega a producir temor por suponer que los recursos personales serán incapaces de dar respuesta a las demandas generadas por un acontecimiento particular.

El estrés psicológico se presenta cuando un individuo evalúa su entorno como amenazante y considera que sus recursos personales son insuficientes por lo que ponen en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1991).

El estrés se define como la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda, siendo un estado de fuerte tensión fisiológica o psicológica que se prepara para el ataque o huida; es, asimismo, el comienzo de una serie de enfermedades de las que, aun cuando no es su causa directa, contribuye frecuentemente a su desarrollo (Maruris, Cortés, Gómez y Godínez, 2011).

El estrés es la respuesta conductual y fisiológica del organismo ante estímulos agresivos o amenazantes, reales o inminentes, que comprende todos los cambios o reacciones adaptativas ante una alteración de su equilibrio, ya sea psicológica o fisiológica (Jemmot y Locke, 1984; Molina, 1981; Valdés y De Flores, 1986 en Selva, 2004).

En esencia, el estrés es un estado producido por la falta de adaptación ante una situación que nos sobrepasa. También podríamos entenderlo como la imposibilidad de atender las demandas de nuestro organismo (Yanes, 2008).

Uribe (2015) asegura que el estrés es un fenómeno natural en todo organismo. Es la respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos y, en ese sentido, puede ser positiva o negativa.

En la terminología técnica, la tensión (inglés stress) es “una fuerza que deforma los cuerpos”. En biología y medicina suele utilizarse el término estrés para denominar un proceso corporal, el plan general del cuerpo para adaptarse a todas las influencias, cambios, exigencias y tensiones a que está expuesto. Ese plan se convierte en acción, por ejemplo, cuando una persona es agredida en la calle, pero también cuando alguien está expuesto a sustancias tóxicas o a temperaturas extremas. Ahora bien, no son sólo las exposiciones físicas las que activan ese plan, sino que también lo que hacen las exposiciones mentales y sociales. Por ejemplo, cuando somos insultados por un superior, cuando nos recuerdan una experiencia desagradable, cuando esperan de nosotros que consigamos algo de lo que no nos sentimos capaces o cuando, con causa y sin ella, nos preocupamos por nuestro puesto en el trabajo o por nuestro matrimonio (OIT, 1998).

Todos estos casos tienen algo en común, que es la forma en que el cuerpo intenta adaptarse. Ese denominador común, una especie de “reactivación” o “aceleración”, es el estrés (OIT, 1998).

En términos sencillos podemos definir el estrés como un estado de tensión psíquica que se acompaña de cambios fisiológicos. Aunque la literatura indica que el estrés tiene efectos

perjudiciales para la salud, los especialistas distinguen dos tipos de estrés: uno positivo y otro negativo. El distrés, es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar y el eustrés es un estado de tensión psíquica que favorece la activación necesaria para realizar diversas actividades (Arias, 2012).

Tipos de estrés

Por lo antes mencionado, el concepto de estrés se ha dividido en “disestrés” y “eustrés”, ante el principio de que el estrés no es siempre negativo, donde “dis” = malo y “eu” = bueno o positivo. Este último, que hace referencia a un proceso activo que involucra una respuesta “funcional” y saludable del individuo ante las exigencias del entorno. No obstante, el desarrollo conceptual, instrumental y metodológico para identificarlo o medirlo ha sido, de igual forma, muy limitado (Ivancevich y Matteson, 1985 en Uribe, 2008).

De acuerdo con Díaz (2007) emociones agradables y desagradables son indistintamente generadoras de estrés y producirán respuesta del organismo diferentes: en muchos casos, armónicas, naturales y sin consecuencias, porque se adaptarán a las normas fisiológicas del individuo (situaciones que se denominan eustrés o estrés bueno); en otros casos, las respuestas que siguen a una demanda desproporcionada, por intensa y continua que puede, incluso, no ser necesariamente displacentera llegan a superar las capacidades de resistencia y adaptación del organismo (distrés o estrés malo). Dependiendo de las situaciones dadas, el estrés viene asociado a efectos deseables o indeseables.

Es perfectamente previsible que, en ocasiones, el distrés no pueda ser evitado, ya que el estrés, por definición, resulta inevitable, porque su propia presencia garantiza la energía necesaria para la continuidad de la vida; una liberación absoluta del estrés sólo sucede con la muerte (Díaz, 2007).

La cantidad de estrés que una persona puede soportar antes de que llegue a manifestarse en su organismo, se conoce como “tolerancia al estrés” siendo una condición innata que el ser humano hereda para manejar los problemas cotidianos. De hecho uno de cada diez individuos hereda la condición llamada “baja tolerancia al estrés” en donde se encuentra en un estado permanente de estrés, que se manifiesta por medio del insomnio, dolores, depresiones o drogadicción (Centro de Investigación de Glaxo Smith Klein, 2001 en Santamaría, 2001).

El estrés es, por lo tanto, un estereotipo en las respuestas del cuerpo a influencias, exigencias o presiones. Siempre hay en el cuerpo un cierto nivel de estrés, del mismo modo que, por establecer un paralelo un poco burdo, un país mantiene un cierto grado de preparación militar, incluso en tiempo de paz. De vez en cuando esa preparación se intensifica, unas veces por causa justificada y otras veces sin ella (OIT, 1998).

A veces resulta difícil determinar si en una situación concreta el estrés es bueno o malo. Pensemos por ejemplo en el deportista exhausto en el podio de los vencedores, o en el ejecutivo que acaba de conseguir un buen nombramiento pero que está destrozado por el estrés. Ambos han conseguido su objetivo. En términos de puro éxito, se diría que en ambos casos el esfuerzo mereció la pena. En términos psicológicos, sin embargo, esa conclusión es más dudosa. Es posible que para llegar tan lejos hayan tenido que pasar por grandes penalidades, largos años de entretenimiento o interminables horas extraordinarias, por lo general a costa de la vida familiar. Y la consecuencia podría ser fisiológica: es posible que el deportista tenga una o dos roturas musculares, y que el ejecutivo tenga la tensión alta o padezca infarto de miocardio (OIT, 1998).

La amplitud del concepto estrés denota que la demanda puede ser física o psíquica, constructiva o destructiva, pero en todos los casos provocará una respuesta del organismo de tipo biológico, idéntica, estereotipada y mensurable, desencadenante de diversas secreciones hormonales, responsables de nuestras reacciones a cada oleada de estrés, profundamente somáticas y que abarcan todo el complejo de funciones y órganos de la persona (Díaz, 2007).

El estrés entonces, tiene efectos negativos sobre la salud cuando es intenso y prolongado. Es decir, cuando sobrepasa los recursos individuales de la persona para hacerle frente (Arias, 2012).

De esa manera el nivel de estrés de acuerdo con la OIT (1998) afecta a la velocidad con que se producen en el cuerpo los procesos de desgaste. Cuando más nos “aceleramos”, tanto más de prisa hacemos funcionar el motor del cuerpo, y por consiguiente tanto más rápidamente se agota el “combustible” y se gasta el “motor”. También sería válida otra metáfora: si se enciende una vela con una llama grande, y por los dos extremos, dará más luz, pero también tardará menos en consumirse. Se necesita una cierta cantidad de combustible, pues de lo contrario el motor se pararía, o la vela se apagaría; es decir, el organismo moriría. Así pues, el problema no es que el cuerpo tenga una respuesta de

estrés, sino el grado de estrés a que está sujeto, la velocidad con que se desgasta, sea demasiado alto. Esa respuesta de estrés está variando continuamente incluso en una misma persona, variación que depende en parte de la naturaleza y del estado del cuerpo y en parte de las influencias y exigencias externas llamados estresores, a las cuales, el cuerpo está expuesto. (Por consiguiente, un estresor es algo que produce estrés).

Al estrés se le hace responsable de aspectos tan diversos como: la primera úlcera gástrica de un ejecutivo, el accidente de cierta persona, la incapacidad de un individuo para disfrutar de las relaciones sexuales con su pareja o su inexplicable depresión. (Rodríguez, Roque y Molerio 2002). Por lo anterior es importante conocer cuáles son sus características y clases de estresores principales.

2.3 Características Básicas y Principales Clases de Estresores

Es fácil que en el lenguaje cotidiano se culpe al estrés de todo o casi todo. Así que estrés puede ser fatiga, malestar, ansiedad, la causa o la consecuencia de un dolor de cabeza, o incluso una forma de vida (Selva, 2004).

Según los avances de las neurociencias, el mecanismo fisiológico del estrés comprende los lóbulos frontales donde se realiza el procesamiento que conduce a la valoración de los eventos estresantes. Por otro lado, los estudios en neuroendocrinología han demostrado que el estrés activa el eje hipotálamo-hipofisio-suprarrenal, teniendo como resultado la liberación de hormonas como la adrenalina o el cortisol que al llegar al sistema inmunológico, le deprimen disminuyendo consecuentemente, las defensas que protegen al organismo, lo que le deja expuesto a diversos agentes patógenos (Moscoso, 2010 en Arias, 2012).

De acuerdo con Ramos (2001) en una situación de tensión se activa una alarma en el cerebro que responde preparando al cuerpo para una acción defensiva. El sistema nervioso se excita y se liberan hormonas para agudizar los sentidos, acelera el pulso y se tensan los músculos; esta respuesta es importante porque ayuda a defendernos de situaciones amenazaste. Mucho de los cambios biológicos que se producen en el organismo a estrés no son fácilmente perceptibles, sin embargo a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios.

Lazarus y Folkman (1986 en Rodríguez, et al; 2002) señalan que existen ciertas características que parecen determinar el que una situación devenga como estresante, entre ellas se destacan: el cambio o novedad, la falta de información, la no predictibilidad, incertidumbre, ambigüedad, inminencia, duración y significación para la persona, entre otras. Al igual destacan las condiciones biológicas del organismo y la carencia de habilidades para hacerle frente.

Se sabe que el estrés conlleva a diversas sintomatologías físicas, psicológicas y conductuales. De acuerdo con Gutiérrez (2012) en el estrés físico se incluyen sudoración de manos, palpitaciones, boca seca, indigestión, agruras, úlceras, calambres, tartamudeo, tensión y en el caso de las mujeres problemas premenstruales o en el caso de los hombres impotencia sexual. A nivel psicológico Gutiérrez (2012) señala que existe la sensación de resentimiento, rechazo, ansiedad, tensión, enojo, falta de concentración, apatía, depresión, hasta baja autoestima, dificultad para dormir o mantener el sueño, sentimientos de aislamiento y de incompetencia, problemas de memoria, irritabilidad, etc. En relación al nivel conductual es preciso señalar que se pueden presentar comportamientos conflictivos, propensión hacia el consumo de alcohol, tabaco, drogas, cambios alimentarios (falta o exceso de hambre), reducción de actividades físicas y sociales (Gutiérrez, 2012).

De acuerdo con Selva (2004) estrés incluye distintos elementos, por una parte, la aparición de una estimulación perturbadora, también llamada agente estresante o “estresor”, que puede trastornar de forma permanente el comportamiento del individuo y por otra parte, y como respuesta a esta estimulación, se produce un desequilibrio interno que intenta ser una adaptación al agente estresante. El aspecto más negativo del estrés es la dificultad de volver a la situación anterior o en recuperar el equilibrio interno. Selva (2004) resume el proceso que lleva el estrés en los siguientes pasos:

1. Situación amenazante o nociva muy intensa o que persiste en el tiempo.
2. Reacción del organismo que intenta recuperar el equilibrio anterior.
3. Recuperación del equilibrio o persistencia del trastorno que lleva a la enfermedad psicológica o física (psicosomática).

Diversos autores han postulado diferentes clases de estresores. En un principio se hizo una división en cuatro clases: los estresores físicos, psíquicos, mentales y sociales. (Miller, 1980 citado en Sotelo y Maupome, 1999).

Selva (2004) señala que los estresores, o agentes causantes de estrés pueden ser físicos o psicológicos. Ejemplos de estresores físicos son el ruido intenso, las temperaturas extremas, la contaminación atmosférica, las barreras arquitectónicas o los cambios bruscos en el medio. A veces la ausencia de cambios también puede ser estresante, ya que existe el estrés por aburrimiento, dado que las personas toleramos muy mal el vivir o trabajar en condiciones monótonas durante prolongados periodos de tiempo. Se incluyen dentro de los estresores físicos los biológicos o aquellos derivados de condiciones del organismo como las enfermedades, intervenciones quirúrgicas, envejecimiento u otras limitaciones de sus capacidades.

En relación con los estresores psicológicos Selva (2004) los denomina también como estresores sociales y afirma que son los que nos encontramos habitualmente en la vida diaria. Ejemplos de estos estresores sociales son el atravesar situaciones comprometidas ante los demás, los conflictos interpersonales, los agobios económicos, las presentaciones en público o los exámenes, ya sean académicos o de otro tipo. La valoración positiva o negativa que realiza el individuo de estas situaciones sociales es muy importante. Aunque todas ellas suscitan en mayor o menor medida reacciones de miedo o ansiedad, lo que las convierte en estresantes de acuerdo con Selva (2004) es que:

- a) Poseen carácter reiterativo o crónico, ya que estos acontecimientos perduran o sus efectos se extienden a lo largo del tiempo.
- b) El organismo no se adapta a ellas y no puede recuperar el equilibrio anterior.

Para Rodríguez et al; (2002) los estresores pueden aparecer en diferentes contextos, ya sea laboral, familiar o social y pueden ser psicosociales de estímulos externos a la propia persona como de aspectos internos. Los estresores internos pueden ser estímulos de características físicas, como la sensación de malestar por mala digestión, el dolor producido por una herida, una enfermedad; o de características más cognitivas como el recuerdo de una situación desagradable, pensamientos negativos o sentimientos de culpa

Los estresores externos también pueden provenir de aspectos físicos como la temperatura ambiental extrema, ruido o la luz intensa; o implicar aspectos cognitivos, por ejemplo: ver que dos personas hablan en voz baja y de vez en cuando lo miran y se ríen. Aunque funcionan como estresores tanto los aspectos físicos como los cognoscitivos estos últimos son más frecuentes e importantes según Rodríguez (2009).

Hay un rango muy amplio de cosas que pueden causar estrés (estresores). Para Fontana (1992) no son los acontecimientos los que determinan que estemos o no estresados, sino nuestras reacciones a ellos.

De manera general, son considerados como estresores el procesamiento veloz de la información, los estímulos ambientales dañinos, la percepción de amenaza, la alteración de una función fisiológica, el aislamiento, la presión grupal y la frustración. Algunos de los estudios para determinar el efecto de los estresores se realizan en condiciones experimentales. Los estresores psicológicos de laboratorio que desencadenan una respuesta fisiológica de estrés son: el hablar en público, las tareas aritméticas y la velocidad de los estímulos, entre otros (Moya, 2001 en Arias 2012). Sin embargo, existen las situaciones bélicas, el terrorismo, la violencia, las enfermedades terminales, las migraciones por mencionar algunos. (Arias, 2012).

El tipo de estrés, su intensidad y su persistencia, y características será variado dependiente del individuo que lo experimenta. No es de extrañarse, que el estrés se haga presente también en la vida laboral, por ello es importante considerar este tema en el siguiente apartado.

2.4 Estrés Laboral: Conceptos y Generalidades

De acuerdo con Buendía y Ramos (2001) el estrés laboral se define como un estado de tensión nerviosa excesiva o sobre esfuerzo físico y mental que surge como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas que se presentan a nivel organizacional y las capacidades de cada profesional.

Otero (2011) hace hincapié en que el estrés laboral ha seguido rutas muy similares y en muchos casos convergentes al estudio del estrés.

El estrés es un problema de adaptación a nuestro entorno, y el estrés laboral es considerado un problema de adaptación al entorno laboral, que produce angustia y sensación de indefensión (Buendía, 1998 en Ovejero, 2006)

Brief y George (1991 en Otero, 2001) hacen hincapié en que si se quiere explicar razonablemente el estrés laboral la atención debe dirigirse, sin descuidar los procesos intraindividuales, al análisis de cuáles son las consideraciones laborales que inciden negativamente en el bien estar de los trabajadores.

Ellis (1995 en Otero, 2001) afirma que para comprender el estrés laboral es necesario asumir una perspectiva no tan centrada en lo individual, sino que se contemple tanto las determinantes como el impacto organizacional.

Sauter (1990 en Otero, 2001) define al estrés laboral como una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo que conducen al trastorno psicológico y a conductas insanas y, finalmente a la enfermedad.

Para Hoyo (1997 en Otero, 2001) señala que el estrés laboral es un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, cuando el trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral (presiones internas y externas)

Fernández (1997 en Otero, 2001) considera que el estrés laboral es la presión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para responder con éxito a esa demanda, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes.

Otero (2011) define al estrés laboral como un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional, que incluye los siguientes elementos: las demandas situacionales y/o ambientales (fuentes de estrés), las variables que modulan la experiencia de estrés (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social), el patrón de respuesta (fisiológico /psicológico) y, las consecuencias individuales y organizacionales.

El estrés laboral surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo, esto es sus capacidades y las exigencias del empleo (Sloan y Cooper, 1987 en Selva, 2004).

Por lo anterior aquí escrito podemos precisar que el estrés laboral se presentará cuando aparezca un desajuste o amenaza entre la persona, el puesto de trabajo y la empresa.

2.5 Principales Causas que Generan Estrés Laboral

Las causas más comunes incluyen la falta de seguridad y control laboral, la sobrecarga de trabajo, y la competitividad (Stege y Lochmann, 2001 en Amutio, 2004).

De acuerdo con González (1999, en López y Campos, 2002) actualmente, se presentan además, otras causas de estrés laboral recientes o emergentes, como la inseguridad laboral creciente (fin imprevisto del empleo y cambios de trabajo o empleo de 2 a 4 veces durante la vida laboral) lo que, por un lado, obstaculiza los proyectos de vida a largo plazo y por otro, genera dificultad para construir lealtades y compromisos con amigos y compañeros de trabajo, afectando el trabajo en equipo, la solidaridad y la confianza.

Para Selva (2005) las seis fuentes típicas de estrés laboral son:

- Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido o el mobiliario, las maquinas o cualquiera de los instrumentos de trabajo.
- La distribución temporal del trabajo y la velocidad para realizarlo.
- La demanda o carga de trabajo (obviamente la sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes de estrés).
- Las relaciones sociales en el trabajo y el ajuste de la persona a su ambiente laboral. También se considera en este apartado la vida familiar y social.
- La estructura de la organización y su clima laboral.

Para Peiró (1999) los principales desencadenantes del Estrés Laboral son:

1. Estresores del ambiente físico. Son múltiples los aspectos del ambiente físico de trabajo que pueden desencadenar experiencias de estrés laboral: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc.

2. Demandas del propio trabajo. La propia actividad laboral puede presentar fuentes del estrés como el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos, etc.

3. Los contenidos del trabajo o las características de las tareas que hay que realizar son también potenciales desencadenantes del estrés laboral. Podemos mencionar entre ellos la oportunidad de control, el uso de habilidades que permite la realización de las tareas, el feedback que se recibe por la propia ejecución del trabajo, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.

4. El desempeño de roles plantea también potenciales desencadenantes del estrés laboral. Son ampliamente conocidos y han sido estudiados el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol.

5. Las relaciones interpersonales y grupales pueden ser fuentes de estrés. Entre ellas podemos mencionar las relaciones con los superiores, con los compañeros, subordinados, clientes, etc.

6. El desarrollo de la carrera, en sus múltiples aspectos, es una fuente potencial de estrés. En concreto cabe mencionar estresores como la inseguridad laboral, las diferentes transiciones de rol, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas, etc.

7. Diferentes aspectos relacionados con las nuevas tecnologías son también fuentes potenciales de estrés. Podemos mencionar problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.

8. Hay componentes de la estructura o del clima organizacional que pueden resultar estresantes como una excesiva centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización.

9. Finalmente, cabe mencionar toda una serie de estresores laborales que tienen que ver con las relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida como la vida en familia y las demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares.

De acuerdo con Buendía (2006) existen cuatro razones importantes a considerar para el progresivo aumento del estrés laboral en la bibliografía. En primer lugar, los cambios tecnológicos han producido trabajos que han tendido a incapacitar a los trabajadores.

El autor destaca que aunque ha habido algún aumento en el número de trabajos con mejores condiciones, particularmente en las industrias de ordenadores, el uso de los sistemas de trabajo automatizados o dirigidos por ordenador, con frecuencia ha conducido a muchos trabajos que han requerido niveles de capacitación relativamente bajos. Por lo que en trabajos con baja capacitación a menudo no requieren mucho uso de las capacidades que se han adquirido por medio del entrenamiento y la educación, de ahí surge que los trabajadores manifiesten devaluación, insatisfacción y finalmente estrés.

La segunda razón para que se dé el estrés laboral que señala por Buendía está relacionada con el incremento del nivel educacional de los trabajadores. En los últimos veinte años, ha habido un gran aumento mundial de la participación educacional de los trabajadores. Los trabajadores nunca habían tenido un mejor nivel educativo aunque desafortunadamente no se han cumplido las expectativas asociadas de que la educación supondría el acceso a trabajos de alta capacitación. La tercera razón para general estrés laboral es que la política social no ha diseñado empleos que permitan niveles razonables de utilización de las capacidades profesionales de los trabajadores. Los gobiernos que han estimulado la participación educativa, raramente han alentado o exigido que las organizaciones de trabajo se estructuren de manera que los trabajos proporcionen el uso de capacidades y supongan un reto para un grupo de trabajadores inicialmente motivados y capacitados.

Por último la razón final que destaca Buendía es la persistencia de niveles de estrés laboral relativamente altos debido al reducido número de intervenciones que tienen por parte de la psicología., por lo anterior sugiere que la psicología debe ser reconocida por la sociedad, especialmente por los gobiernos y organizaciones, el papel de la psicología como profesión debe demostrar que sus intervenciones tienen un beneficio económico positivo.

2.6 Problemas de Salud a Causa del Estrés en el Ámbito Laboral

De acuerdo con Uribe (2015), el estrés no es el causante directo de enfermedades, aclara que, es una variable constantemente relacionada con diversas patologías físicas y mentales. Afirma que algunos participantes se desahogan a través del llanto, la violencia, gritos o evasiones, pero otros son aprehensivos y no expresan su malestar, lo que puede provocar dolores musculares en cuello, espalda, piernas, articulaciones y, en el caso de las

mujeres, se incrementan los dolores menstruales. También, puede derivar en problemas cardiovasculares, que van desde cefaleas e hipertensión, hasta embolias, arritmias o infartos. Asimismo, puede desencadenar malestares gastrointestinales como colitis, hernias hiatales, estreñimiento o gastritis, así como dificultades reumáticas como fibromialgia. Adicional, el autor señala que figuran los problemas psiconeuróticos, porque un evento traumático puede desencadenar esquizofrenia, aunque para desarrollarla el individuo debe contar con ciertas predisposiciones, como antecedentes genéticos. Igualmente, estados emocionales de inadaptación como fobias, compulsiones, ansiedad y depresión. Puede motivar el consumo de drogas, porque las adicciones deprimen al sistema nervioso y se convierten en una válvula de escape para confrontar las contrariedades. De forma determinante, afecta la sexualidad porque las preocupaciones inhiben los pensamientos eróticos, y crean falta de apetito sexual; los hombres, físicamente presentan problemas de erección o eyaculación, y las mujeres.

De acuerdo con Díaz (2007) las manifestaciones del estrés ocasionado por el trabajo, son sumamente versátiles en cuanto a su procedencia, persistencia e intensidad. Aunque todos soportamos en nuestra actividad laboral diaria determinados niveles de estrés, no cabe duda de que ciertas profesiones generan más estrés que otras, reflejándose en la alteración del nivel de bienestar y propiciando la aparición de trastornos asociados, psicohormonales y psicosociales, que pueden llegar a manifestarse como una enfermedad. Las actividades profesionales que implican responsabilidades y toma de decisiones importantes, o las que someten al trabajador a estimulaciones demasiado rápidas o variables (o, al contrario, excesivamente lentas y monótonas), o aquellas en que los ritmos biológicos (singularmente el ritmo circadiano) se ven sistemáticamente violentados (trabajos nocturnos), o aquellas otras, finalmente, en que priman los riesgos psicosociales que hacen especialmente vulnerable el ámbito moral y psicobiológico de la persona que trabaja (mobbing o burn-out, por e.j.), todas éstas y otras muchas situaciones laborales plantean con crudeza la cara amarga del trabajo, generando un alto grado de estrés que influye en todas las actividades de la persona.

Díaz (2007) señala que con mayor o menor dificultad, las personas que trabajan deben adaptarse a las circunstancias negativas que se les presentan en el ámbito laboral, procurando no agravar esta actividad adaptativa con nuevas fuentes asociadas de estrés, innecesarias y gratuitas. Por eso, determinados hábitos sociales y fisiológicos, nocivos o mal orientados, deberían ser tomados en cuenta y evitados: especialmente, el consumo de

substancias tóxicas (alcohol, tabaco, estimulantes, tranquilizantes, etc.) y de nutrientes orgánicos ingeridos de manera incontrolada (o, quizá, compulsiva).

Las consecuencias negativas del estrés laboral se manifiestan principalmente en forma de enfermedades cardiovasculares, dolores musculares, y problemas psicológicos de ansiedad y depresión, así como falta de atención y concentración (Buendía, 1998; Peiró y Salvador, 1993 en Amutio, 2004).

2.7 Modelos que explican el Estrés Laboral.

En su mayoría, las teorías iniciales sobre el estrés se elaboraron para describir las reacciones a un estrés agudo e "inevitable" en situaciones que eran una amenaza para la supervivencia biológica (Cannon 1935; Selye 1936, citados en OIT, 1998).

Existen teorías que explican el estrés desde modelos centrados en la respuesta (o factores internos), González de la Rivera, Morera y Monterrey(1989, en Arias, 2012) nos indican que existen modelos centrados en los estímulos (o también factores externos) y otros denominados interaccionistas o transaccionales (de los factores modulares), que valoran las relaciones entre los estímulos estresores y las respuestas del estrés.

Dentro de los modelos interaccionistas, se destacan *Lazarus y Folkman*,(1984, en Arias, 2012) que definen el estrés como "un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo está valorada por la persona como algo que agrava o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal."

De acuerdo con Arias (2012) en estos modelos un constructo importante es el de evaluación cognitiva así como el de afrontamiento, ya que desde esta perspectiva, lo relevante para valorar los efectos del estrés no es el estresor como tal, sino cómo la persona percibe el estresor, ya que de ello dependen las estrategias de afrontamiento que utilice para resistir al estrés.

Por otro lado, las teorías basadas en el estímulo se focalizan en el estudio de los estresores. Estas teorías se basan en el modelo de ingeniería de la ley de elasticidad de *Hook* (*Sandín, 1995 en Arias, 2012*). Estos modelos explican el estrés en función del estímulo que lo desencadena. El mayor inconveniente de estas teorías es que, debido a las diferencias individuales, una situación puede ser considerada como estresante para una persona pero no para otra.

En relación a modelos de estrés laboral existen dos que conviene resalta a continuación:

a) Modelo de demandas/control

Se desarrolló, en relación con entornos de trabajo en los que los “estresores” son crónicos, inicialmente no suponen una amenaza para la vida y son el producto de complejas decisiones humanas en materia de organización. En este caso, la controlabilidad del estresor es muy importante, y adquiere aún más importancia a medida que se van desarrollando organizaciones sociales cada vez más complejas e integradas, con limitaciones cada vez más complejas del comportamiento individual. El modelo de demanda/control (Karasek 1976; Karasek 1979; Karasek y Theorell 1990 en Cervantes y Rico, 2012), que se examina a continuación, se basa en las características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas que éste plantea y una cierta combinación de control de las tareas y uso de las capacidades (la llamada *latitud de toma dedecisiones*). El modelo predice, en primer lugar, el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, y después los correlatos de comportamiento activo/pasivo de los puestos de trabajo.

Es un modelo sencillo que puede ayudar a comprender claramente varias cuestiones importantes que son de interés para los análisis de la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la política social:

1. Las características de organización social del trabajo, y no sólo los riesgos físicos, producen enfermedades y lesiones.
2. Las consecuencias relacionadas con el estrés tienen que ver con la organización social de la actividad del trabajo y no sólo con sus exigencias;
3. La actividad social del trabajo afecta a los riesgos relacionados con el estrés, no sólo las características personales
4. La posibilidad tanto de un “estrés positivo” como de un “estrés negativo” puede explicarse en términos de combinaciones de demandas y control,

Más allá de las consecuencias del trabajo, el modelo también ofrece las perspectivas de los organizadores del trabajo, quienes están preocupados por los resultados de productividad.

En concreto el modelo propuesto por Karasek (1979 en Cervantes y Rico, 2012) evalúa las características específicas del puesto y el grado de control que se tiene sobre ellas. El autor menciona que la tensión se presenta cuando las demandas del ambiente superan la capacidad de control del trabajador; la demanda la conceptualiza en base a las exigencias del trabajo y las clasifica en dos tipos: cuantitativa y cualitativa, la primera se refiere a la cantidad de trabajo y la segunda a la dificultad que se relaciona con las capacidades de la persona. Por control se refiere a la capacidad que tiene la persona para decidir a lo que denomina libertad de decisión sobre su trabajo, si la autoridad es suficiente el trabajador podrá utilizar sus habilidades y desarrollar sus capacidades realizando un trabajo satisfactorio.

El estrés laboral y los efectos físicos y de salud mental para Karasek resultan, no sólo de un aspecto único del ambiente laboral, sino de los efectos conjuntos de las demandas de la situación laboral y el grado de libertad para tomar decisiones que el trabajador tiene. La tensión laboral ocurre cuando las demandas son altas y la libertad de decisión es reducida (Karasek, 1979; Sardiña, 2004 en Cervantes y Rico, 2012).

El modelo predice, en primer lugar el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, y después los correlatos de comportamiento activo/pasivo de los puestos de trabajo. Este modelo lo han utilizado principalmente en estudios epidemiológicos de enfermedades crónicas, como la enfermedad coronaria (OIT, 1998).

El modelo incluye perspectivas alternativas y de promoción de la salud sobre la organización del trabajo que hacen hincapié en la amplitud de las capacidades y la participación de los trabajadores y que pueden ofrecer asimismo ventajas económicas para los sistemas de fabricación innovadores y para los sectores de servicios debido a sus mayores posibilidades de aprendizaje y participación (OIT, 1998).

El modelo contiene importantes predicciones en cuanto a patrones de conducta que ocurren en el trabajo tales como la adaptación crónica a situaciones de bajo control y bajas demandas en trabajos pasivos que pueden contribuir a una capacidad reducida de resolver problemas y vencer retos, por el contrario, en condiciones de altas demandas y control sobre ellas expresada por el uso de habilidades en trabajos activos permitiría el desarrollo de una amplia gama de estrategias de afrontamiento (Karasek, 1998 en Cervantes y Rico 2012).

b) Modelo Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa

El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa se centra en el rol e importancia del trabajo remunerado, la amplia gama de estrés y la carga en el trabajo esfuerzo físico y psicológico, así como en varios tipos de recompensa: estima, seguridad laboral, salario, promociones dentro del trabajo (Siegrits, Peter y Junge, 1990 en Cervantes y Rico 2012). El rol laboral en la vida adulta crea un vínculo crucial entre ciertas funciones autorregulatorias tales como la autoestima, autoeficacia y la estructura de oportunidades presentes en la sociedad como son la libertad de la decisión y el apoyo social; es decir, usa el esfuerzo y la recompensa social como dimensiones cruciales de su modelo.

Siegrits (1996 en Cervantes y Rico, 2012) explica que el estrés laboral y los efectos sobre la salud, están en función del control que las personas tienen sobre futuro, específicamente sobre las recompensas que pueden tener a largo plazo, éstas vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores: ingresos, la estima (respeto, reconocimiento) y el control de estatus (estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción).

El modelo esfuerzo – recompensa plantea que la falta de reciprocidad recurrente entre los costos y las ganancias (p.e. condiciones del alto costo/baja ganancia), induce a la persona un estado emocional y a reacciones de estrés asociadas (López y Ayensa, 2008 en Cervantes y Rico, 2012).

El modelo teóricopredominante ha sido el de “Tensión laboral” de Karasek (Kara-sek, 1979 en Serrano, Moya y Salvador, 2009), también denominado modelo Demandas-Control, aunque en los últimos años ha ido ganando fuerza el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Ef-fort-RewardImbalance -ERI-) formulado por Siegrist (Sie-grist, 1996, en Serrano et al; 2009), habiéndose intentado la integración de ambos (Calnan, Wadsworth, May, Smith &Wainwrigth, 2004 en Serrano et al; 2009). El modelo de Karasek (ver Figura 1) se caracteriza por interrelacionar dos aspectos básicos del contexto laboral: las demandas que perciben los empleados y el control que tienen para hacer frente a ellas.

Por otro lado, el modelo ERI (ver Figura 2) supone que el estrés laboral se produce si existe un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan los trabajadores y las recompensas que obtienen por dicho esfuerzo. Ambos modelos tratan de explicar los mecanismos psicobiológicos subyacentes responsables de las distintas patologías asociadas al trabajo.

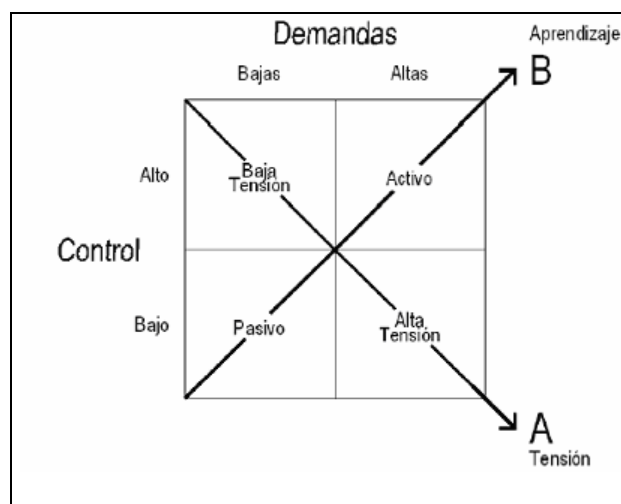


Figura 1. Modelo de demandas/control, Karasek (1979 en Serrano, Moya y Salvador, 2009).

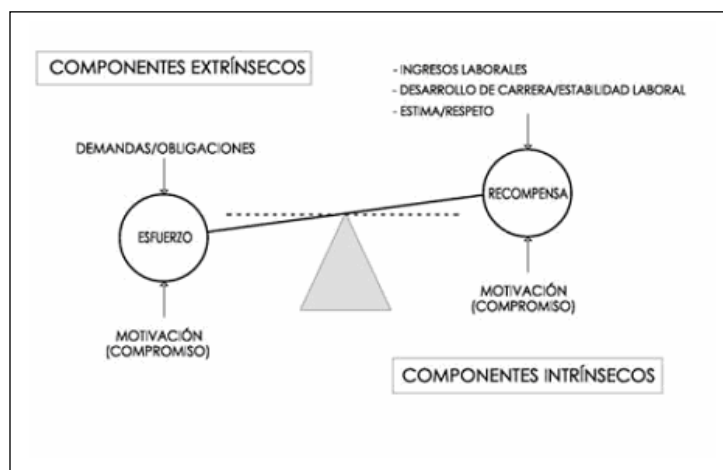


Figura 2. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996 en Serrano, Moya, y Salvador 2009).

De acuerdo con Cervantes y Rico (2008) los dos modelos denotan la relación entre capacidades o expectativas de la persona y su relación con factores del trabajador sin embargo el modelo demanda/control es el más adecuado pues opta por centrarse en aquello que se puede abordar desde el ámbito de la prevención en la empresa, se basa en factores específicos que se pueden identificar, evaluar y son susceptibles de modificación, los autores consideran esto como una ventaja frente al modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa ya que este contempla los aspectos individuales como definitivos en el desencadenamiento del estrés.

2.8 Estrés Laboral en México

Un mismo hecho no resulta igual de estresante para todas las personas, y nuestro país no es la excepción en cuanto a las estadísticas de estrés, no resulta igual a ningún otro país.

México es considerado el país con mayor porcentaje de estrés vinculado al trabajo, el 75% de los empleados en el país padecen este problema, se ha registrado aproximadamente 75 mil infartos al año y el 25% de esos infartos derivan de una enfermedad relacionada con el estrés según informes de la Organización Mundial de la Salud. Adicional, encuestas realizadas por el Instituto del Seguro Social (IMSS) reportan que tres cuartas partes de los empleados mexicanos padecen estrés laboral, mientras que en China es de 73% y en Estados Unidos el 59%. Estas cifras son un ejemplo claro de cómo se encuentran las condiciones actuales de trabajo y dan alerta sobre el alto impacto que tiene este problema en la salud de los trabajadores. Es por ello que las empresas deben de poner mucha atención y dar importancia a acciones para generar y mantener ambientes laborales de calidad, así como fomentar una vida saludable en los trabajadores (Notimex, 2013).

De acuerdo con Nava, antes se pensaba que los altos ejecutivos y los trabajadores de nivel medio eran los únicos expuestos a estrés, pero hoy en día se sabe de padecimientos a causa del estrés en todos los estratos laborales ósea sin distinción de puestos. Nava, asegura que el estrés laboral es a causa entre otros factores a la falta de indicaciones y de estabilidad, también influyen los recortes de personal, las presiones financieras, del sindicato, de los clientes y la rotación o cambios de turnos (“Padece estrés laboral 30%”, 2009).

Pese al panorama, afirma Uribe que en la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna clasificación de enfermedad laboral derivada del estrés (“Padece estrés laboral 30%”, 2009).

Uribe (2015) señala que aunque el estrés es un problema de salud pública que tiene un importante impacto físico y mental, en México no existen leyes ni normas que fomenten su disminución en el ámbito civil y laboral y que en esta materia, México tiene un atraso de 15 años con países similares, pues naciones latinoamericanas obligan a los trabajadores y patronos a cuidar los factores psicosociales que desencadenan este.

De acuerdo con Uribe se han incrementado los niveles de estrés, debido a las largas jornadas, problemas de clima laboral o por acoso laboral (Vargas, 2011).

Para disminuir este problema Uribe señala que se debe trabajar en tres niveles: individual, grupal u organizacional, y estatal. En el primero, la persona debe procurar mantener una vida sana, que conlleve buena alimentación, actividades deportivas y de relajación (yoga, masajes), una buena sexualidad, y dormir adecuadamente, generalmente corresponde al profesionista hacer los primeros cambios. En el segundo, las empresas deben mejorar los ambientes laborales y dar solución a los conflictos. Por último, el Estado debe generar conciencia de esa problemática e impulsar leyes que protejan el bienestar de la población frente al estrés. “Es importante que en el país se comiencen a tomar medidas reales para mantener el bienestar de la población”, concluyó Uribe Prado (“En México, no hay leyes”, 2010).

El Instituto Nacional de Psiquiatría (INP), de la Secretaría de Salud (SS), en el 2010 reportó que el estrés laboral es el más frecuente en México, lo que provocó que el país ocupara el segundo lugar a nivel mundial en la incidencia de este problema, después de China. La población mexicana sufre este padecimiento, cuyas principales consecuencias derivan en trastornos psiquiátricos como ansiedad, depresión, consumo de alcohol, de marihuana y otras drogas, además de que puede causar hipertensión, diabetes, obesidad y problemas de índole cardiaco. De acuerdo con las autoridades de Salud, existen diversos factores que influyen en la generación de estrés: condiciones económicas, ambientales y sociales, como pueden ser la violencia, la delincuencia, los problemas de tránsito y las relaciones personales y familiares. (“México segundo país”, 2010).

De acuerdo a lo antes visto en el presente capítulo podemos darnos cuenta que no existe como tal una única definición de estrés, cabe afirmar que quizás el único acuerdo general respecto al estrés sea el que éste implica un estado de activación fisiológica y psicológica como respuesta ante situaciones o demandas del ambiente y que la persona percibe como amenazante, que ponen en peligro su bienestar personal y salud, además los expertos también señalan que, el estrés es diferente en cada persona, puesto que un mismo hecho no resulta igual de estresante para todas las personas, ni siquiera en todas las circunstancias o momentos de la vida para el mismo sujeto.

Existen hipótesis sobre el estrés: la biológica dice que es normal, la médica lo considera desfavorable, y la psicológica afirma que puede ser bueno o malo, en función de la manera como se procesa la recepción de los estímulos receptores, acotó el especialista Uribe en una entrevista que le realizó Vanguardia (Padece estrés laboral 30% de trabajadores mexicanos, 2009).

Por otra parte se ha considerado que existe una relación muy estrecha entre el estrés y los problemas en el trabajo, en la familia y en el ámbito social, lo cual repercute en las funciones básicas del organismo, alterando su equilibrio y ocasionando enfermedades agudas (Aguayo, 2007; Barría, Calabrano, Flores, Muñoz y Osorio, 2002; Fernández, Siegrist, Rödel y Hernández, 2003 en Maruris, Cortés, Gómez y Godínez, 2011).

Hoy en día es muy común escuchar de las personas la expresión “estresante” refiriéndose así a la tensión generada por su trabajo, sea cual sea su profesión.

Cuando el estrés se presenta en el ambiente de trabajo de manera recurrente, resulta ser alarmante ya que no sólo daña al individuo, sino también al lugar de trabajo, ósea la organización. El estrés laboral lo relacionan estrechamente con la salud en el trabajo, en altos niveles y de forma negativa genera accidentes laborales, ausentismos, actitudes negativas de los trabajadores hacia su puesto, su lugar de trabajo y compañeros, adicional causa pérdidas importantes a nivel económico a las organizaciones.

De acuerdo con Uribe, si el ser humano se ve afectado por un estresor (agente externo) el organismo responde con una resistencia, conocida como estrés; en ocasiones, puede ser reacio, y en otras tantas, puede ser vencido con rapidez; ello depende de cada ser humano, es decir, cada persona confronta los problemas de diferente manera y, por ende, la respuesta varía y se denomina estilos de afrontamiento. (“En México, no hay leyes”, 2010).

CAPÍTULO 3

ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

3. Estilos de Afrontamiento.

Partiendo de lo expuesto en las líneas anteriores, y derivado de la implicación del término estrés en la definición de afrontamiento, deducimos que de la misma manera existe una amplia diversidad de matizaciones en la conceptualización del término "afrontamiento", tantas, al menos, como definiciones de estrés (Arjona y Guerrero, 2001).

Retomando el capítulo anterior, es muy acertada la correspondencia que Lazarus y Folkman (1991) establecen entre estrés y afrontamiento: ya que éste constituye la conducta apropiada y relativa al estrés. Como también comentan con acierto, la conducta relacionada con el estrés incluye, en realidad, dos géneros de respuesta. Una es la conducta "respondiente", que, a su vez, se compone, primero, de percepción no sólo del peligro, de la pérdida o el daño, sino también, si es correcto el precedente análisis de la demanda (percepción y, además, la apreciación, la estimación, el juicio); y, segundo, de reacción y alteración emocional. Otra es la conducta adaptativa específicamente relativa a la demanda y que así mismo se compone, a su vez, de dos elementos: una "reapreciación" del daño, pérdida o amenaza.

En este capítulo número 3 abordaremos temas como: Definiciones de Afrontamiento, Hallazgos sobre Afrontamiento en el Trabajo, ¿Qué son los Estilos de Afrontamiento?, Diferencias entre "estilos de afrontamiento" y "estrategias de afrontamiento, Modelo Teórico de Estrés-Afrontamiento, Intervención para Estrés y Estilos de Afrontamiento en trabajadores, Instrumentos que miden Afrontamiento, Algunas investigaciones que se han hecho de Estilos de Afrontamiento y por último Investigaciones de Estilos de Afrontamiento en México.

3.1 Definiciones de Afrontamiento

Lazarus y Folkman (1991) definieron el afrontamiento como 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.

El planteamiento del afrontamiento como proceso tiene tres aspectos principales: primero, el que hace referencia a las observaciones y valoraciones relacionadas con lo que el individuo realmente piensa o hace, en contra posición con lo que este generalmente hace,

o haría en determinadas condiciones. Segundo, lo que el individuo realmente piensa o hace, es analizado dentro un contexto específico. Los pensamientos y acciones de afrontamiento se hallan siempre dirigidos hacia condiciones particulares. Para entender el afrontamiento y evaluarlo, necesitamos conocer aquello que el individuo afronta. Cuando más exacta sea la definición del contexto, más fácil resultará asociar un determinado pensamiento o acto de afrontamiento con una demanda del entorno. Tercero, hablar de un proceso de afrontamiento significa hablar de un cambio en los pensamientos y actos a medida que la interacción va desarrollándose. Por lo tanto, el afrontamiento es un proceso cambiante en que el individuo, en determinados momentos, debe de contar con estrategias, digamos defensivas, y en otros con aquellas que sirvan para resolver el problema, todo ello a medida que va cambiando su relación con el entorno (Lazarus y Folkman 1991).

Dicho de otro modo, Lazarus y Folkman (1988 en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008) manejan dos tipos de afrontamiento dentro de su teoría: a) el afrontamiento orientado al problema: que tiene que ver con el cambio de la problemática de la relación persona-ambiente mediante la actuación sobre el medio o sobre uno mismo, y b) el afrontamiento orientado a la emoción, que significa modificar: el modo en que la relación estresante con el medio ambiente se lleva a cabo o el significado de lo que está sucediendo con el encuentro estresante, el cual mitiga el estado de tensión. Sin embargo, se observa que en estas condiciones no resuelve el problema. El afrontamiento, por lo tanto, es útil para manipular o alterar el problema con el entorno causante de perturbación (afrontamiento dirigido al problema) y regular la respuesta emocional que aparece como consecuencia (afrontamiento dirigido a la emoción) (Lazarus y Folkman, 1984 en Zavala et al., 2008).

Por su parte, Pearlin y Schooler (1978 en Zavala et al; 2008) mencionan tres tipos de afrontamiento: a) respuestas que cambian la situación que se vive, b) respuestas que controlan el significado de la experiencia estresante y c) respuestas que controlan el estrés cuando éste ya se presentó.

Torestad, Magnuson y Oláh (1990 en Sandín y Chorot, 2002), señalan que el afrontamiento está determinado tanto por la situación como por la persona (rasgo), lo cual sería consistente con la evidencia sobre la estabilidad del afrontamiento.

Navarro (2000, citado en Piemontesi y Heredia, 2009) divide los recursos de afrontamiento en:

- a) Físicos y Biológicos. Comprenden al ambiente y los recursos orgánicos del sujeto, como la nutrición y las enfermedades.
- b) Psicológicos y Psicosociales. Toma en cuenta el intelecto de la persona, sus creencias, valores, habilidades, dependencias, etc.
- c) Recursos Sociales. Se considera a las habilidades sociales propias de cada sujeto, así como la red de apoyo social, las cuales pueden influir en la elección de alternativas funcionales de afrontamiento.

De acuerdo con Costa, Somerfield y McCrae (1996) el afrontamiento es la respuesta adaptativa al estrés, dichos autores resaltan que se debe hacer la distinción entre adaptación, término muy amplio que cubre la totalidad de la conducta, y afrontamiento, una especial categoría de adaptación e licitada en el individuo por circunstancias inusualmente abrumadoras.

Brannon y Feist (2001 en Fernández, 2009) señalan tres aspectos a considerar, primero, se trata de un proceso que cambia dependiendo de si el sujeto ha experimentado resultados exitosos o no cuando se enfrentó a una situación estresante; segundo, no sólo es una respuesta automática o fisiológica, si no también aprendida por la experiencia; y tercero, requiere de un esfuerzo para manejar la situación y restablecer la homeostasis o adaptarse a la situación.

Fernández (2009) señala que para la conceptualización de afrontamiento, resulta importante considerar tres conceptos claves:

- a) no necesita ser una conducta llevada a cabo completamente, sino que también puede considerarse como afrontamiento al intento o esfuerzo realizado;
- b) este esfuerzo no necesita ser expresado en conductas visibles, sino que también puede consistir en cogniciones; y
- c) la valoración cognitiva de la situación como desafiante o amenazante es un prerrequisito para iniciar los intentos de afrontamiento.

Por otra parte se ha definido el afrontamiento como los esfuerzos por reducir los efectos negativos del estrés sobre el bienestar individual (Edwards, 1998 en OIT, 1998). El

afrontamiento, al igual que el propio estrés en el trabajo, es un proceso complejo y dinámico. Se desencadena por la percepción de determinadas situaciones como peligrosas, perjudiciales o generadoras de ansiedad (esto es, por la experiencia de estrés). Edwars señala que es una variable de diferenciación individual que modera la relación entre el estrés y los resultados del mismo.

Para Molinero, Salguero y Márquez (2010), el afrontamiento es el conjunto de respuestas provocadas por una situación estresante, que se ejecutan para manejarla y/o neutralizarla.

Por lo tanto el afrontamiento es la respuesta al estrés, e incluye los esfuerzos cognoscitivos y conductuales que se ejecutan para dominar, tolerar o reducir sus aspectos negativos, es decir, aquellos que las personas experimentan como desagradables, o amenazantes. Estos esfuerzos, no siempre conscientes, varían a través de diferentes situaciones o a lo largo del tiempo. En resumen, el afrontamiento consiste en los intentos del individuo por resistir y vencer a los estresores. Sin embargo, el afrontamiento, no está limitado a los esfuerzos exitosos, pues incluye todos los intentos por manejar el estrés sin considerar su efectividad (Torreblanca, 2001).

3.2 Hallazgos sobre Afrontamiento en el Trabajo

Burke (1971, en Rodríguez, Roque y Molerio, 2002), mediante entrevistas abiertas con personal directivo, identificó las conductas de afrontamiento ante situaciones de estrés categorizándolas en cinco grandes grupos: 1) hablar con otros; 2) trabajar más duro y durante más tiempo; 3) cambiar a una actividad de tiempo libre; 4) adoptar una aproximación de solución de problemas; y 5) alejarse de la situación estresante. Dewe et al., (1979, en Rodríguez, et. al, 2002), partiendo de conductas de afrontamiento realizadas por administrativos y trabajadores de oficina, obtuvieron cuatro tipos de estrategias: 1) acciones dirigidas a la fuente de estrés; 2) expresión de sentimientos y búsqueda de apoyo; 3) realización de actividades no laborales; y 4) intentos pasivos de esperar que pase la situación. Por su parte, Parasuraman y Cleek (1984 en Rodríguez, et al; 2002) han distinguido entre respuestas adaptativas y no adaptativas de afrontamiento. Entre las primeras incluían: planificar, organizar, priorizar tareas y conseguir apoyo de otros. Entre las segundas clasificaron las siguientes: trabajar más duro pero realizando más errores, hacer promesas poco realistas y evitar la supervisión.

Dewe y Guest (1990 en Rodríguez, et al; 2002) han identificado siete tipos de estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral, la primera de las cuales se centra en el problema y el resto en los aspectos emocionales: 1)abordar o trabajar sobre el problema; 2) intentar que el problema no se apodere de ti; 3) descarga emocional; 4) tomar medidas preventivas; 5) recuperarse y prepararse para abordar en mejores condiciones el problema; 6) utilizar los recursos familiares y; 7) intentos pasivos de tolerar los efectos del estrés.

Rodríguez et al; (2002) relata la tipología de afrontamiento desarrollada en el Organizational Stress Indicator (Cooper et al., 1988 en Rodríguez et al; 2002) la cual distingue seis tipos de afrontamiento: 1) apoyo social; 2) estrategias referidas a la tarea; 3) lógica; 4) relaciones familiares y trabajo; 5) tiempo; y 6) implicación.

Estas tipologías plantean el problema del afrontamiento desde la perspectiva individual, sin embargo, en el ámbito del estrés laboral, numerosos autores han puesto de relieve la necesidad de contemplar diversos niveles de análisis: individual, grupal y organizacional.

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de la vida, las estrategias de afrontamiento consideradas en el ámbito laboral no resultan eficaces para reducir las relaciones entre estresores y sus consecuencias. Por cuanto la eficacia de las estrategias de afrontamiento depende de la posibilidad de control del estresor, y por ello las estrategias estudiadas, en situaciones de trabajo resultan ineficaces ya que el control de los estresores raras veces está en manos del individuo. La mayor parte de los estresores laborales están entre los que se caracterizan como poco adecuados para las soluciones individuales. Su afrontamiento más bien requiere esfuerzos cooperativos organizados (Rodríguez et al;2002).

3.3 ¿Qué son los Estilos de Afrontamiento?

Para Fernández (1977 en Castaño y León, 2010), 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. 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 (Sandín, Chorot, Santed y Jiménez, 1995 en Castaño y León, 2010).

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 (Castaño y León 2010).

Por otra parte los estilos de afrontamiento hacen referencia a aquellas predisposiciones de la personalidad que van más allá y son independientes del contexto y tiempo específicos. Al hablar de ellos, se suele destacar la estabilidad del afrontamiento en diferentes situaciones, no debe confundirse con las respuestas de afrontamiento, entendidas como el conjunto de cogniciones y conductas llevadas a cabo ante una situación estresante y que puedan variar con el tiempo (Piemontesi y Heredia, 2009 en González, 2011).

Billings y Moos (1981 en Zavala et al; 2008) distinguen los estilos de afrontamiento entre la parte activa o de aproximación y la parte pasiva (evitación), que incluyen esfuerzos cognoscitivos y conductuales para el manejo de tales situaciones. Como se puede observar, todos ellos son, en términos generales, estilos que están orientados al problema y a la emoción como lo postulan Lazarus y Folkman.

La distinción entre conceptos reside en el plano de la generalidad o del nivel de abstracción. Ejemplos de estilos de afrontamiento del estrés, definidos en términos muy generales, son el monitor-aterperante (Miller 1979, en OIT, 1998) y el represor – sensibilizador (Houston y Hodges 1970, en OIT, 1998). Las diferencias individuales de personalidad, edad, experiencia, genero, capacidad intelectual y estilo cognitivo influyen en la forma en la que una persona afronta el estrés. En definitiva, son el resultado de la experiencia previa y del conocimiento adquirido.

Shanan (1967, en OIT, 1998) ofrece una primera visión de lo que denomina estilo de afrontamiento adaptativo. El conjunto de respuestas correspondiente se caracteriza por cuatro ingredientes: la disponibilidad de energía directamente enfocada a las posibles fuentes del problema; una distinción nítida entre los acontecimientos internos y externos a la persona; el enfrentamiento en lugar de la evitación de las dificultades externas; y el equilibrio de las demandas externas con las necesidades propias. Análogamente, Antonovsky (1987, en OIT, 1998) afirma que, para ser eficaz la persona debe estar motivada para el afrontamiento, haber clarificado la naturaleza y las dimensiones del

problema y la realidad en que se produce, y haber seleccionado los recursos más adecuados al problema planteado.

La clasificación tipológica más común (Lazarus y Folkman, 1984 en OIT, 1998) distingue entre el estilo de afrontamiento centrado en la valoración, cuyos componentes son: denegación, aceptación, comparación social, redefinición y análisis lógico.

Lazarus y Folkman (1986 en Solís y Vidal, 2006) plantean dos estilos de afrontamiento centrados en el problema y centrados en la emoción.

Moos y Billings (1982 en OIT, 1998) distinguen los estilos de afrontamiento siguientes:

- Activo – cognitivo. La persona procura controlar su valoración de la situación de estrés.
- Activo-de comportamiento. Implica un comportamiento directamente relacionado con la situación de estrés.
- De evitación. La persona evita enfrentarse al problema.

Por otra parte Greenglas (1993 en OIT, 1998) ha definido un estilo de afrontamiento denominado social, que integra factores sociales e interpersonales con factores cognitivos. La autora pone de relieve en su estudio la existencia de una relación significativa entre diversas clases de apoyo social y estilos de afrontamiento (como el centrado en los problemas y el centrado en las emociones). Las mujeres que por regla general poseen una capacidad comparativamente mayor de interacción personal suelen recurrir en mayor medida al estilo social.

Aunque se podría añadir otro estilo de afrontamiento: el preventivo, sobre el que existe copiosa literatura que en otro tiempo se consideraba al margen de esta cuestión y en la que se abordan los estilos de vida saludables (Roskies, 1991 en OIT, 1998). De acuerdo con Wong y Reker (1984, en OIT, 1998) el estilo de afrontamiento preventivo busca favorecer el propio bienestar y reducir el riesgo de futuros problemas. Comprende actividades como el ejercicio físico y la relajación, así como el desarrollo de hábitos de alimentación y de sueño, correctos, la planificación, la administración del tiempo y destrezas de apoyo social.

Otro estilo de afrontamiento, que se ha definido como un aspecto general de la personalidad (Watson y Clark, 1984 en OIT, 1998) implica los conceptos de afectividad

negativa (NA) y de afectividad positiva (PA). Las personas con una elevada afectividad negativa acentúan los aspectos negativos al evaluarse a sí misma y al evaluar a los demás y al mundo que les rodea. Presentan niveles inferiores de estrés negativo.

Estas dos actitudes pueden moldear la percepción personal del número e importancia tanto de los posibles estresores y de las posibles respuestas de afrontamiento (esto es, la percepción individual tanto de los recursos disponibles como de las estrategias de afrontamiento aplicables). Por consiguiente, las personas con una elevada afectividad negativa perciben la disponibilidad de un menor número de recursos y se muestran más propensas a utilizar estrategias ineficaces (derrotistas) como por ejemplo la liberación de emociones, la evitación y la desvinculación y son menos predispuestas a la aplicación de estrategias más eficaces (como acción directa y la reformulación cognitiva). Las personas con una elevada efectividad positiva confían más en sus recursos de afrontamiento y aplican estrategias más productivas (Watson y Clark, 1984 en OIT, 1998).

El sentido de la coherencia (SOC) desarrollado por Antonovsky (1979; 1987; en OIT, 1998) se relaciona en considerable medida con la afectividad positiva. El autor define el sentido de coherencia como una visión global del mundo como algo comprensible y significativo. Esta actitud permite al sujeto centrarse inicialmente en la situación concreta, para luego abordar el problema y las emociones asociadas al mismo. Las personas dotadas de un elevado sentido de la coherencia poseen la motivación y los recursos cognitivos precisos para seguir los comportamientos más idóneos para resolver el problema. Asimismo, tienen una mayor capacidad para comprender la importancia de las emociones, para experimentarlas, controlarlas y para asumir la responsabilidad de su situación en lugar de culpar a los demás o proyectar en ellos sus propias percepciones.

Por lo tanto los estilos de afrontamiento se pueden describir haciendo referencia a las dimensiones de complejidad y flexibilidad (Lazarus y Folkman 1984, en OIT, 1998). Las personas que aplican estrategias variadas poseen un estilo de afrontamiento complejo, y las que prefieren una única estrategia reflejan un estilo simple. Quienes aplican la misma estrategia en todas las situaciones tienen un estilo rígido, y quienes utilizan distintas estrategias en situaciones idénticas o diferenciadas hacen gala de un estilo flexible. Este último es más eficaz que el anterior.

3.4 Diferencias entre “estilos de afrontamiento” y “estrategias de afrontamiento”.

Distintos autores han analizado diferencias individuales implicadas en el proceso de afrontamiento, así, para Carver (1989 en Arjona y Guerrero, 2001) ciertos estilos de personalidad predisponen a distintos estilos de afrontamiento y para Houtman (1990 en Arjona y Guerrero, 2001) son rasgos de predisposición que derivan en estilos de afrontamiento estables y estos en estrategias de afrontamiento estables. Esto nos lleva a abogar por una cierta consistencia a lo largo del tiempo en el uso de unas estrategias de afrontamiento por parte de algunas personas en situaciones específicas. Esta reflexión nos llevaría a pensar y a plantearnos el polémico tema de la consistencia de la conducta o de los estilos conductuales y su relación con el afrontamiento o con las "estrategias de solución de problemas".

En este sentido, Pelechano (1992 en Arjona y Guerrero, 2001) hace resaltar cómo el estudio del afrontamiento al estrés ha evolucionado hacia el estudio de las formas de enfrentarse a los problemas como opción al estudio de los determinantes de personalidad, ofreciéndose a cambio el estudio de estrategias de afrontamiento, de habilidades de dominio de situaciones.

De acuerdo con Lazarus (1999 en Moral y Miaja, 2012) *afrontamiento* son los esfuerzos cognoscitivos y/o conductuales que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas generadoras de estrés; se distinguen las *estrategias* como una modalidad de afrontamiento contingente a la situación y *estilos* como un conjunto de estrategias asociadas con varias situaciones, de ahí que la estrategia es más específica y cambiante frente al estilo que es más general y estable dentro de cada persona.

Los estilos de afrontamiento y las estrategias de afrontamiento no son conceptos contrapuestos, sino complementarios, representando el primero formas estables y consistentes de afrontar el estrés, mientras que el segundo se refiere a acciones más específicas (Cano, Rodríguez y García, 2007).

De cualquier forma, la noción de estrategia presenta ventajas con respecto a la de estilo, como su modificabilidad y mayor capacidad predictiva, que la han convertido en más atractiva desde la perspectiva de la intervención. No es de extrañar que haya propiciado

mayor interés de la investigación. Estrategias o estilos, es absurdo disociar el afrontamiento de la personalidad de quien lo efectúa, como así demuestran las investigaciones que vinculan ambos constructos (Cano, et al; 2007).

Cada sujeto tiende a la utilización de los estilos de afrontamiento que domina o por aprendizaje o por hallazgo fortuito en una situación de emergencia. Las estrategias de afrontamiento pueden ser según Girdano y Everly (1986 en Martín, Jiménez y Fernández, 1997) adaptativas o inadaptativas, las adaptativas reducen el estrés y promueven la salud a largo plazo, las inadaptativas reducen el estrés acorto plazo pero sirven para erosionar la salud a largo plazo (Everly, 1979 en Martín, et al; 1997).

Retomando a Sandín, et al; (1995, en Castaño y León, 2010) consideran que una diferencia importante es que las estrategias de afrontamiento se establecen en función de la situación y los estilos de afrontamiento son las disposiciones generales que lleva a la persona a pensar y actuar ante diferentes situaciones.

Algunos otros autores hacen referencia a las estrategias de afrontamiento y otros a los estilos, haciendo una diferenciación al destacar que las estrategias son procesos menos estables y duraderos que los estilos de afrontamiento, por lo que estos últimos son más permanentes en el individuo (Zavala, et al; 2008).

Pelechano (2000 en Castaño y León, 2010) considera que son conceptos complementarios, ya que los estilos son formas estables o consistentes de afrontar el estrés, mientras que las estrategias de afrontamiento son acciones y comportamientos más específicos de la situación.

3.5 Modelo Teórico de Estrés-Afrontamiento

En el **modelo teórico de estrés-afrontamiento** de Lazarus y Folkman (Folkman, Lazarus, Dunkel-Folkman, 1991 en Nava, Vega y Soria, 2009) existen dos procesos: evaluación cognoscitiva y afrontamiento, como mediadores de la relación estrés, individuo-ambiente y sus resultados a corto y largo plazo. La evaluación cognoscitiva es un proceso a través del cual el individuo valora si algún evento ambiental al cual se enfrenta es relevante o amenazante para su bienestar y de qué manera. A la vez, se divide en evaluación primaria y secundaria, cuya distinción radica en el tipo de preguntas que el individuo se plantea. Para la primera, se pregunta si el evento en cuestión es benéfico o perjudicial para su salud o bienestar, y, en la segunda, si puede hacer algo por alterar o cambiar la situación.

3.6 Intervención para Estrés y Estilos de Afrontamiento en Trabajadores.

Existen varias formas de intervención práctica en relación con los estilos de afrontamiento. En la mayoría de los casos, se aplican programas de formación y educación en los que se transmite a los participantes la información necesaria combinada, en ocasiones con ejercicios de autoevaluación para examinar tanto su estilo preferido de afrontamiento como otros estilos alternativos y su utilidad respectiva. Aunque dicha información suele tener una acogida favorable entre sus destinatarios, no está demostrada su utilidad para ayudarles a afrontar los estresores de la vida real (Amutio, 2004).

Matteson e Ivancevich (1987, en Amutio, 2004) describen un estudio en el que se examinan los estilos de afrontamiento en el contexto de un programa más extenso de formación para la gestión del estrés. Se procuran mejoras en tres tipos de destreza de afrontamiento: cognitivas, interpersonales y de resolución de problemas. Las habilidades de afrontamiento se centran en los problemas o en las emociones. Al primer grupo pertenecen las destrezas de resolución de problemas, de administración del tiempo, de comunicación y habilidades sociales, las de asertividad, los cambios del estado de vida y las medidas directamente dirigidas a modificar las demandas del entorno. El objetivo de las destrezas centradas en las emociones consiste en aliviar el estrés negativo y facilitar el control de las emociones. Entre ellas figuran las de negación, de expresión de los sentimientos y de relajación.

Con esto, descubrieron que se hace cada vez más necesaria una evaluación de las variables asociadas al estrés (estresores, significado atribuido por el sujeto, variables moderadoras, entre otros), así como la creación de programas preventivos de manejo del estrés a nivel individual y grupal dentro de las organizaciones. Esta actuación preventiva posibilitará que el trabajador desarrolle todos sus recursos de afrontamiento y manejo, y evitará la aparición de procesos degenerativos psicosomáticos. Todo ello redundará en una mejora de la calidad de vida laboral, el rendimiento y la productividad (Amutio, 2004).

La experiencia de emociones positivas es un predictor importante de los esfuerzos de afrontamiento, la salud y la calidad de vida (Lozano, Montalbán y Durán, 2002; Smith, 2001a en Amutio, 2004). Uno de los objetivos fundamentales de las intervenciones en el manejo del estrés laboral ha de ser la reducción de las emociones negativas y la

potenciación de las positivas. Los programas de manejo del estrés han de tener en cuenta las creencias, valores y compromisos personales, estimulando al individuo a reevaluar y a afrontar las situaciones estresantes de una forma nueva.

De acuerdo con Amutio (2004) la combinación de intervenciones organizacionales e individuales parece ser efectiva, pero es muy poco explorada.

Por su parte Newman y Beehr (1979 en Rodríguez, et al., 2002), señalan que las respuestas de afrontamiento en el trabajo requieren la implicación activa de la organización. Esta respuesta puede concretarse en rediseño de puestos, cambios en la estructura organizacional, "feedback" para contribuir a la clarificación del rol, redefinición de criterios de selección y ubicación, introducción de formación de relaciones humanas, mejora de las condiciones de trabajo, mejora de la comunicación y mejora de los beneficios para el trabajador así como la introducción de servicios de promoción de salud.

Al enfocarnos en el enfrentamiento al estrés de acuerdo con Rodríguez, et al; (2002) es importante tomar en cuenta que debe ser enfrentado desde dos perspectivas que ellos proponen como son: la individual y la organizacional.

Por lo tanto las empresas deben de desarrollar estrategias para la disminución del estrés laboral y ello implica, tener en cuenta la cultura de la organización, (nivel arquitectónico, valores y presunciones básicas que operan en la misma). Al igual evaluar variables que puedan influir en el comportamiento de las personas y grupos que se desarrollan en una organización tales como: estilos de dirección, liderazgo, comunicación organizacional e interpersonal, clima organizacional, estilos de solución de conflictos, distribución de funciones y claridad de las mismas, organización y diseño de los puestos de trabajo, satisfacción laboral, motivación, entre otras (Rodríguez, et al; 2002).

La organización por sí sola, aun implementando las mejores acciones para la disminución del estrés, no tendrá resultado feliz si el individuo no se compromete y establece nuevos estilos de vida que le permitan asumir el reto de aprender a manejar el estrés, por lo que es importante proponer vías para el enfrentamiento individual (Rodríguez, et al; 2002).

3.7 Instrumentos que miden Afrontamiento

Existen varios instrumentos para medir el afrontamiento, el máximo desarrollo se ha producido a partir del trabajo de Lazarus y Folkman de 1984 (Soriano, 2002), el cual ha sido utilizado como punto de partida de muchos trabajos posteriores, como los de Carver, Scheier y Weintraub (1989 en Moral y Miaja, 2012) y Sandín y Chorot (2003 en Moral y Miaja, 2012) este último es uno de lo más actualizados y esta validado para la población mexicana (González y Landeros, 2007 en Moral y Miaja, 2012) además se ha empleado en varios estudios en nuestro país (García, 2009; González y Landeros, 2008; Moral y Martínez, 2009 en Moral y Miaja, 2012).

De acuerdo con varios autores, algunos de los instrumentos más representativos, importantes y utilizados son:

El cuestionario desarrollado por Lazarus y Folkman (1984, en OIT, 1998), denominado “**Ways of Coping Checklist**”, incluso es el más utilizado para medir los estilos de afrontamiento centrados en los problemas y en las emociones. La versión revisada por Folkman y Lazarus en 1985 (Londoño, Pérez y Murillo, 2009) consta de 67 reactivos y ocho subescalas las cuales son: confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de la responsabilidad, escape-evitación, planificación de solución de problemas y reevaluación positiva, en el 2009 se formuló una versión más reducida, que consta de 50 reactivos.

También es importante mencionar el instrumento que desarrollaron Caver, Scheier y Weintraub en 1989, el cuestionario de **Estimación de Afrontamiento (COPE)**, consta de 13 subescalas: afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo social emocional, supresión de actividades distractoras, religión, reinterpretación positiva y crecimiento personal, refrenar el afrontamiento, aceptación, centrarse en las emociones y desahogarse, negación, desconexión mental y desconexión conductual, consumo de alcohol, o drogas y humor. El cuestionario dispone de adaptación y validación españolas, en la versión española realizada por Crespo y Cruzado (1997 citados en Londoño, et al; 2009), el instrumento mide la frecuencia con que las personas utilizan determinadas estrategias para afrontar situaciones estresantes. Los participantes deben responder cómo afrontan generalmente aquellas situaciones que consideran estresantes o amenazadoras. (Crespo y Cruzado, 1997 citados en Londoño, et al; 2009).

Otro instrumento de los más reconocidos es el de Billings y Moos (1981, en Londoño, et al; 2009) consta de 19 reactivos y evalúa las estrategias de afrontamiento en dos dimensiones: a) estrategias centradas en el problema contra estrategias centradas en las emociones y b) estrategias activas contra evitación. El indicador de estrategias de afrontamiento **CopingStrategy Indicator (CSI)**, (Amirkhan, 1994 en Londoño, et al; 2009), para la evaluación de los modos de afrontamiento en una situación específica y el inventario de afrontamiento de situaciones estresantes **Coping Inventoryfor Stressfu Situations(CISS)**, (Endler y Parker, 1990a, 1990b en Londoño, et al., 2009) son inventarios de carácter multidimensional.

El **Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)**. Es un instrumento genérico de evaluación de estrategias de afrontamiento. Fue desarrollado por Tobinet al; en 1984 (Cano, Rodríguez y García en 2007) y adaptado en población en general por Cano, Rodríguez y García en 2007, fue traducido y aplicado a una muestra de 337 personas adultas de características sociodemográficas diversas, recogida de forma incidental en actividades formativas en la provincia de Sevilla.

IVA el Inventario de valoración y Afrontamiento: Sus autores, en su forma original, son Cano-Vindel y Miguel-Tobal (1992en Londoño, etal; 2009). 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.

ACS la Escala de Afrontamiento para Adolescentes de Frydenberg y Lewis. El ACS evalúa 18 estrategias que corresponden a tres Estilos de Afrontamiento dirigido a la Resolución del Problema, en Relación con los demás y el Improductivo, estos tres estilos fueron plateados por Frydenberg y Lewis en 1996. La escala está formada por 80 elementos, uno abierto (otras estrategias que utiliza) y 79 cerrados que puntúan en una escala Likert de cinco puntos (No me ocurre nunca o no lo hago a Me ocurre o lo hago con mucha frecuencia). Existe una Forma Específica (estrategias situacionales) y una Forma General del cuestionario (jerarquía estable de estrategias) (González, et al; 2002).

El **Cuestionario de Estilos y Estrategias de Afrontamiento al Estrés**, elaborado por Fernández Abascal, consta de 18 estrategias: Reevaluación positiva, reacción depresiva,

negación, planificación, conformismo, desconexión cognoscitiva, desarrollo personal, control emocional, distanciamiento, supresión de actividades distractoras, refrenar el afrontamiento, evitar el afrontamiento, resolver el problema, apoyo social al problema, desconexión comportamental, expresión emocional, apoyo social emocional y respuesta paliativa. La utilización del instrumento es amplia, con aplicación a la psicología y las disciplinas afines, con utilidad tanto para la clínica y la salud, como para la psicología organizacional (Londoño, et al; 2009).

El Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot(2003, en Moral y Miaja, 2012). Consta de 42 reactivos, con un rango de respuesta de 5 puntos (de 0 nunca a 4 casi siempre) y siete factores de primer orden: Búsqueda de apoyo social, Reevaluación positiva, Focalización en la solución de problemas, Religión, Expresión emocional abierta, Autofocalización negativa y Evitación. Londoño et al; (2006), realizaron una modificación a la escala de Chorot y Sandín y lo validaron en una muestra colombiana, con 893 personas. Después del análisis factorial emergieron 12 factores: solución de problemas , apoyo social, espera, religión, evitación emocional, búsqueda de apoyo emocional, búsqueda de apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, reevaluación positiva, negación y autonomía (Londoño, et al; 2009).

Los instrumentos antes mencionados han dado pie a muchas investigaciones sobre estrés y afrontamiento, en el siguiente apartado señalaremos algunas de ellas.

3.8 Algunas investigaciones que se han hecho de Estilos de Afrontamiento

Actualmente los investigadores han comenzado a prestar una mayor atención al papel de las emociones positivas en el bienestar psicológico, el afrontamiento del estrés y el rendimiento laboral, por lo tanto, en los últimos años ha ido creciendo el interés sobre las distintas formas de cómo las personas hacen frente a las situaciones difíciles y estresantes que van encontrando en sus vidas. Este creciente interés se ha visto reflejado en una considerable cantidad de investigaciones sobre este tema. En la mayoría de los casos, las investigaciones sobre las formas de afrontamiento ha tenido como punto de partida la teoría desarrollada por Lazarus y Folkman (1984 en Chico, 2002).

En cuanto a las formas de afrontamiento que suelen utilizar las personas en su ámbito laboral, los investigadores como Lazarus y Folkman (1991) aceptan que, al menos, existen tres amplias estrategias diferentes de afrontamiento:

- **Afrontamiento focalizado al problema** que hace referencia a los esfuerzos dirigidos a modificar las demandas o eventos ambientales causantes del estrés, intentando resolver el problema o, al menos que disminuya su impacto.
- **Afrontamiento focalizado a las emociones** que implica realizar esfuerzos para reducir o eliminar los sentimientos negativos originados por la situación estresante.
- **Afrontamiento de evitación** que implica evitar el problema no pensando en él o distrayéndose con otras actividades o conductas.

Aunque los dos primeros tipos de afrontamiento son fácilmente distinguibles, ambos pueden ponerse en práctica de forma conjunta, a menudo se cree que las estrategias de afrontamiento dirigidas al problema son más efectivas que las dirigidas a las emociones, la evidencia es bastante compleja.

Existen algunas variables que parecen estar directamente relacionadas con los distintos tipos de afrontamiento. Un número considerable de estudios ha explorado el impacto que la variable de optimismo disposicional tiene sobre el afrontamiento, Scheier y Carver, (1985 en Chico, 2002) estos autores consideran al optimismo disposicional como la tendencia de las personas a esperar resultados positivos y favorables en sus vidas y como una expectativa generalizada de resultado positivo.

Los resultados de varios estudios indican un efecto favorable del optimismo sobre el afrontamiento conductual y parece ser importante para afrontar con mayor posibilidad de éxito las situaciones estresantes (Scheier y Carver, 1993; Scheier, Weintraub y Carver, 1986 en Chico, 2002). Los pesimistas, por otra parte, tienden a focalizarse en sus emociones negativas, distanciamiento mental y negación de la realidad (Boland y Cappeliez, 1997 en Chico, 2002). En este sentido, se puede decir que el optimismo disposicional es un mediador de la forma en cómo las personas afrontan las situaciones estresantes, aunque no está muy claro la naturaleza de este efecto (Scheier y Carver, 1985 en Chico, 2002). Parece que, al menos en parte, el efecto mediador del optimismo disposicional estaría en que los optimistas y los pesimistas utilizan diferentes estrategias

para afrontar situaciones estresantes (Scheier, et al; 1989 en Chico, 2002). Más concretamente, parece que el optimista utilizaría estrategias de afrontamiento dirigidas al problema, incluyendo estrategias de afrontamiento cognitivo y tendería a no utilizar estrategias que suponen distanciamiento de la situación estresante (en Chico, 2002).

Por otra parte, si hablamos del estudio original del Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot (2003 en Moral y Miaja, 2012) encontraremos que fue realizado en una muestra de 592 estudiantes universitarios españoles. El CAE está integrado por siete factores de primer orden: Búsqueda de apoyo social (BAS), Focalización en la solución de problemas (FSP), Expresión emocional abierta (EEA), Religión (RLG), Evitación (EVT), Autofocalización negativa (AFN) y Reevaluación positiva (REP). Se observó que seis estrategias de afrontamiento poseen índices de consistencia interna altos ($\alpha > ,70$) y una adecuado: Autofocalización negativa ($\alpha = ,64$). Con estas siete escalas se definen dos estilos: el focalizado al problema (AFP) definido por Búsqueda de apoyo social, Focalización en la solución de problemas y Reevaluación positiva, y el focalizado a la emoción (AFE) por Expresión emocional abierta, Religión, Evitación y Autofocalización negativa.

González y Landero (2007 en Moral y Miaja, 2012) validaron el CAE en una muestra de 365 estudiantes universitarios mexicanos. Los autores confirmaron las siete estrategias de afrontamiento y las dos dimensiones de orden superior. Sin embargo, los valores de consistencia interna variaron; únicamente cuatro de las siete estrategias de afrontamiento poseen valores altos: Búsqueda de apoyo social, Religión, Focalización en la solución de problemas y Expresión emocional abierta; los valores de las tres estrategias restantes fueron adecuados ($\alpha > ,60$). Se encontró una diferencia con el estudio original en relación con las estrategias de afrontamiento que componen las dimensiones de segundo orden, incluyéndose la religión en la dimensión de afrontamiento racional o focalizado al problema (AFP) en lugar de la focalizada a la emoción.

Una autora más que se basó en los conceptos de estrés y afrontamiento desarrollados por Lazarus, fue Frydenberg, la autora se centra especialmente en adolescentes, hace hincapié en que es importante considerar al menos dos estilos de afrontamiento considerados como productivos o funcionales, uno de ellos es el denominado “resolver el problema”, que refleja la tendencia a abordar las dificultades de manera directa; el otro es el de “referencia a los otros”, que implica compartir las preocupaciones y buscar soporte en

as personas. El último estilo es “afrontamiento no productivo” es considerado no disfuncional ya que las estrategias pertenecientes a este no permiten encontrar una solución a los problemas y la persona se ven más orientadas a la evitación. Aunque se habla de una investigación en adolescentes esta información se ha obtenido en investigaciones de poblaciones adultas (Solís y Vidal, 2006).

Una investigación más en adolescentes fue la de González , Montoya, Casullo y Bernabeú (2002 en Ángeles y Pozos, 2014) la cual consistió en estudiar la relación entre afrontamiento y el bienestar psicológico, así como las incidencias de la edad y genero 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.

Por su parte Castaño y León (2010) estudiaron 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, 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.

Numerosas investigaciones como las que hemos mencionado en este capítulo han puesto en relevancia el estudio de estrés y afrontamiento, en el siguiente apartado describiremos algunas investigaciones sobre este tema en México.

3.9 Investigaciones de Estilos de Afrontamiento en México

Díaz Guerrero (2003 en Zavala et al; 2008) estudió la influencia que tienen los factores socioculturales en el comportamiento de las personas. De esta manera, las creencias, los valores, las actitudes, están cruzadas por características socioculturales que definen a un grupo específico. Explica que el comportamiento de las personas tiene importancia en áreas específicas dependiendo del entorno cultural en el que se desarrollen y así hace una descripción de algunas caracterizaciones entre los estadounidenses y los mexicanos como culturas diametralmente opuestas, hablando de la dicotomía activo-pasiva.

En estudios comparativos entre una cultura y otra (estadounidense y mexicana) Díaz Guerrero (2003 en Zavala et al; 2008) destaca como característica principal de los mexicanos el aceptar y aguantar el estrés pasivamente, porque ellos consideran que ésta es la mejor manera de hacerle frente. Cierta tipo de actitudes como la abnegación o la sumisión pueden ser vistas como formas reales de confrontación, o bien, como formas socialmente aceptables de enfrentar. De manera opuesta, la filosofía estadounidense predominante se sustenta en la base de una forma activa de enfrentar los estresores, lo que se ha considerado como un descriptor diferente, Triandis (1977 en Zavala et al; 2008) es otro autor que ha realizado estudios sobre la cultura y propone que el individualismo-colectivismo son características de las sociedades. Las culturas colectivistas (mexicana) que describe este investigador se caracterizan por la evitación a la competencia, destacando en su lugar, la cooperación, la ayuda mutua y la importancia de la familia. Por el contrario, en las culturas individualistas las metas y logros personales, están por encima de las metas del grupo; en este sentido, el comportamiento de cada elemento de este binomio sociocultural es distinto, como distinta es su percepción y actuación en el mundo.

Holtzman, Díaz-Guerrero, Swartz, Lara Tapia, Laosa, Morales, Reyes Lagunes y Witzke (1975 en Zavala et al; 2008) encontraron que los estadounidenses tienden a ser más activos que los mexicanos en sus estilos de enfrentar los problemas cotidianos y los retos que les impone la vida. De manera complementaria, también encontraron que los estadounidenses tienen un estilo cognitivo más complejo y diferenciado; los mexicanos despliegan más un estilo fatalista y pesimista.

En México, son varios los investigadores que han medido el afrontamiento, como por ejemplo Góngora y Reyes (1998 en Zavala et al; 2008) quienes diseñaron la Escala Multidimensional-Multisituacional de Estilos de Enfrentamiento (EMMEE) para medir el enfrentamiento ante los problemas de la vida cotidiana. También evalúan el enfrentamiento como rasgo de personalidad (vida) y el enfrentamiento como estado (salud, familia, pareja, amigos, escuela, trabajo). Los estilos que ellos propusieron son: a) Directo-Revalorativo: que significa 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.

Investigaciones sucesivas que han utilizado el instrumento antes descrito, han mostrado resultados en la prevalencia de un estilo sobre otro, principalmente el directivo sobre el evasivo. Un ejemplo es el trabajo de Navarro (2001 en Zavala et al; 2008) quien 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 y concluyó que ambos grupos recurrieron al estilo directivo-revalorativo, seguido del enfrentamiento emocional-negativo y estilos evasivos.

Por su parte Espinosa (2004 en Zavala et al; 2008) reportó, en una 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. Encontró que en términos generales, los estilos más socorridos 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. Conclusiones similares fueron las obtenidas por López (1999 en Zavala et al; 2008), Orozco y García (2004 en Zavala et al; 2008) en sus trabajos.

Sotelo y Maupone (2000 en Zavala et al; 2008) por su parte, realizaron una investigación cuya finalidad fue reevaluar las propiedades psicométricas y estandarizar el cuestionario de estilos de afrontamiento (Ways of copingquestionnaire) desarrollado por Lazarus y Folkman en 1980, revisado por ellos mismos en 1985 y publicado en 1988. La investigación se llevó a cabo en dos fases: El objetivo de la primera fase fue de piloteo y consistió en la adaptación preliminar del cuestionario de estilos de afrontamiento: participaron 660 personas de una universidad, 330 hombres y 330 mujeres entre los 15 y 24 años de edad. En la segunda fase se aplicó el instrumento a una muestra de 1365 personas, 680 hombres y 685 mujeres, con el mismo rango de edad. Los resultados obtenidos del análisis estadístico sugirieron que no había necesidad de hacer correcciones a los reactivos. A diferencia de los ocho estilos de afrontamiento, originalmente propuestos por Lazarus y Folkman en 1980 como se mencionó, se comprobó la existencia de seis estilos: a) flexibilidad de afrontamiento: $\leq .90$; b) afrontamiento dirigido a lo positivo: $\leq .84$; c) pensamiento mágico: $\leq .73$; d) distanciamiento: $\leq .59$; e) afrontamiento dirigido al problema: $\leq .63$ y f) revaloración positiva: $\leq .57$.

Los resultados de Sotelo y Maupone (2000 en Zavavalet al; 2008) sugirieron diferencias en los estilos de enfrentamiento por tipos de muestras, en cuanto a edad y cultura se refiere. Por lo tanto, es necesario realizar estudios que contemplen qué estilos de enfrentamiento utilizan diferentes tipos de poblaciones, de diferentes edades y de diferentes culturas, por lo que el propósito de la investigación de Zavavalet al; (2008), fue estudiar la confiabilidad y la validez del instrumento de estilos de afrontamiento de Lazarus y Folkman en una muestra de 238 adultos, 172 hombres y 66 mujeres, con una edad promedio de 37 años, en su mayoría trabajadores de mandos medios de empresas privadas, residentes de la Ciudad de México. La investigación en si fue realizada para determinar la validez de constructo, por lo que realizaron un análisis de discriminación de reactivos y un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax y la confiabilidad se obtuvo por medio del coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados de la investigación mostraron la conformación de cinco estilos de afrontamiento: enfrentamiento evasivo, reevaluación positiva, distanciamiento, negación y análisis cognitivo-reflexivo, en comparación con los ocho originales propuestos por los autores: enfrentamiento confrontativo, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, responsabilidad, escape-evitación, trazo de un plan orientado al problema, reevaluación positiva. Los autores encontraron que la agrupación de los estilos de afrontamiento es diferente de una sociedad a otra, de acuerdo al contexto sociocultural en el que están inmersas las personas (Zavala et al; 2008).

De acuerdo a lo visto en este capítulo, los trabajos más representativos en el tema de afrontamiento son los realizados por Folkman y Lazarus en 1980, su trabajo es catalogado como uno de los principales por haber realizado un instrumento de medida de las conductas de afrontamiento (Aliaga, 1996).

Sin duda hay variaciones en cuanto a la definición de afrontamiento pero los expertos en su mayoría han llegado al mismo punto de vista y decir que son los intentos del individuo por resistir y vencer a los estresores, es decir es el conjunto de respuestas que emite un individuo para dar solución a situaciones estresantes. Como conclusión, el afrontamiento estará determinado por la persona, el ambiente y por su interacción (González, et al; 2002).

Existe una clara diferenciación entre estilos y estrategias, mientras que los estilos son un conjunto de estrategias asociadas con varias situaciones y disposiciones generales que

lleva a la persona a pensar y actuar ante diferentes situaciones, las estrategias son definidas como una modalidad de afrontamiento contingente a la situación, es decir son las acciones y comportamiento más específicos de la situación (Castaño y León, 2010).

Retomando lo dicho por Rodríguez et al; (2002) para afrontar los estresores laborales es necesario los esfuerzos y atención así como su seguimiento de la propia organización.

Es importante que las organizaciones impulsen acciones y cambios dirigidos a su personal como ya se había mencionado, algunos ejemplos son: rediseño de puestos, cambios en la estructura organizacional, retroalimentación, redefinición de criterios de selección, introducción de formación de relaciones humanas, mejora de las condiciones de trabajo, mejora de la comunicación y mejora de los beneficios para el trabajador así como la promover la salud en el lugar de trabajo.

A pesar de que se han realizado varias investigaciones sobre afrontamiento, no existe un instrumento desarrollado o adaptado para trabajadores en México.

CAPÍTULO 4

FUNDAMENTOS DE MEDICIÓN PSICOMETRICA EN LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD

4. Fundamentos de Medición Psicométrica en la Psicología de la Salud

Durante varios años se han desarrollado instrumentos para la evaluación de estilos de afrontamiento al estrés como los que ya hemos mencionado, sin embargo, varias de las investigaciones pertenecen a países extranjeros, es por ello que para obtener la confiabilidad y validez de un instrumento para trabajadores mexicanos nos dimos a la tarea de desarrollar este capítulo el cual está dedicado a describir el proceso de la construcción de una escala que va desde los conceptos básicos de psicometría, así como las características que compone una escala de medición ,y a su vez, describiremos el significado de confiabilidad y validez de un instrumento de medición dentro de la psicología de la salud.

La evaluación psicológica es una disciplina con objetivos básicos de investigación y es reconocida como un área de la Psicología, dirigida al análisis de la conducta humana y de los contextos que se desarrolla, cuyas metas son la toma de decisiones, la prevención e intervención. Dicha evaluación psicológica tiene un proceso que involucra a la psicometría para tratar de describir, explicar y predecir fenómenos psicológicos y cumplir con los objetivos de medición (Martínez ,1995).

Los instrumentos son muestras de conducta que permiten llevar a cabo inferencias relevantes sobre la conducta de las personas. Bien utilizados son herramientas claves en la profesión del psicólogo. No conviene olvidar que los instrumentos de medición psicométrica nacen con un afán de objetividad y justicia, para evaluar a las personas por loque realmente valen, evitando evaluaciones sesgadas (Muñiz, 2010).

En suma, la historia de los instrumentos es una historia exitosa de la que la psicología tiene que sentirse orgullosa, sin olvidar, claro está, que como ocurre con cualquier tecnología de cualquier campo, en ocasiones su utilización por manos inexpertas ha dejado mucho que desear. Es por ello que en la actualidad distintas organizaciones nacionales (Colegio Oficial de Psicólogos, COP) e internacionales (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos,EFPA; Comisión Internacional de Test, ITC, Asociación Americana de Psicología, APA) desarrollan numerosos proyectos y actividades para potenciar el uso adecuado de los instrumentos (Muñiz, 2010).

De acuerdo con Muñiz (2010) los instrumentos son instrumentos de medida sofisticados mediante los cuales los psicólogos llevan a cabo inferencias y toman decisiones sobre aspectos importantes de las personas. Las teorías estadísticas de los instrumentos van a permitir la estimación de las propiedades psicométricas de los test para de ese modo garantizar que las decisiones tomadas a partir de ellos son las adecuadas. Sin esas teorías no podríamos estimar la fiabilidad y la validez, lo cual es imprescindible para poder usar los test de forma rigurosa y científica. La construcción de una prueba debe guiarse por un modelo o teoría psicológica sustantiva que dirige su construcción.

El psicólogo, como cualquier otro profesional de otro campo, tiene que asegurarse de que el instrumento que utiliza mide con precisión, con poco error, es por ello que este capítulo tiene como propósito describir la evaluación psicológica en el contexto de la salud orientada hacia la elaboración de conocimientos por medio de la construcción, aplicación y validación de un instrumento (Muñiz, 2010).

4.1 Construcción de un Instrumento de Medición

De acuerdo con Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006) el primer paso a seguir es la elección y definición del constructo a medir, es decir, proporcionar una definición de dicho rasgo. Abad, et al; (2006), señalan que se debe proporcionar una definición operativa, y así mismo, establecer los objetivos que se pretenden conseguir con el cuestionario. Otra característica necesaria es especificar el tipo de población al que va aplicarse la prueba y las decisiones que se pretenden tomar a partir de las puntuaciones que ofrezca.

Abad, et al; (2006), señalan que aunada a la definición operacional, se deben establecer los factores o características específicas con las que se obtendrán los resultados de la aplicación de la prueba, es decir, se debe de realizar una investigación profunda que permita conocer cuáles son los componentes principales del tema que se desea medir y con ellos lograr una unión del concepto. En caso de no conocer los factores específicos que componen el tema de investigación, se pueden averiguar gracias a la aplicación de un análisis factorial a los datos recolectados en la investigación previa. Una vez conocidos los factores se puede proceder a la realización de reactivos que ayuden a poder medirlos y evaluarlos.

Los test psicológicos se construyen, en general, para medir constructos que no pueden observarse directamente. Nunnally y Bernstein (1995, citados en Tornimbeni, Pérez y Olaz, 2008) afirmaron que nunca se miden las personas si no algunos de sus atributos, es decir características particulares de los individuos.

En 1999 la American Psychological Association (APA) definió a los test como un procedimiento por medio del cual una muestra de comportamiento de un dominio especificado es obtenida y posteriormente puntuada empleando un proceso estandarizado. (Tornimbeni, Pérez y Olaz, 2008)

Lo fundamental aquí es realizar una amplia revisión bibliográfica que permita identificar y profundizar en todas aquellas características, elementos y dimensiones del concepto bajo estudio. Así, una vez identificados sus atributos, el investigador, procede a generar un conjunto de reactivos que constituirán la escala de medición o instrumento de levantamiento de información. Para ello se deberá tomar como referencia la revisión de la literatura, los atributos y dimensiones de las variables evaluadas, escalas elaboradas con anterioridad por otros investigadores, y la propia experiencia y conocimientos del investigador. Además, en esta etapa se pasa por seleccionar la técnica de escalamiento (Zapata y Canet, 2008).

La construcción del instrumento implica la generación de todos los reactivos o reactivos y categorías del instrumento. Al final de esta etapa el producto es una primera versión del instrumento. Una parte muy importante de esta versión, es cómo vamos a registrar los datos y el valor que le habremos de otorgar, a esto se le conoce como “codificación” (Hernández, Fernández y Mendoza, 2006).

De acuerdo con Valdez (1991) se debe de aplicar la técnica de redes semánticas naturales para la construcción de reactivos. Las redes semánticas permiten obtener el significado psicológico de los conceptos, el cual, es la unidad fundamental de la organización cognoscitiva, y está compuesto de los elementos afectivos y de conocimientos, que crean un código subjetivo de reacción. Los cuales reflejan la imagen del universo que tiene la persona y su cultura subjetiva.

En cuanto al Escalamiento Multidimensional, consiste en una serie de métodos que buscan construir un espacio métrico con el menor número de dimensiones posibles, que permitan representar las proximidades o preferencias entre objetos, como el mayor grado posible de fidelidad (Bisquerra, 1989).

Se emplea entonces la técnica de escalamiento multidimensional para descubrir la estructura encubierta de una base de datos, ubicándolas en un mapa, o clasificándolas en un espacio multidimensional, de tal manera que las distancias correspondan en alguna medida con la diferencia experimentada entre dos objetos, de igual manera esta disimilitudes entre objetos y conceptos pueden ser vistas como disimilitudes en relación a agrupaciones propias de comportamientos afines; por lo que una proximidad refiere entonces que tan similares o diferentes son dos objetos, o como son percibidos (Shepard y Kruskal, 1983 en Cerda y Guevara, 2014).

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez (Hernández, Fernández y Mendoza, 2006).

4.2 ¿Confiabilidad a que se refiere?

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultado según Hernández, et al; (2006).

De acuerdo con Martínez (1996), la confiabilidad es el grado en que la prueba proporciona resultados consistentes, es decir, revela el grado de confianza de una prueba, esto se logra mediante diversos modos que ayudan a calcular la confiabilidad de un instrumento de medición.

Aliaga (2006) señala que la falta de confiabilidad de un instrumento de medición esta en relación con la intervención del error, es decir, que el puntaje que obtiene una persona en una prueba incluye el puntaje real que esta alcanza y un margen de error que puede aumentar o disminuir dicha puntuación verdadera. Aliaga considera que el error es cualquier efecto irrelevante para los fines o resultados de la medición que influye sobre la falta de confiabilidad de tal medición.

Por su parte Kelinger & Lee (2002) plantean tres ideas claves para la confiabilidad. La primera examina la probabilidad de obtener resultados semejantes en caso de medir el mismo grupo de objetos una y otra vez con los mismos instrumentos de medición. Así la confiabilidad apunta hacia dimensiones como la estabilidad, certeza y predictibilidad. La segunda se orienta hacia la exactitud de la medición, buscando correspondencias entre las mediciones obtenidas por un instrumento y las medidas de la propiedad en cuestión. El tercer enfoque sobre la confiabilidad se refiere a que tanto error de medición tiene un instrumento. En este sentido la confiabilidad se puede definir como la carencia relativa de errores de un instrumento.

4.3 Definición y Tipos de Validez

De acuerdo con Martínez (1996) la validez es el grado en que un instrumento de medición mide lo que se propone; es el grado de adecuación, significación y utilidad de las inferencias específicas que pueden derivarse a partir de las puntuaciones de los test, teniendo en cuenta que lo que se valida no es el instrumento, si no la interpretación de los datos obtenidos por medio de él.

En términos generales, la validez se refiere al grado en que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo un instrumento que miden inteligencia, debe medir inteligencia y no la memoria. (Hernández, et al; en 2006).

De acuerdo con Hernández, et al, 2006 la validez es un concepto del cual pueden tenerse diferentes tipos de evidencia 1) relacionada con el contenido, 2) evidencia relacionada con el criterio y 3) evidencia relacionada con el constructo.

1. Validez de Contenido: se define como el grado en que un instrumento refleja el dominio específico de contenido de lo que se mide, es decir, es el grado en que la medición representa al concepto o variable medida. El contenido de una variable, es definido generalmente por la teoría o literatura estudiada.

2. Validez de Criterio: Se establece cuando se valida un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Responde a la

pregunta ¿en qué grado el instrumento comparado con otros criterios externos mide lo mismo?

3. Validez de Constructo: se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico. A través de ella se presta importancia al hecho de qué está midiendo el instrumento y cómo opera para medirlo. Esta validez se basa en el grado en que las mediciones de otros conceptos, de acuerdo a modelos o constructos derivados teóricamente.

4.4 Evaluación Psicológica en la Psicología de la Salud

La psicología en la salud reconoce que la salud y la enfermedad son determinadas por múltiples factores etiológicos, genéticos, bioquímicos, de comportamiento y socio-ambientales que pueden interactuar de manera compleja, por lo que su comprensión requiere un entendimiento sofisticado y no solamente especializado de las relaciones entre dichos factores. La evaluación psicológica en el contexto de la salud se orienta hacia la elaboración de conocimientos, por medio de la aplicación, validación y construcción de instrumentos que puedan evaluar problemas relacionados con la salud y la enfermedad (Nubes, García y Alba, 2006).

La construcción de instrumentos tiene que considerar variables socioculturales, regionales y diferencias ambientales, es una emergencia, especialmente porque está presente un conjunto de variables que pueden influenciar directamente el estado de salud y el desarrollo de las enfermedades. Países como México, poseen un desafío relacionado con el desarrollo del instrumental propicio en la evaluación psicológica, no solamente para que tengamos reconocimiento histórico, sino, ante todo, para la construcción de una red de saberes y de intercambios de experiencias que se hacen hoy necesarios, especialmente cuando el campo de la salud, por su amplitud y complejidad, presenta problemas universales, que no se limitan a un único país (Nunes, García y Alba, 2006).

Reyes-Lagunes (1993,2001 en Uribe, 2008) señala que una prueba psicológica es una situación estandarizada experimental en la que obtenemos una muestra representativa de conductas en las que se refleja la característica o atributo que queremos medir. Con este fin se debe tomar en cuenta ¿qué se quiere medir? ¿en quién se quiere medir? y, ¿para

qué se quiere medir? La investigadora propone considerar la fortaleza teórica y el apoyo empírico para considerar la utilización o desarrollo de instrumentos de medición. En otras palabras, no solo se trata de replicar interesantes e importantes investigaciones del extranjero, sino de conceptualizar, desarrollar e investigar relaciones entre variables con instrumentos culturalmente válidos.

Con lo anterior en este capítulo nos damos cuenta de lo importante que es prestar suma atención y cuidado a la hora de construir un instrumento de medición para la psicología de la salud, la estadística es la herramienta clave para obtener la confiabilidad y validez de un instrumento. No basta con adaptar un instrumento, si no desarrollar instrumentos confiables, válidos y culturalmente relevantes en nuestro país para evaluar problemas reales ya que es la mejor opción a la hora de medir aquello que se quiere investigar, para este caso en particular es el de Estilos de Afrontamiento al Estrés en trabajadores mexicanos.

De acuerdo con Cerda y Guevara (2014) al disponer de una herramienta para medir la capacidad de afrontamiento del estrés en trabajadores mexicanos los datos nos aportarán información sobre la situación en la que se encuentran los trabajadores con el fin de apoyar otras investigaciones.

CAPÍTULO 5

MÉTODO

5. MÉTODO

5.1 Justificación

Existen varios instrumentos para medir estilos afrontamiento, como los de Lazarus y Folkman (1984 en Moral y Miaja 2012), de Sandín y Chorot (2003), este último, aparte de ser uno de los más actualizados, está validado en población mexicana (González & Landero, 2007 en Moral y Miaja 2012); sin embargo, a pesar de que se han realizado varias investigaciones en los últimos años y con base a la revisión de la literatura científica, encontramos que son pocas las evidencias de instrumentos sobre afrontamiento al estrés dirigidos a trabajadores mexicanos, la mayoría de los instrumentos de afrontamientos se han utilizado para investigaciones enfocadas a jóvenes estudiantes de diferente nivel educativo, adultos mayores, mujeres embarazadas o bien en el ámbito de enfermedades en hombres y mujeres de diferentes edades.

Debido a la falta de un instrumento diseñado para trabajadores mexicanos, nuestro interés en esta investigación fue de pilotear una escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés y su relación con variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores mexicanos, dando continuidad a las investigaciones de Cerda y Guevara (2014) y Ángeles y Pozos (2014).

Al llevar a cabo la validación psicométrica mediante piloteo se pretende mostrar la confiabilidad y la validez de este instrumento, además de identificar si existe relación estadísticamente significativa entre los factores de estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas clasificatorias, con el fin de que se le dé seguimiento para futuras investigaciones a este mismo tema para su estudio confirmatorio.

5.2 Preguntas de Investigación

¿La escala de estilos de afrontamiento al estrés cuenta con reactivos confiables y validos?

¿Existe relación entre los Estilos de Afrontamiento al Estrés y las variables sociodemográficas clasificatorias de la muestra de trabajadores?

5.3 Objetivo General

Contar con una escala confiable y valida que mida estilos de afrontamiento al estrés para trabajadores mexicanos.

5.4 Objetivos Específicos

- Realizar el piloteo de la Escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés en una muestra de trabajadores para determinar la confiabilidad y la validez.
- Identificar si existe relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables clasificatorias sociodemográficas.

5.5 Variables

Variable Dependiente: Estilos de afrontamiento al estrés

Variables clasificatorias de tipo sociodemográfico: edad, sexo, nivel máximo de estudios, área de estudios, estado civil, número de hijos, dependientes económicos, tiempo laborando, tipo de empresa, giro de la empresa, jornada laboral, tiempo de traslado, jornada días laborales, puesto actual, tiempo en el puesto actual, personal a cargo, sueldo, otro trabajo, consumo de cigarro y consumo de alcohol.

Definición Conceptual de la Variable Dependiente

Estilos de Afrontamiento al Estrés: conjunto de esfuerzos cognoscitivos y conductuales, que están en constante cambio para adaptarse a las condiciones desencadenantes y se desarrollan positivamente o negativamente para dar respuesta a las demandas, tanto internas como externas de las personas y que son evaluadas como excedentes o desbordantes para los recursos de cada individuo (Lazarus y Folkman, 1991).

Definición Conceptual de las Variables Clasificatorias¹

Edad: Número de años transcurridos entre la fecha de nacimiento de las personas, hasta el momento de la aplicación del instrumento. Se consideran únicamente años cumplidos.

Sexo: Condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres.

¹ Las definiciones de las variables clasificatorias fueron tomadas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2015), recuperado en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/glogen/default.aspx?t=ehehoe>

Escolaridad: Máximo grado de estudios aprobado por las personas en cualquier nivel del Sistema Educativo Nacional o su equivalente en el caso de estudios en el extranjero.

Área Profesional: Término con el cual se designan y reconocen los estudios profesionales y técnicos dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN), agrupados por disciplinas de estudio.(Económico Administrativas, Ciencias Sociales, Ingenierías, Medicina, Artes y Biológicas).

Estado Civil: Situación de las personas en relación con los derechos y obligaciones legales y de costumbre, respecto de la unión o matrimonio con otra persona.

Número de Hijos: Total de hijos(as) nacidos(as) vivos(as), hasta el momento de la aplicación del instrumento. Independientemente de que en el momento de ésta se encuentren vivos o muertos o residan o no en la misma vivienda.

Dependientes Económicos: Personas menores y mayores de edad no ocupadas, que dependen económicamente de otro (s) integrante (s) del hogar.

Ocupación: Realización de una actividad económica, ya sea de manera independiente o subordinada.

Tiempo Laborando: número de años o meses que lleva realizando una actividad económica, ya sea de manera independiente o subordinada.

Tipo de Empresa: Clasificación de acuerdo a las actividades económicas que se desarrollan en empresas constituidas en sociedad, instituciones públicas o privadas.

Giro de la Empresa: Clasificación de las actividades económicas, de acuerdo con el tipo de bien o servicio que se produce en la unidad económica.

Jornada Laboral: Número de horas normales y extraordinarias laboradas por los ocupados que desempeñaron su actividad durante el periodo de referencia.

Tiempo de Traslado: Lapso de horas o minutos en el que los trabajadores se desplazan a su lugar de trabajo.

Días Laborales: Número de días que laboró la población ocupada durante la semana de referencia en su trabajo principal.

Puesto Actual: Cargo que ocupa la persona en su trabajo.

Tiempo en el Puesto Actual: Número de años o meses que lleva laborando el trabajador.

Personal a su Cargo: Si o no se cuenta con personal a cargo.

Sueldo: Cantidad en efectivo que debe recibir una persona, por su actividad desempeñada en una jornada de trabajo.

Otro Trabajo: actividad económica adicional realizada ya sea de manera independiente o subordinada.

Consumo de cigarro: Si o no frecuenta el uso de cigarro.

Consumo de alcohol: Si o no frecuenta el uso de alcohol.

Definición Operacional de las variables

Estilos de afrontamiento al estrés: Calificaciones obtenidas del instrumento Escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés

Clasificadoras de tipo Sociodemográficas: Puntuaciones obtenidas con las respuestas de los participantes.

5.6 Hipótesis Generales

H1 Existen relaciones estadísticamente significativas entre estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas clasificadoras.

H0 No existen relaciones estadísticamente significativas entre estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas clasificadoras.

5.7 Participantes

Se incluyeron 772 participantes laboralmente activos de diferentes puestos y ámbitos laborales. Los cuales contestaron respectivamente a una de las tres versiones diferentes de la escala de estilos de afrontamiento al estrés llamadas A, B, y C.

5.8 Muestreo

Se empleó una muestra no probabilística accidental debido a que la elección de los participantes no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos sino de la decisión del investigador, la muestra no probabilística accidental enriquece la recolección y el análisis de datos de acuerdo a Hernández, Fernández y Mendoza (2006).

5.9 Tipo de Investigación

Se realizó una investigación no experimental ex post-facto, ya que no se posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables (Kerlinger 2002). Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa.

Esta investigación fue transversal de tipo correlacional ya que se recolectaron los datos en un momento único y a partir de esto se realizó el análisis de variables (León y Montero, 2003).

5.10 Instrumento

Banco de reactivos de 720 datos, a través de escalamiento multidimensional realizados por Cerda y Guevara (2014) y Ángeles y Pozos (2014), que conforman la primera versión de la Escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés para trabajadores mexicanos, dividida en tres cuestionarios A, B y C, (ver Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3), el instrumento consta de los siguientes factores y reactivos:

Del Grupo de Alivio Emocional son Factor 1: Escapar (30 reactivos), Factor 2: Evitar (48 reactivos), Factor 3: Llorar (48 reactivos), Factor 4: Culpar (45 reactivos), Factor 5: Maldecir (54 reactivos), Factor 6: Bromear (68 reactivos), Factor 7: Ilusionarse (37 reactivos); del Grupo de Centrado en la Resolución de Problemas tenemos Factor 8: Autocontrol (68 reactivos), Factor 9: Reevaluación Positiva (54 reactivos), Factor 10: Aceptación de la Responsabilidad (46 reactivos), Factor 11: Búsqueda de Apoyo (44 reactivos), Factor 12: Informarse (43 reactivos), Factor 13: Planificación (51 reactivos), Factor 14: Confrontación (40 reactivos) y del Grupo de Resignación es el Factor 15: Resignación (44 reactivos), ver tabla 1.

Tabla 5.1

Conformación de Factores y Reactivos Escala Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Grupo de Factores	Factores de Reactivos	No. de Reactivos
G1 Alivio Emocional	1. ESCAPAR	30
	2. EVITAR	48
	3. LLORAR	48
	4. CULPAR	45
	5. MALDECIR	54
	6. BROMEAR	68
	7. ILUSIONARSE	37
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	8. AUTOCONTROL	68
	9. REEVALUACIÓN POSITIVA	54
	10. ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	46
	11. BUSQUEDA DE AYUDA	44
	12. INFORMARSE	43
	13. PLANIFICAR	51
	14. CONFRONTAR	40
G3 Resignación	15. RESIGNARSE	44
Total		720

Los cuestionarios A, B y C (ver Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3) cuentan con 240 reactivos cada uno y miden los 15 factores propuestos por Cerda y Guevara (2014) y Ángeles y Pozos (2014), los cuales están conformados por tres grandes grupos:

Grupo 1. Alivio Emocional

De acuerdo con los autores Cerda y Guevara (2014) son estrategias de afrontamiento desadaptativas, debido a que solamente se enfocan en mitigar las emociones que los problemas generan en el individuo, sin darle una solución a la problemática en sí.

Grupo 2. Centrado en la Resolución del Problema

Cerda y Guevara (2014) lo definen como estrategias de afrontamiento, que se enfocan directamente en la resolución del problema, y dan prioridad a dicha resolución por encima del impacto emocional derivado del mismo.

Grupo 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 (Cerde y Guevara, 2014).

Los cuestionarios A, B y C cuentan con una serie de enunciados a los cuales los participantes deben de responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar ante determinadas situaciones de estrés en su trabajo (ver Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3).

El tipo de respuesta es estilo Likert y van en una escala de 1. Siempre (S), 2. Casi Siempre (CS), 3. Casi Nunca (CN) y 4. Nunca (N), donde los participantes escogieron una de las cuatro opciones para contestar la escala.

La hoja de respuestas es contestada de manera confidencial, el tiempo estimado para concluir los cuestionarios A, B y C es de 45 minutos.

En los tres cuestionarios también se incluyeron 21 reactivos de tipo sociodemográfico (ver Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3).

5.11 Procedimiento

Fase 1: Se contactó a los creadores del banco de reactivos del instrumento Cerde y Guevara (2014) y Ángeles y Pozos (2014) para informarles del seguimiento a su investigación y pedir su autorización y colaboración para obtener información.

Fase 2: Se juntaron las bases de reactivos de Cerde y Guevara (2014) y Ángeles y Pozos (2014) y se dividieron los reactivos por factores en partes proporcionales para conformar los cuestionarios, quedando cada cuestionario con 240 reactivos tanto positivos como negativos con sus 15 factores correspondientes.

Fase 3: Se armaron los cuestionarios y se hizo el sorteo de reactivos al azar para asignarles su clave y así poder identificarlos, además se realizó cuadro de factores y reactivos de cada cuestionario A, B y C (ver Anexo 4, Anexo 5 y Anexo 6).

Fase 4: Se realizó la hoja de instrucciones y a los cuestionarios A, B y C con 240 preguntas cada uno se le agregaron 21 reactivos relacionados a sociodemográficos quedando cada cuestionario con 261 reactivos en total (ver Anexo 1, Anexo 2 y Anexo 3).

Fase 5: Se aplicó instrumento que pretende medir Estilos de Afrontamiento al Estrés, la aplicación del instrumento fue de forma individual a 722 participantes.

Fase 6: Una vez aplicado el instrumento, se realizó la captura de datos en el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 21.0 Windows para su análisis estadístico y se exploraron los datos obtenidos en la aplicación. El primer paso fue realizar la recodificación de los reactivos negativos de cada uno de los tres cuestionarios aplicados, con el fin de asignarles su valor de origen. Luego se aplicó prueba T de Student para muestras independientes y para con esto determinar que reactivos discriminan dentro de los tres cuestionarios, posteriormente se efectuó el primer análisis factorial exploratorio, se utilizó rotación Varimax, para obtener evidencias de la validez del constructo se eliminaron reactivos de acuerdo a los resultados de la rotación. Después se obtuvo la confiabilidad de cada uno de los 15 factores por medio del coeficiente alfa de Cronbach.

Fase 7: Por último se realizó Correlación de Pearson para analizar la relación de las variables numéricas, y ANOVAS para comparar los 15 factores de estilos de afrontamiento al estrés y las variables clasificatorias sociodemográficas.

CAPÍTULO 6

RESULTADOS

6. RESULTADOS

El propósito principal de esta investigación es contar con una escala confiable y válida que mida estilos de afrontamiento al estrés para trabajadores mexicanos. Al realizar la aplicación de la primera versión del cuestionario A, B y C, se obtuvo la validación psicométrica mediante piloto de este instrumento, además se identificó que si existe relación estadísticamente significativa entre los factores de estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas clasificatorias.

Para lograr nuestro objetivo se aplicó el instrumento a una muestra conformada por 772 participantes laboralmente activos de diferentes puestos y ámbitos laborales.

El Cuestionario “A” estuvo conformado por 252 participantes de los cuales 131 (52%) fueron mujeres y 121 (48%) hombres; el Cuestionario “B” estuvo conformado por 260 participantes de los cuales 152 (58.5%) fueron mujeres y 108 (41.5%) hombres y el Cuestionario “C” estuvo conformado por 260 participantes de los cuales 123 (47.3%) fueron mujeres y 137 (52.7%) hombres, (ver tabla 6.1).

Tabla 6.1
Sexo de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Sexo	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Femenino	131	52.0
	Masculino	121	48.0
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Femenino	152	58.5
	Masculino	108	41.5
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Femenino	123	47.3
	Masculino	137	52.7
	Total	260	100

El rango de edad de los participantes del Cuestionario “A” fue de 18 a 68 años; el rango de edad de los participantes del Cuestionario “B” fue de 17 a 70 años y los participantes del Cuestionario “C” tuvieron un rango de edad de 14 a 60 años, (ver tabla 6.2).

Tabla 6.2
Edad de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Edad	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	18-25 años	69	27.4
	26-40	129	51.2
	41-68	54	21.4
	Total	252	100.0
Cuestionario B	17-25 años	70	26.9
	26-30	60	23.1
	31-40	66	25.4
	41-50	43	16.5
	51-70	21	8.1
Total	260	100.0	
Cuestionario C	14-26 años	78	30.0
	26-28	89	34.2
	29-40	63	24.2
	41-50	21	8.1
	52-60	9	3.5
Total	260	100.0	

La Tabla 6.3 muestra el nivel máximo de los participantes, en el Cuestionario “A” un 5.6% contaba con escolaridad nivel primaria, el 12.7% con secundaria, el 21.4% con bachillerato, 22.6% con carrera técnica, 36.5% con nivel licenciatura y con posgrado el 1.2%; en el Cuestionario “B” un 4% contaba con escolaridad nivel primaria, el 5.4% con secundaria, el 23.1% con bachillerato, 21.5% con carrera técnica, 42.3.5% con nivel licenciatura y con posgrado el 7.3% y en el Cuestionario “ C” un 1.2% contaba con escolaridad nivel primaria, el 1.5% con secundaria, el 13.1% con bachillerato, 15.4% con carrera técnica, 61.9% con nivel licenciatura y con posgrado el 6.9%, (ver tabla 6.3).

Tabla 6.3
Escolaridad de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Nivel máx. estudios	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Primaria	14	5.6
	Secundaria	32	12.7
	Bachillerato	54	21.4
	Carrera Técnica	57	22.6
	Licenciatura	92	36.5
	Posgrado	3	1.2
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Primaria	1	.4
	Secundaria	14	5.4
	Bachillerato	60	23.1
	Carrera Técnica	56	21.5
	Licenciatura	110	42.3
	Posgrado	19	7.3
Total	260	100.0	
Cuestionario C	Primaria	3	1.2
	Secundaria	4	1.5
	Bachillerato	34	13.1
	Carrera Técnica	40	15.4
	Licenciatura	161	61.9
	Posgrado	18	6.9
Total	260	100.0	

La tabla 6.4 se muestra el área profesional de los participante en el Cuestionario “A” el 30.2% es del área económico administrativas, 17.5% pertenecen a ciencias sociales, 9.9% al área de ingenierías, el 4.4% a medicina, 3.6% al área de artes y 3.6% a biológicas; En cuanto al área profesional de los que contestaron el Cuestionario “B” el 26.9% es del área económico administrativas, 20.8% pertenecen a ciencias sociales, 12.3% al área de ingenierías, 5.8% a medicina, 5% al área de artes y 6.5% a biológicas y del Cuestionario “C” (ver tabla 6.4).

Tabla 6.4
Área Profesional de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Área profesional	Frecuencia	Porcentaje
Cuestionario A	Económico Administrativas	76	30.2
	Ciencias Sociales	44	17.5
	Ingenierías	25	9.9
	Medicina	11	4.4
	Artes	9	3.6
	Biológicas	9	3.6
	Total	174	69.0
	No reportó	78	31.0
	Total final	252	100.0
Cuestionario B	Económico Administrativas	70	26.9
	Ciencias Sociales	54	20.8
	Ingenierías	32	12.3
	Medicina	15	5.8
	Artes	13	5.0
	Biológicas	17	6.5
	Total	201	77.3
	No reportó	59	22.7
	Total final	260	100.0
Cuestionario C	Económico Administrativas	71	27.3
	Ciencias Sociales	111	42.7
	Ingenierías	45	17.3
	Medicina	7	2.7
	Artes	9	3.5
	Biológicas	5	1.9
	Total	248	95.4
	No reportó	12	4.6
	Total final	260	100.0

La tabla 6.5 muestra el estado civil de los participantes, del Cuestionario “A” 115 (45.6%) son solteros, 85 (33.7%) son casados, 40 (15.9%) viven en unión libre, 11 (4.4%) son divorciados y 1 (.4%) es viudo; del Cuestionario “B” 115 (44.2%) son solteros, 80 (30.8%) son casados, 42 (16.2%) viven en unión libre, 19 (7.3%) son divorciados y 3 (1.2%) es viudo y del Cuestionario “C” 150 (57.7%) son solteros, 52 (20%) son casados, 47 (18.1%) viven en unión libre, 8 (3.1%) son divorciados y 3 (1.2%) es viudo, (ver tabla 6.5).

Tabla 6.5
Estado Civil de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Estado Civil	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Soltero (a)	115	45.6
	Casado (a)	85	33.7
	Unión Libre	40	15.9
	Divorciado (a)	11	4.4
	Viudo (a)	1	.4
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Soltero (a)	115	44.2
	Casado (a)	80	30.8
	Unión Libre	42	16.2
	Divorciado (a)	19	7.3
	Viudo (a)	3	1.2
	Total	259	99.6
	No reportó	1	.4
Total final	260	100.0	
Cuestionario C	Soltero (a)	150	57.7
	Casado (a)	52	20.0
	Unión Libre	47	18.1
	Divorciado (a)	8	3.1
	Viudo (a)	3	1.2
	Total	260	100.0

La tabla 6.6 se refiere al número de hijos de los participantes, del Cuestionario “A” el 22.2% tienen un hijo, 17.1% tienen dos hijos, 8.7% tienen tres hijos, 2.8% tienen cuatro hijos y el .4% tiene cinco hijos; del Cuestionario “B” el 24.6% tienen un hijo, 17.3% tienen dos hijos, 7.7% tienen tres hijos, 1.5% tienen cuatro hijos y el .4% tienen cinco hijos y del Cuestionario “C” el 17.7% tienen un hijo, 14.6% tienen dos hijos, 4.2% tienen tres hijos, 1.2% tienen cuatro hijos y el .4% tienen seis hijos, (ver tabla 6.6).

Tabla 6.6

Número de hijos de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	No. de Hijos	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	1.00	56	22.2
	2.00	43	17.1
	3.00	22	8.7
	4.00	7	2.8
	5.00	1	.4
	Total	129	51.2
	No reportó	123	48.8
	Total final	252	100.0
Cuestionario B	1.00	64	24.6
	2.00	45	17.3
	3.00	20	7.7
	4.00	4	1.5
	5.00	1	.4
	Total	134	51.5
	No reportó	126	48.5
	Total final	260	100.0
Cuestionario C	1.00	46	17.7
	2.00	38	14.6
	3.00	11	4.2
	4.00	3	1.2
	6.00	1	.4
	Total	134	38.1
	No reportó	126	61.9
	Total final	260	100.0

De acuerdo a los dependientes económicos de los participantes, del Cuestionario "A" el 56% tienen dependientes económicos y el 44% no cuentan con dependientes económicos; con respecto al Cuestionario "B" el 62.3% tienen dependientes económicos y el 37.7% no cuentan con dependientes económicos y del Cuestionario "C" el 56.5% tienen dependientes económicos y el 42.7% no cuentan con dependientes económicos,(ver tabla 6.7).

Tabla 6.7

Dependientes económicos de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Dependientes Económicos	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Sí	141	56.0
	No	111	44.0
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Sí	162	62.3
	No	98	37.7
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Sí	147	56.5
	No	111	42.7
	Total	260	100.0

La tabla 6.8 muestra el rango de tiempo laborando de los participantes del Cuestionario “A” su antigüedad es de 10 meses a 50 años, del Cuestionario “B” tiempo laborando de los participantes es de 2 meses a 40 años y del Cuestionario “C” los participantes tienen un rango de tiempo laborando de 5 meses a 42 años y 8 meses, (ver tabla 6.8).

Tabla 6.8
Tiempo laborando de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Tiempo Laborando	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	.10-1.9 Antigüedad	64	25.4
	2-12	128	50.8
	12.11-50	60	23.8
	Total	252	100.0
Cuestionario B	.2-2.30 Antigüedad	69	26.5
	2.6-6	64	24.6
	6.3-10	22	8.5
	10.3-14.7	40	15.4
	15-19	20	7.7
	20-25.4	24	9.2
	26-30	10	3.8
	32-40	10	3.8
	Total	259	99.6
	No reportó	1	.4
Total final	260	100.0	
Cuestionario C	.50-1.66 Años	65	26.5
	2-4.80	84	24.6
	5-10.30	57	8.5
	11-17.66	30	15.4
	18-25.8	11	7.7
	26-30	9	9.2
	31.50-4.83	4	3.8
Total	260	100.0	

La Tabla 6.9 muestra el tipo de empresa en la que trabajan los participantes, del Cuestionario “A” 178(70.6%) pertenecen al sector privado y 74 (29.4%) pertenecen al sector público; del Cuestionario “B” 195 (75%) pertenecen al sector privado y 65 (25%) pertenecen al sector público y del Cuestionario “C” 231 (88.8%) pertenecen al sector privado y 29 (11.2%) pertenecen al sector público. (ver tabla 6.9).

Tabla 6.9
Tipo de empresa de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Tipo de empresa	Frecuencia	Casos
Cuestionario A	Sector Público	74	29.4
	Sector Privado	178	70.6
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Sector Público	65	25.0
	Sector Privado	195	75.0
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Sector Público	29	11.2
	Sector Privado	231	88.8
	Total	260	100.0

Con relación al giro de la empresa donde trabajan los participantes, del Cuestionario “A” 182 (72.2%) pertenecen a servicios, 39 (15.5%) producción y 31(12.3%) comercial; del Cuestionario “B” 190 (73.1%) su empresa pertenece al giro de servicios, 17 (6.5%) producción y 53(20.4%) comercial y del Cuestionario “C” el giro de la empresa donde trabajan es, 239 (91.9.1%) servicios, 7 (2.7%) producción y 14(5.4%) comercial, (ver tabla 6.10).

Tabla 6.10
Giro de la empresa de los participantes del Cuestionario A.

Cuestionarios	Giro de la empresa	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Servicios	182	72.2
	Producción	39	15.5
	Comercial	31	12.3
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Servicios	190	73.1
	Producción	17	6.5
	Comercial	53	20.4
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Servicios	239	91.9
	Producción	7	2.7
	Comercial	14	5.4
	Total	260	100.0

En cuanto a la jornada de trabajo de los participantes, del Cuestionario “A” van de un rango de 3 horas a 16 horas, Cuestionario “B” van de un rango de 2 horas a 24 horas y del Cuestionario “C” las jornadas de trabajo van de un rango de 6 horas a 18 horas ,(ver tabla 6.11).

Tabla 6.11
Jornada laboral de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Jornada laboral	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	3-8 horas.	160	63.5
	9-16	92	36.5
	Total	252	100.0
Cuestionario B	2-6.50 horas.	64	24.6
	7-10	162	62.3
	11-14	29	11.2
	15-24	5	1.9
	Total	260	100.0
Cuestionario C	6-7 horas.	64	24.6
	7.50-10	162	62.3
	10.50-12	29	11.2
	16-18	5	1.9
	Total	260	100.0

Con relación al tiempo de traslado de su casa al trabajo de los participantes, del Cuestionario “A” es de 9 minutos a 4 horas; del Cuestionario “B” el tiempo de traslado de su casa al trabajo de los participantes es de 5 minutos a 3 horas y de Cuestionario “C”, (ver tabla 6.12).

Tabla 6.12

Tiempo de traslado de su casa al trabajo de los participantes del Cuestionario A.

Cuestionarios	Tiempo de traslado	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	.09-.50 minutos.	77	30.6
	1-1.50	120	47.6
	2-4	55	21.8
	Total	252	100.0
Cuestionario B	.05-.50 minutos.	93	35.8
	1-1.5	119	45.8
	2-3 horas	39	15.0
	Total	251	96.5
	No reportó	9	3.5
Total final	260	100.0	
Cuestionario C	.07-.45 minutos.	93	17.7
	.50-2	119	76.9
	2.50-5 horas	39	5.0
	Total	259	99.6
	No reportó	1	.4
Total final	260	100.0	

La tabla 6.13 muestra los días laborales de los participantes, del Cuestionario “A” y Cuestionario “B” son de 2 a 7 días y del Cuestionario “C” de 3 a 7, (ver tabla 6.13).

Tabla 6.13

Días Laborales de los participantes del Cuestionario A.

Cuestionarios	Días Laborales	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	2.00	3	1.2
	3.00	10	4.0
	4.00	7	2.8
	5.00	136	54.0
	6.00	86	34.1
	7.00	10	4.0
	Total	252	100.0
Cuestionario B	2.00	3	1.2
	3.00	1	.4
	4.00	12	4.6
	5.00	142	54.6
	6.00	68	26.2
	7.00	34	13.1
Total	260	100.0	
Cuestionario C	3.00	1	1.2
	4.00	1	.4
	5.00	128	4.6
	6.00	117	54.6
	7.00	13	26.2
Total	260	100.0	

La tabla 6.14 muestra el nivel de puesto de los participantes, del Cuestionario “A” es 161 (63.9%) operativo, 62 (24.6%) son mando medio, 17 (6.7%) son ejecutivo, 12 (4.8%) cuenta con un negocio propio; del Cuestionario “B” el nivel de puesto de los participantes es 138 (53.1%) operativo, 60 (23.1%) son mando medio, 13 (5%) son ejecutivo, 49 (18.8%) cuenta con un negocio propio y del Cuestionario “C” el nivel de puesto de los participantes es 151 (58.1%) operativo, 77 (29.6%) son mando medio, 26 (10%) son ejecutivo, 5 (1.9%) cuenta con un negocio propio.

Tabla 6.14
Puesto de los participantes del Cuestionario A.

Cuestionarios	Puesto	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Operativo	161	63.9
	Mando Medio	62	24.6
	Ejecutivo	17	6.7
	Negocio Propio	12	4.8
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Operativo	138	53.1
	Mando Medio	60	23.1
	Ejecutivo	13	5.0
	Negocio propio	49	18.8
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Operativo	151	58.1
	Mando Medio	77	29.6
	Ejecutivo	26	10.0
	Negocio Propio	5	1.9
	Total	259	99.6
	No reportó	1	.4
	Total final	260	100.0

Con relación al tiempo en el puesto actual, los participantes del Cuestionario A reportaron de 1 mes a 30 años, del Cuestionario B van de 1 mes a 38 años y del Cuestionario C van de 4 meses a 29 años(ver tabla 6.15).

Tabla 6.15

Tiempo en el puesto actual de los participantes del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Tiempo en el Puesto	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	.10-3 Antigüedad	161	63.9
	3.10-9	58	23.0
	9.8-13.4	19	7.5
	15-30	14	5.6
	Total	252	100.0
Cuestionario B	.1-1 Antigüedad	81	31.2
	1.01-3	66	25.4
	3.01-6	43	16.5
	6.1-9.7	23	8.8
	10-13	22	8.5
	13.5-16	11	4.2
	16.1-20	5	1.9
	23-38	7	2.7
	Total	258	99.2
	No reportó	2	.8
Total final	260	100.0	
Cuestionario C	.40-1 Antigüedad	120	46.2
	1.08-3	82	31.5
	3.20-6.90	28	10.8
	7-11.60	12	4.6
	14-19	6	2.3
	20-29	10	3.8
	Total	258	99.2
	No reportó	2	.8
Total final	260	100.0	

Participantes que cuentan con personal a cargo en el Cuestionario "A" son 75 (29.8%), los otros 177 (70.2%) no tienen personal a cargo; del Cuestionario "B" participantes que cuentan con personal a cargo son 92 (35.4%), los otros 168 (64.6%) no tienen personal y del Cuestionario "C", participantes que cuentan con personal a cargo son 109 (41.9%), los otros 149 (57.3%) no tienen personal a cargo, (ver tabla 6.16).

Tabla 6.16

Personal a cargo del Cuestionario A, B y C.

Cuestionarios	Personal a Cargo	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Sí	75	29.8
	No	177	70.2
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Sí	92	35.4
	No	168	64.6
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Sí	109	41.9
	No	149	57.3
	Total	252	100.0

La tabla 6.17 muestra el sueldo mensual de los participantes, del Cuestionario “A” va de \$1000.00 a \$80 000.00 pesos, de Cuestionario “B” va de \$350.00 a \$50 000.00 pesos y del Cuestionario “C” va de \$900.00 a \$40 000.00 pesos(ver tabla 6.17).

Tabla 6.17

Sueldo de los participantes del Cuestionario A.

Cuestionarios	Sueldo	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	\$1000-\$4400	62	24.6
	\$4500-\$6550	61	24.2
	\$6600-\$8500	64	25.4
	\$8800-\$16500	50	19.8
	\$17000-\$80000	9	3.6
	Total	246	97.6
	No reportó	6	2.4
	Total final	252	100.0
Cuestionario B	\$350-\$3600	58	22.3
	\$3900-\$6600	62	23.8
	\$7000-\$10500	45	17.3
	\$11000-\$16800	39	15.0
	\$17000-\$22000	10	3.8
	\$30000-\$50000	10	3.8
	Total	224	86.2
No reportó	36	13.8	
	Total final	260	100.0
Cuestionario C	900 – 5000	12	4.6
	6574 – 7700	78	30.0
	8000 – 10500	37	14.2
	11000 – 14000	11	4.2
	15000 – 20000	11	4.2
	22000 – 40000	4	1.5
	Total	153	58.8
No reportó	107	41.2	
	Total final	260	100.0

Participantes que cuentan con otro empleo del Cuestionario “A” son 32(12.7%) y 220 (87.3%) no cuentan con otro empleo, del Cuestionario “C”52(20%) cuenta con otro empleo y 208 (80%) no cuentan con otro empleo (ver tabla 6.18).

Tabla 6.18

Participantes del Cuestionario A que cuentan con otro empleo.

Cuestionarios	Otro Empleo	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Sí	32	12.7
	No	220	87.3
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Sí	52	20.0
	No	208	80.0
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Sí	44	16.9
	No	214	82.3
	Total	260	100.0

Respecto al consumo de cigarro del Cuestionario “A” 66 (26.2%) son fumadores y 220 (87.3%) de los que no fuman, del Cuestionario “B” 78 (30%) son fumadores y 208 (80%) de los participantes no fuman y del Cuestionario “C” cigarro 91 (35%) son fumadores y 167 (64.2%) no fuman,(ver tabla 6.19).

Tabla 6.19
Participantes del Cuestionario A, B y C que fuman.

Cuestionarios	Fuma	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Sí	66	26.2
	No	186	73.8
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Sí	78	30.0
	No	182	70.0
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Sí	66	26.2
	No	186	73.8
	Total	252	100.0

En relación al consumo de alcohol del Cuestionario “A” 66 (26.2%) de los participantes ingieren alcohol y 186 (73.8%) no ingieren alcohol; del Cuestionario “B” 117 (45%) ingieren alcohol y 143 (55%) no consumen alcohol y del Cuestionario “C” 143 (57.8%) ingieren alcohol y 115 (44.2%) no consumen alcohol, (ver tabla 6.20).

Tabla 6.20
Participantes del Cuestionario A, B y C que ingieren alcohol.

Cuestionarios	Ingieren alcohol	Casos	Porcentaje
Cuestionario A	Sí	105	41.7
	No	147	58.3
	Total	252	100.0
Cuestionario B	Sí	117	45.0
	No	143	55.0
	Total	260	100.0
Cuestionario C	Sí	143	57.8
	No	143	42.2
	Total	260	100.0

Prueba T de Student

Una vez aplicados los cuestionarios: A (con 252 participantes), B (con 260 participantes) y C (con 260 participantes) se capturaron las respuestas de los 722 participantes en el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 21.0 Windows, ya capturados los datos se limpiaron las bases de los tres cuestionarios y se recodificaron los reactivos negativos para reasignar su valor de origen.

Posteriormente se agruparon los reactivos por cada uno de los 15 factores en una variable diferente (SUMAF1, SUMAF2, SUMAF3, SUMAF4, SUMAF5, SUMAF6, SUMAF7, SUMAF8, SUMAF9, SUMAF10, SUMAF11, SUMAF12, SUMAF13, SUMAF14, SUMAF15), una vez agrupados, cada factor fue sumado para obtener cuartiles para crear 15 grupos nuevos (SUMA DE GRUPOS F1), (SUMA DE GRUPOS F2), (SUMA DE GRUPOS F3), (SUMA DE GRUPOS F4), (SUMA DE GRUPOS F5), (SUMA DE GRUPOS F6), (SUMA DE GRUPOS F7), (SUMA DE GRUPOS F8), (SUMA DE GRUPOS F9), (SUMA DE GRUPOS F10), (SUMA DE GRUPOS F11), (SUMA DE GRUPOS F12), (SUMA DE GRUPOS F13), (SUMA DE GRUPOS F14) y (SUMA DE GRUPOS F15) estos grupos fueron comparados con cada uno de los 15 factores mediante la Prueba T de Student para muestras independientes y con esto se determinó eliminar los reactivos que no discriminaron a un nivel de significancia $\leq .05$, lo anterior se aplicó con cada uno de los tres cuestionarios A, B y C.

En la tabla 6.21 se muestra los resultados obtenidos con la Prueba T de Student del Cuestionario "A", 204 reactivos sí discriminaron y 36 reactivos no discriminaron a un nivel de significancia $\leq .05$

Tabla 6.21

Discriminación de Reactivos del Cuestionario "A" utilizando Prueba T de Student con un nivel de significancia $\leq .05$.

Grupo de Factores	Factores de Reactivos	Total de Reactivos que sí discriminaron	Total de Reactivos que no discriminaron
G1 Alivio Emocional	1. ESCAPAR	8	2
	2. EVITAR	11	5
	3. LLORAR	12	4
	4. CULPAR	13	2
	5. MALDECIR	18	1
	6. BROMEAR	18	4
	7. ILUSIONARSE	10	1
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	8. AUTOCONTROL	19	5
	9. REEVALUACIÓN POSITIVA	16	4
	10. ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	13	2
	11. BUSQUEDA DE APOYO	14	0
	12. INFORMARSE	13	2
	13. PLANIFICAR	16	1
	14. CONFRONTAR	11	1
G3 Resignarse	15. RESIGNARSE	12	2
Total		204	36

La tabla 6.22 muestra los resultados obtenidos con la Prueba T de Student del Cuestionario “B”, 216 reactivos sí discriminaron y 24 reactivos no discriminaron a un nivel de significancia $\leq .05$.

Tabla 6.22

Discriminación de Reactivos del Cuestionario “B” utilizando Prueba T de Student con un nivel de significancia $\leq .05$.

Grupo de Factores	Factores de Reactivos	Total de Reactivos que sí discriminaron	Total de Reactivos que no discriminaron
G1 Alivio Emocional	1. ESCAPAR	8	2
	2. EVITAR	16	0
	3. LLORAR	15	1
	4. CULPAR	14	1
	5. MALDECIR	15	2
	6. BROMEAR	21	2
	7. ILUSIONARSE	11	2
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	8. AUTOCONTROL	18	4
	9. REEVALUACIÓN POSITIVA	14	3
	10. ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	15	1
	11. BUSQUEDA DE APOYO	13	1
	12. INFORMARSE	13	1
	13. PLANIFICAR	16	1
	14. CONFRONTAR	14	2
G3 Resignarse	15. RESIGNARSE	13	1
Total		216	24

En relación al Cuestionario “C” la tabla 6.23 muestra los resultados obtenidos con la Prueba T de Student, 212 reactivos sí discriminaron y 28 reactivos no discriminaron a un nivel de significancia $\leq .05$.

Tabla 6.23

Discriminación de Reactivos del Cuestionario "C" utilizando Prueba T de Student con un nivel de significancia $\leq .05$.

Grupo de Factores	Factores de Reactivos	Total de Reactivos que sí discriminaron	Total de Reactivos que no discriminaron
G1 Alivio Emocional	1. ESCAPAR	8	2
	2. EVITAR	11	5
	3. LLORAR	15	1
	4. CULPAR	14	1
	5. MALDECIR	18	0
	6. BROMEAR	22	1
	7. ILUSIONARSE	12	1
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	8. AUTOCONTROL	17	5
	9. REEVALUACIÓN POSITIVA	14	3
	10. ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	15	0
	11. BUSQUEDA DE APOYO	16	0
	12. INFORMARSE	13	1
	13. PLANIFICACIÓN	14	3
	14. CONFRONTACIÓN	11	1
G3 Resignarse	15. RESIGNARSE	12	4
Total		212	28

Los 628 reactivos que si discriminaron en la Prueba T de Student fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio, los 628 reactivos quedaron distribuidos en el Cuestionario A (204 reactivos), Cuestionario B (216 reactivos) y Cuestionario C (212 reactivos).

Análisis Factorial Exploratorio

Se aplicó análisis factorial exploratorio de extracción de componentes principales con rotación varimax para obtener la matriz de componentes rotados, considerando los factores del grupo 1 alivio emocional y del grupo 2 centrado en la resolución de problemas, se tomaron en cuenta los reactivos con valores significativos, propios, superiores o iguales a .40 y se obtuvo lo siguiente:

En esta etapa se eliminaron 92 reactivos del cuestionario A, que no contaron con carga factorial $\geq .40$ (índice de saturación), 100 de ellos si cumplieron con los requisitos mínimos factoriales, ver tabla 6.24, tabla 6.25, tabla 6.26 y tabla 6.27.

Tabla 6.24

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional , Factores F1, F2 y F3, Cuestionario "A"

Reactivos	F1	F2	F3
	ESCAPAR	EVITAR	LLORAR
Cuando en una junta me están regañando, lo último que haría es salirme de ella.	.629	.098	.218
Aunque los problemas se salgan de control, escapar para mí no es una opción.	.615	-.006	-.047
Es difícil que yo delegue un problema.	.480	-.054	.012
Cuando tengo un problema evito buscar alternativas en la web.	.235	.070	-.067
Cuando estoy con mi pareja solucionamos las cosas hablando hasta el final.	.214	-.149	.106
Me gusta llevarme bien con mis compañeros, porque me apoyan cuando tengo que escapar de un	.189	.015	.059
Me considero bueno para escapar de problemas.	.112	-.224	.071
Odio que los problemas me sorprendan.	.079	-.296	-.081
Cuando hay problemas en el trabajo me quedo callado.	-.020	.440	.245
Prefiero arreglar los asuntos por internet y por teléfono que en persona.	.185	.415	.401
Prefiero resolver mis problemas de frente que por teléfono.	.056	.409	.087
Estoy de acuerdo con la frase "aquí corrí, que aquí quedo".	-.115	.386	.226
Aunque sea más difícil me enfrento a mi jefe cuando hay problemas.	.077	.291	.091
Cuando mi jefe se enoja prefiero evitarlo que hacerle caso.	.122	.242	.145
Cuando hay muchos problemas en el trabajo, me gusta salir a tomarme unas copas con mis amigos	-.103	.226	.085
Si en el trabajo alguien se enoja conmigo inmediatamente lo resuelvo.	.372	.195	.027
Si estoy en una junta y me están regañando prefiero salirme de ahí.	.169	.094	.247
Cuando detecto que va a haber un problema en el trabajo, evito asistir.	.006	.076	.108
Cuando hago enojar a alguien, prefiero alejarme de él.	.139	.067	.187
Cuando discuto con mis compañeros siento ganas de llorar.	.047	.000	.696
Acostumbro a llorar cuando tengo un problema que no puedo controlar.	.032	-.196	.676
Cuando he discutido con mis compañeros de trabajo, he llegado a derramar unas cuantas lágrimas.	.186	-.081	.654
Cuando alguien me hace enojar en lugar de pelear lloro.	.174	.119	.652
Ante un problema lloro fácilmente.	-.117	-.235	.640
Acepto que me gusta llorar.	.172	-.027	.464
Cuando me encuentro en una situación difícil, me cuesta trabajo evitar derramar algunas lágrimas.	-.028	.226	.416
Como me cuesta trabajo llorar me desahogo de otras formas.	.399	-.052	.242
Cuando alguien quiere pelear, lo último que hago es llorar.	.097	-.211	.168
Cuando me estreso evito contener las lágrimas.	.359	-.073	.165
Hace muchos años que no lloro.	-.115	.210	.135
Tengo la sensación de que hace mucho tiempo no lloro.	.171	-.572	.100
Ante un problema lo último que puedo hacer es llorar.	.099	.207	-.046

Tabla 6.25

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F4, F5, F6 y F7, Cuestionario "A"

Reactivos	F4 CULPAR	F5 MALDECIR	F6 BROMEAR	F7 ILUSIONARSE
Cuando un cliente se queja pienso que es por mi culpa.	.338	.055	-.095	-.079
Cuando dejo pendientes de fin de semana en el trabajo la pasó mal.	.253	.086	-.222	.017
Cuando hay una falla en mi trabajo prefiero echarme la culpa para solucionar rápido el problema.	.245	.115	-.065	-.047
Cuando algo sale mal siento remordimiento aunque la culpa sea de todos.	.159	.109	-.166	-.078
Aunque haya problemas en el trabajo llego tranquilo a mi casa.	.076	.134	-.161	.009
Cuando hay problemas en el trabajo llego intranquilo a mi casa.	-.003	.233	.212	-.298
Al final del día evaluó las cosas que hice mal.	-.040	-.273	-.442	-.069
Cuando hay problemas en el trabajo me siento nervioso como si fuera mi culpa.	-.053	.027	-.432	.028
Cuando hay errores en mi trabajo me siento mal.	-.054	.228	.071	.041
Aunque yo haya tenido la culpa de algún error en mi trabajo evito sentirme culpable.	-.106	.106	-.206	.072
Al despertar lo primero que pienso es en mis pendientes de trabajo.	-.117	.100	-.111	.140
Cuando un equipo de trabajo falla es responsabilidad de cada uno de sus integrantes..	-.276	.146	-.266	.132
Cuando en mi trabajo hay errores me angustio.	-.284	-.175	.030	-.227
Decir groserías es lo más natural.	.093	.637	.185	.135
Cuando tengo un problema suelo maldecir a todos.	.185	.632	-.066	.027
Cuando me doy cuenta de que acabo de cometer un gran error, mi primera reacción es decir alguna mala palabra.	.131	.615	.151	.045
Al tener un problema no puedo evitar decir groserías.	.132	.608	.109	.042
Digo groserías con estilo.	-.082	.570	-.057	.179
Cuando algo me sale mal, tiendo a maldecir, como una forma de alivio.	.059	.570	-.067	.020
Cuando voy caminando por la calle y tropiezo, suelo decir malas palabras.	.040	.564	.129	-.082
Para mí es normal decir groserías.	-.178	.556	.060	.164
Cuando me siento presionado por algún trabajo que debo entregar a tiempo, tiendo a maldecir.	.058	.503	.230	.158
Acepto que cuando me enojo soy grosero.	.135	.478	-.080	-.023
Antes de decir una mala palabra o maldecir prefiero quedarme callada(o).	-.028	.448	.111	.085
Acostumbro maldecir solamente a personas.	-.372	.404	.225	.167
Aunque tenga ganas de maldecir, me parece reprochable.	-.006	.255	.053	.112
Cuando siento ganas de maldecir, evito hacerlo por educación.	-.052	.239	.080	.300
Cuando se me sale una maldición en el trabajo me siento mal.	-.273	.231	.419	-.061
Acostumbro maldecir solamente a objetos.	-.246	.180	.563	.119

Tabla 6.25

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F4, F5, F6 y F7, Cuestionario "A" (Continuación).

Reactivos	F4 CULPAR	F5 MALDECIR	F6 BROMEAR	F7 ILUSIONARSE
De acuerdo a mis creencias no acostumbro maldecir.	.172	.031	.089	.213
Aunque la gente me haga daño, difícilmente la maldigo.	.078	-.018	.319	-.179
Detesto que hagan chistes de mis errores.	.211	.091	.579	.317
Cuando los demás cometen un error es infantil hacer bromas al respecto.	.248	.322	.466	.129
Cuando abordo un problema delicado, los chistes son de mal gusto.	-.112	.105	.423	-.123
Acostumbro a hablar con ironía.	.093	.018	.303	.198
La gente me acepta por mis chistes.	.171	.372	.274	.083
En las conversaciones de trabajo, se deben evitar los chistes.	-.058	.017	.263	.044
Considero que el trabajo no es un lugar para venir a hacer bromas.	.045	.004	.220	.579
Hago chistes hasta de cosas serías.	.054	.054	.156	.400
Antes de que se den cuenta de mis errores prefiero bromear al respecto.	-.006	.149	.137	.193
La gente me tiene miedo por mi sarcasmo.	.255	.234	.134	.478
La mejor manera de pelear con alguien es reírte de él.	.106	.098	.118	-.005
La ironía es la mejor arma frente a mis enemigos.	.067	.098	.109	.519
Cuando cometo un error hago un buen chiste para que se les olvide.	-.017	-.010	.108	.504
La gente que no se ríe de los chistes es amargado.	.133	.078	.101	-.178
Frente a un problema prefiero decir chistes que llorar.	.107	.191	.018	.403
Las bromas hacen que los problemas disminuyan.	-.093	.124	-.041	.585
Cuando estoy nervioso me río.	-.090	.180	-.042	.514
Desde niño me enseñaron que debo ser serio.	-.125	.199	-.421	.136
Cuándo tengo que enfrentar un problema con mis compañeros de trabajo me fijo en su vibra.	.107	.110	-.190	.408
Creo en la buena vibra.	-.074	.196	-.134	.342
El poder de solucionar algo está en mi mente.	-.004	.202	-.439	.263
La gente con mala vibra me transmite sus problemas.	.068	-.051	-.433	.262
Depende de cómo veas un problema, diriges energías positivas o negativas.	-.397	-.206	-.228	.219
He solucionado problemas porque tengo fe.	-.331	-.034	.149	.165
Hay que cargarse de energía con la naturaleza para solucionar los problemas de tu vida.	-.087	.097	-.458	.075
Frente a un problema de la vida real no me encomiendo a Dios.	-.259	-.004	-.277	-.056
Encomendarse a Dios es de ilusos.	.144	.091	-.139	-.059
Ante los problemas me encomiendo a Dios.	-.062	.235	.027	-.116

Tabla 6.26

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F8, F9 y F10, Cuestionario "A"

Reactivos	F8 AUTOCONTROL	F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	F10 ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD
He llegado a solucionar problemas con golpes.	.622	.160	.001
Cuando me enojo con mis compañeros de trabajo prefiero alejarme y calmarme para pensar bien las cosas.	.573	.171	-.016
Estoy de acuerdo con el refrán "soy de mecha corta".	.412	-.050	.081
Al recibir un insulto en mi trabajo soy prudente.	.407	.675	-.045
Actúo con base en mis razonamientos para resolver cualquier problema.	.362	-.248	.140
He cometido imprudencias en el trabajo por no saber calmarme.	.347	.082	.280
Ante un insulto soy prudente.	.321	.010	.192
Cuando tengo un problema de trabajo controlo mis sentimientos antes de proceder a resolverlo.	.298	.303	.068
En el trabajo me conocen como una persona explosiva pero trabajadora.	.284	.201	.166
Ante una situación estresante prefiero calmarme antes de hacer algo imprudente.	.258	.189	-.016
Estoy de acuerdo con el refrán "si me buscan me encuentran".	.230	.073	-.049
Evito que mis impulsos me dominen al tratar de resolver un problema.	.208	-.127	.019
He tenido pleitos con mis compañeros de trabajo.	.194	.099	.140
En el pasado he cometido muchas imprudencias por no controlar mis emociones.	.082	-.043	.014
Cuando algo me molesta lo hago notar de inmediato.	.039	.193	.249
No suelo mostrar mis sentimientos cuando me encuentro en alguna situación estresante.	.025	.441	-.110
En una situación inesperada me dejo guiar por lo que siento.	.022	.099	.267
Cuando estoy feliz por un éxito laboral necesito expresárselo a todos.	.022	-.098	.047
Actúo con base en mis sentimientos para resolver cualquier problema.	.006	-.094	.316
Estoy de acuerdo con la frase: "Lo que no mata fortalece".	.124	.677	.127
Las malas experiencias me sirven para aprender.	.265	.666	.365
Cuando mi jefe me llama la atención sé que es para mejorar.	.072	.567	.336
Es de tontos ver todo positivo.	.120	.461	-.009

Tabla 6.26

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F8, F9 y F10, Cuestionario "A" (Continuación).

Reactivos	F8 AUTOCONTROL	F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	F10 ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD
La gente me considera una persona optimista para solucionar mis problemas.	.177	.408	-.074
Estoy de acuerdo con el refrán que dice: "Después de la tormenta viene la calma".	.244	.400	.029
Ante los problemas prefiero sonreír.	.408	.295	-.211
En el trabajo me gusta superar retos aunque me quite un poco de tiempo.	.019	.254	.210
Los obstáculos en mi trabajo dañan mi confianza.	.365	.235	.131
Me gusta pensar que todo pasa por algo.	.229	.222	-.020
Los problemas solo sirven para estresarme.	.140	.150	.045
Acostumbro a verle el lado positivo a los problemas.	-.108	.123	.046
Los problemas de trabajo deben ser un castigo ejemplar.	.282	-.032	-.015
De los problemas, sale algo bueno.	.077	-.034	.011
Hay obstáculos que son insuperables.	.218	-.041	.161
Es de sabios ver los problemas en su fase negativa.	.111	-.084	.427
Aunque haga mi mejor esfuerzo a veces la gente no me ayuda.	.476	.137	.410
Cuando analizo mis fracasos, descubro que alguien no me ayudó.	.089	.013	.368
Cuando me ha ido mal no ha sido todo por mi culpa.	.354	.025	.258
Aunque yo quiera cumplir con mi trabajo mis compañeros no me ayudan.	.081	-.044	.233
Creo en el azar, no todo depende de mí.	.210	-.039	.207
Creo en la mala suerte.	.077	-.061	.150
Acostumbro llegar tarde por culpa del transporte público.	-.075	.030	.076
Creo que la magia si existe.	.019	-.055	.058
Considero que he tenido mala suerte.	-.048	-.021	.039
Con mi pareja acostumbro a compartir mis errores.	.162	.241	.008
Creo en el destino.	.197	.225	-.094
La única persona que puede resolver sus problemas soy yo.	.077	.465	-.274
Considero que mis problemas son causados 100% por mí.	.033	.083	-.358

Tabla 6.27

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F11, F12, F13 y F14
Cuestionario "A"

Reactivos	F11 BUSQUEDA DE APOYO	F12 INFORMARSE	F13 PLANIFICAR	F14 CONFRONTAR
Cuando pido ayuda mis problemas se hacen más grandes.	.500	-.075	-.176	.000
Evito la costumbre de compartir mis problemas.	.411	-.072	-.262	.266
Cuando tengo un problema sé que puedo resolverlo yo solo sin ayuda de nadie.	.244	-.022	-.079	-.117
Cuando tengo un problema el hablar con mis amigos no sirve de nada.	.233	-.059	-.138	.212
Creo que pedir ayuda es de mediocres.	.223	.026	-.058	-.490
Cuando no sé cómo hacer algo en mi trabajo le pregunto a mi jefe.	.139	-.053	-.104	-.059
Cuando ignoro algún procedimiento en mi trabajo me siento incomodo al pedir ayuda.	.123	.007	.127	-.006
Me da pena pedir ayuda a los demás.	.018	-.098	.385	.118
Evito hablar de mis problemas con los demás para no generar chismes.	.004	-.122	.144	-.200
Es poco profesional de mi parte esperar que otros me ayuden.	-.028	-.106	.140	-.037
Cuando escuchan mis problemas, siento que puedo pensar más claramente.	-.188	-.003	.046	-.059
Cuando tengo problemas en el trabajo busco consuelo en mi familia.	-.205	.035	-.099	.023
Cuando tengo un problema busco a mis amigos.	-.232	-.030	.119	.009
Cuando tengo un problema busco a quien haya tenido una situación similar para que me aconseje.	-.417	.187	-.354	-.089
Me gustan las actividades de investigación documental.	.013	.565	.066	.388
Me considero un buen investigador de información.	.249	.371	-.220	.118
En mi experiencia, la información jamás está de sobra.	.283	.253	.003	.224
Leer me da sueño, por lo tanto buscar información lo delego a mis compañeros.	.023	.250	-.003	-.047
Cuando desconozco un trámite busco el procedimiento a seguir en internet.	.327	.243	-.037	.496
Me gusta leer revistas porque me apoyan en muchos aspectos de mi vida.	.492	.238	.010	.102
Me desagrada tener que buscar información.	.158	.211	.180	-.282
Eso de buscar información se lo dejo a mis subordinados.	.009	.197	-.021	-.054
Antes de dar una respuesta me informo minuciosamente del problema.	-.136	.099	-.141	-.141
Apoyarte en información es asertivo.	.094	.097	-.062	.046
Cuando busco información sobre un problema me desespero.	.066	.049	.075	-.086
Cuando tengo un problema evito buscar alternativas en la web.	.189	-.130	.009	.176
Creo que mucha información de internet no sirve para nada.	.310	.243	-.260	-.114
Me considero una persona práctica, sin tantos planes.	-.366	.224	.376	.136
Prefiero hacer las cosas de golpe que en pequeños pasos.	.015	-.015	.361	.007

Tabla 6.27

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F11, F12, F13 y F14, Cuestionario "A" (Continuación).

Reactivos	F11 BUSQUEDA DE APOYO	F12 INFORMARSE	F13 PLANIFICAR	F14 CONFRONTAR
Los problemas se solucionan rápido y sin perder el tiempo.	.128	-.148	.339	.155
Me disgusta la gente que planea demasiado.	.086	.456	.266	.007
Las personas que tienen un buen instinto no necesitan planear tanto.	.111	.468	.253	.010
Planear es una pérdida de tiempo.	.104	.133	.185	.030
Pensar demasiado en un problema disminuye soluciones.	.013	.445	.168	-.188
Me disgusta evaluar un problema para solucionarlo.	-.075	.434	.076	-.256
La gente opina que soy una persona metódica y obsesiva con el	-.055	.080	.026	-.127
Me molesta seguir instrucciones.	.120	.203	-.051	.053
Me gusta hacer planes de trabajo.	.037	-.073	-.061	-.195
Cuando tengo un problema de trabajo lo primero que hago es un cronograma de actividades.	.144	.028	-.092	-.006
Me gusta hacer planes.	.218	-.003	-.093	.041
Me gusta establecer horarios para mis actividades.	-.077	-.119	-.123	-.213
Me gusta anticiparme a todo tipo de problemas.	-.064	.097	-.227	-.007
Me estresa no saber lo que tengo que hacer.	.058	.262	-.433	-.488
En mi trabajo me conocen por conciliador	-.055	-.011	-.166	.547
Cuando tengo una discusión con un compañero de trabajo lo enfrento en el momento.	.349	.286	.024	.283
Frente a una imposición prefiero quedarme callado para evitar problemas.	.115	.239	-.301	.195
Cuando alguien me contradice le pido explicaciones.	-.249	.241	-.304	.114
Cuando algo no me parece no me quedo callado.	-.175	-.047	-.281	.102
Me considero una persona confrontativa.	-.288	.098	-.253	.066
En mi trabajo me reconocen como una persona pacífica.	-.309	.369	.077	.003
Confrontar a los demás sólo te trae enemigos.	-.036	-.133	-.022	.000
He aprendido que en el trabajo las órdenes no se cuestionan.	.106	-.116	.074	-.054
Cuando una persona dice que es buen trabajador le pido que me lo demuestre.	-.089	-.090	.114	-.222
Me gusta la gente cuestionadora.	-.093	.115	.234	-.230

En cuanto a los resultados del cuestionario B, se eliminaron 99 que no contaron con carga factorial $\geq .40$, 104 de los reactivos sí cumplieron con los requisitos factoriales, ver tabla 6.28, tabla 6.29, tabla 6.30 y tabla 6.31.

Tabla 6.28

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F1, F2 y F3, Cuestionario "B"

Reactivos	F1	F2	F3
	ESCAPAR	EVITAR	LLORAR
Cuando veo que los problemas se ponen graves lo mejor es escapar de ellos.	.672	.050	-.015
Cuando tengo problemas con mi pareja, lo que hago esirme enojado (a).	.482	.238	.076
Cuando los problemas se salen de mi control, es más sano escapar de ellos.	.420	-.157	.117
Si hay algún problema en la oficina trato de llegar lo más pronto posible para afrontarlo.	.358	-.011	.085
Mis familiares y amigos me consideran bueno "para zafarme de problemas difíciles".	.229	-.010	.073
Me gusta asistir a las reuniones de trabajo donde se solucionan problemas.	.150	-.075	.135
Evito ser de las personas que huyen de sus problemas.	.089	.092	.149
Estoy de acuerdo con la frase: "Es mejor morir en la raya".	.069	.025	-.013
Cuando tengo un problema con un compañero de trabajo prefiero esperar a que se le	.121	.486	-.031
Cuando alguien me hace enojar prefiero alejarme de ahí.	.147	.471	.081
Me he distinguido en la vida por saber librarme de problemas.	.426	.344	.185
Evitar problemas favorece mi salud mental.	.185	.306	.326
He llegado a mentir con tal de evitar los problemas.	.524	.288	.179
Para evitar problemas me hago el desentendido.	.346	.269	.051
He aprendido que un problema es mejor ignorarlo que caer en él.	.035	.243	.027
Las soluciones difíciles se las dejo a los que les gustan los problemas.	.373	.133	-.215
Prefiero un buen arreglo que enfrentarme a problemas.	.008	.120	.137
Prefiero enfrentar un problema que evitarlo.	.564	.077	.276
Soy más feliz si otros solucionan los problemas por mí.	.537	.036	.097
Cuando llego tarde por las mañanas a mi trabajo, evito encontrarme con mi jefe.	.461	-.002	-.001
Cuando mi jefe me deja una tarea le digo que no lo sé hacer aunque si sepa hacerlo.	.311	-.004	.028
Me gusta hacer buenos planteamientos de problema.	.523	-.277	.099
Me gusta analizar mis problemas.	.140	-.317	.173
Me he distinguido en la vida por tener buenas tácticas para enfrentar problemas.	.341	-.337	.003
Me gusta llorar para desahogarme cuando tengo problemas.	-.438	.121	.774
Cuando tengo un problema muy fuerte, tiendo a desahogarme llorando.	-.185	.107	.749
Si tengo ganas de llorar, no me reprimo y lo hago.	.114	.015	.648
Generalmente cuando tengo que enfrentar mis problemas lloro.	-.017	-.050	.638
Si en el trabajo alguien me hace disgustar suelo llorar de coraje.	-.195	-.120	.616
Me es difícil llorar.	-.513	.025	.536
Si estoy teniendo un mal día siento que no es bueno contenerme las lágrimas.	.335	.013	.526
Cuando tengo un problema lloro en privado.	.061	.062	.444
Evito llorar porque eso es de débiles.	-.195	.137	.273
Evito llorar cuando me siento estresado.	-.196	-.100	.272
Evito llorar porque eso es de cobardes.	-.375	-.073	.182
No soy de las personas que lloran por cualquier cosa.	.309	-.271	.102
Me falta tiempo para estar llorando.	.116	.107	.023
Jamás he derramado una lágrima frente a mis compañeros de trabajo.	-.233	.067	.022
He llorado por algún regaño recibido por parte de mi jefe.	-.081	.174	-.579

Tabla 6.29

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F4, F5, F6 y F7, Cuestionario "B"

Reactivos	F4 CULPAR	F5 MALDECIR	F6 BROMEAR	F7 ILUSIONARSE
Me angustia mucho cuando evalúan mi trabajo.	.397	-.386	-.090	-.063
Pienso constantemente lo que he hecho mal últimamente.	.355	.175	-.010	-.296
Me aflige cometer errores en mi trabajo.	.301	.034	-.164	.075
Me siento responsable si mi jefe se enoja.	.286	.131	.070	-.503
Me llevo trabajo a casa porque me siento mal de tener trabajo pendiente.	.279	.082	-.159	.028
Me duermo preocupado por el trabajo.	.264	.056	-.335	.059
Si me regañan en la oficina o en el trabajo lo acepto porque soy responsable.	.259	.007	-.021	-.213
Mi familia dice que soy preocupón.	.223	-.236	-.029	-.104
Los problemas del trabajo tengo que platicarlos con mi familia.	.212	.118	-.320	-.084
Mis compañeros de trabajo dicen que soy despreocupado.	.123	.055	-.054	-.151
Si hay problemas en la oficina me responsabilizo de su solución.	.121	.008	.049	.024
Mi familia dice que soy un (a) despreocupado (a).	.044	-.198	.027	-.180
Me he distinguido por ver los problemas como algo normal.	-.035	-.308	-.157	-.109
Los errores que cometo los reparo con responsabilidad.	-.111	-.087	-.084	-.279
Hablar con groserías me facilita la comunicación.	.397	.749	-.051	-.042
Me gusta decir groserías.	.185	.717	-.364	.283
Las groserías se me salen solas.	-.164	.653	-.014	.243
El decir malas palabras cuando algún problema me acosa, es una forma de desahogarme.	-.166	.645	.090	-.001
Hay sentimientos que sólo puedo expresar con groserías.	.178	.636	-.092	-.019
La gente dice que soy grosero.	-.019	.575	.086	-.001
Es inevitable que hable sin groserías.	-.093	.552	-.121	-.014
Hablar con maldiciones y groserías me permite imponerme.	.166	.534	.216	.472
En mi trabajo todos hablamos con groserías.	-.006	.504	.162	.355
Me cuesta trabajo contener las groserías en lo que digo.	-.156	.491	-.034	.070
Es difícil que yo diga una grosería.	-.179	.467	.176	-.058
El que diga que no dice groserías es un mentiroso.	.115	.310	-.014	.090
Me disgusta que la gente maldiga porque no lo acostumbro.	.134	.253	-.084	.062
Maldecir no va conmigo.	.092	.135	-.074	-.019
Lo último que haría al cometer un grave error sería maldecir a alguien sin razón.	.098	.053	-.065	.167

Tabla 6.29

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F4, F5, F6 y F7, Cuestionario "B" (Continuación).

Reactivos	F4 CULPAR	F5 MALDECIR	F6 BROMEAR	F7 ILUSIONARSE
Me disgustan las personas que hacen chistes de todo.	.075	-.192	.594	-.086
Me disgusta la gente que se hace "la chistosita" en el trabajo.	.298	.092	.508	.076
Me disgustan las conversaciones con albures.	.568	-.036	.472	.006
Me considero serio, no bromeo con mis superiores.	.433	.187	.382	.048
Me gusta "cotorrear" y romper el hielo con la gente seria.	.211	.157	.240	-.139
Los problemas no son un chiste, por eso no hay que burlarse de ellos.	.556	.004	.208	.025
Me gusta tomar en serio las cosas y evitar las burlas.	.082	.165	.204	.421
Me gusta combinar los albures con lo que digo.	.565	.340	.165	-.027
Me gusta burlarme de los errores de los demás.	.079	.036	.124	.009
Me gusta contar chistes.	.373	-.163	.105	.010
Me gusta alburear a mis compañeros.	.556	-.026	.101	.060
Me gusta hacer bromas en mi trabajo para ganarme a la gente.	.318	.226	.097	-.046
Me gusta burlarme de mis enemigos.	.546	.095	.020	.061
Me gusta contar chistes para ganarme a la gente.	.511	.229	.019	-.021
Me gusta burlarme de mis errores.	.182	.000	-.004	.109
Los chistes me hacen olvidar mis problemas.	.484	.243	-.007	.091
Las bromas me ayudan a expresar lo que siento.	.397	.497	-.046	-.098
Me considero inteligente por mi buen sentido del humor.	.552	.051	-.054	-.038
Me gusta dar ejemplos irónicos para mostrarme inteligente.	.568	.359	-.132	-.031
Me gusta controlar con ironía las conversaciones.	.440	.606	-.238	-.060
Los problemas pierden importancia al verlos con ironía.	.202	.340	-.276	.267
Los problemas no los soluciono sólo pensando positivamente.	.208	.042	-.352	.460
Ver la realidad me permite no hacerme ilusiones.	.055	.292	-.058	.228
Creo que los problemas se solucionan por si solos.	.089	.055	.035	.130
Mis problemas se los dejo a Dios.	-.199	-.314	-.109	.128
Frente a los problemas creo en los milagros.	.078	-.005	-.084	.086
Existen fuerzas supremas que me ayudan a solucionar mis problemas.	.191	.475	-.054	.064
Creo en la frase que dice: el que madruga Dios lo ayuda.	-.086	.283	.241	.056
Sé que si deseo con todas mis fuerzas que un problema se solucione, se solucionará.	.013	.194	-.047	.031
Cuándo se tiene un problema es bueno encomendarse a un santo o algo parecido.	.094	.136	.030	.026
El tiempo lo cura todo.	.092	.028	-.036	-.028
La vida me ha tratado bien porque tengo 'buena estrella'.	.111	-.010	.068	-.090

Tabla 6.30

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F8, F9 y F10, Cuestionario "B"

Reactivos	F8 AUTOCONTROL	F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	F10 ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD
Me gusta guiarme por lo que siento cuando se trata de solucionar un problema.	.430	.031	.164
Suelo guiarme por mis corazonadas.	.332	-.059	.429
Me considero tranquilo pero si alguien me provoca no respondo.	.315	-.044	.677
Me da buenos resultados responder con emociones ante una situación	.289	.070	.221
Me distraigo fácilmente cuando estoy estresado.	.218	.087	.692
Los que mostramos nuestros sentimientos para resolver problemas somos más honestos.	.211	-.019	.372
Generalmente pienso, siento y después actúo.	.161	-.043	.396
Me considero sincero, ya que actúo de acuerdo a mis impulsos.	.156	.007	.102
Mis mejores logros de trabajo han sido por actuar rápido siguiendo mis emociones y sin pensar.	.082	.370	-.021
Mis peores experiencias de trabajo han sido por controlar mis sentimientos.	.076	.039	.072
Me gusta demostrar cómo me siento ante cualquier situación en la que me	.044	-.135	.354
Me gusta responder por impulso cuando se me presenta un problema.	.019	.066	.278
En mi trabajo si alguien me hace enojar cuanto hasta 10 antes de actuar.	-.012	-.027	.145
Me gusta demostrar a los demás cómo me siento.	-.053	-.074	-.162
Me gusta solucionar los problemas hablando.	-.061	.219	-.003
La gente opina que soy el alma de las fiestas.	-.080	.278	.386
Me es más fácil actuar que hablar.	-.205	.036	.335
Mis compañeros de trabajo me consideran reservado.	-.231	-.167	.080
Ante un problema me gusta buscarle el lado positivo.	.038	.560	-.064
Cuando mi jefe me pone más trabajo es porque puedo con eso y más.	-.139	.550	-.221
Cuando mi jefe me llama la atención sé que es por mi bien.	-.140	.529	.110
Cuando mi jefe pide una solución le entrego dos.	-.231	.368	-.150
En esta vida todo se obtiene superando obstáculos.	.119	.340	-.087
Estoy de acuerdo con la frase que dice: "Al mal tiempo buena cara".	-.318	.316	-.270
Pienso que todo pasa por algo.	-.079	.282	-.036
Si en mi trabajo algo no me gusta no me resigno fácilmente.	-.066	.262	-.188
Cuando tengo diferencias con mis compañeros me gusta obsesionarme con el problema.	-.077	.225	-.095
Algunos problemas no tienen solución.	-.201	.214	.063
Me disgusta esforzarme tanto para obtener las cosas.	-.044	.159	.361
Ante los problemas, mi actitud hace la diferencia.	.141	.158	-.136
Ver lo malo como bueno es perder la realidad.	-.066	.032	.251
Prefiero ver la realidad aunque sea mala cuando se trata de establecer metas.	.257	-.645	-.131

Tabla 6.30

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F8, F9 y F10, Cuestionario "B" (Continuación).

Reactivos	F8 AUTOCONTROL	F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	F10 ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD
Es mejor una excusa que un regaño.	-.031	.538	.314
Es imposible llegar a tiempo por las mañanas por culpa del tráfico.	.180	.122	.312
Lo que me sucede en la vida es porque Dios así lo ha deseado.	-.027	.078	.254
Me ha ido bien cuando he culpado a otros de mis errores.	-.060	.403	.220
Mi carga de trabajo es tan grande que me cuesta realizarla a tiempo.	.218	.365	.201
Mi trabajo depende de la buena supervisión de mi jefe.	-.108	.054	.195
Este mundo lo dirigen los políticos.	.102	.109	.168
Soy responsable de lo que digo y hago.	-.037	.206	.148
Me cuesta trabajo hacerle ver a la gente como afecta mi trabajo.	-.018	-.017	.090
Mi vida depende de un ser supremo.	.120	.523	.061
Frente a los problemas me encomiendo a Dios.	-.299	-.016	.026
Reflexiono sobre las fallas que tengo en mi trabajo.	.000	.331	-.027
Mis logros se deben a mi esfuerzo.	.020	.319	-.051
Me cuesta trabajo convencer a mi pareja de sus errores.	.202	.308	-.085
Estoy de acuerdo en que lo que me sucede es derivado de mis actos.	.325	.014	-.118

Tabla 6.31

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F11, F12, F13 y F14

Cuestionario "B"

Reactivos	F11 BUSQUEDA DE APOYO	F12 INFORMARSE	F13 PLANIFICAR	F14 CONFRONTAR
Si alguien me ayuda me siento incompetente.	.523	.422	-.026	-.047
Evito contar mis problemas a los demás porque no quiero que sientan lastima por mí.	.513	.331	-.016	.034
Compartir mis problemas me causa confusión.	.440	.297	-.049	.039
Contar mis problemas a los demás me avergüenza.	.373	-.236	.190	-.202
Yo sé lo que hago no me gusta pedir segundas opiniones.	.360	.276	.036	-.023
Cuando tengo un problema busco que me ayuden	.354	.233	-.060	-.042
Creo que es malo buscar consuelo con mi familia cuando tengo un problema en el trabajo	.333	.143	-.070	-.239
Cuando no sé qué hacer pido opinión a mis compañeros de trabajo.	.260	.004	.120	-.089
La opinión de terceros es buena.	.204	.035	.158	.063
Cuando tengo un problema fuerte acudo con expertos en el tema.	.047	-.071	-.141	-.158
Prefiero resolver las cosas por mí mismo.	.018	.367	.075	-.078
Prefiero reservarme mis problemas.	-.024	.095	-.264	-.063
Cuando me falta seguridad al hacer algo en mi trabajo confío en mi buen juicio.	-.193	.053	.310	-.332
Si pudiera elegir una profesión la preferiría práctica sin tener que buscar información	.048	.630	-.085	.117
Buscar respuestas a mis problemas en los libros es inservible.	.158	.559	.346	.079
Soy más visual que lector.	.404	.475	-.093	-.153
Cuando algo está bien documentado no vale la pena perder el tiempo en buscar más	-.021	.473	-.045	-.039
Soy bueno para simplificar información, no para buscarla.	-.090	.471	.185	-.403
Cuando me entregan un folleto me molesta porque es basura.	.156	.423	.224	.001
Mis problemas son demasiado específicos como para encontrarlos en un libro o revista.	.180	.379	-.154	-.185
Soy muy bueno buscando información en internet.	-.175	.282	.071	.070
Buscar información sobre algo se me dificulta.	.014	.221	.143	-.064
Buscar información sobre algo se me facilita.	.086	.200	.136	.010
La información en exceso no perjudica.	-.191	.163	.005	.124
Si pudiera elegir una nueva profesión, estaría relacionada con la búsqueda de datos.	-.116	.028	.163	.521
Cuando tengo un problema recurro al internet.	-.132	-.031	.145	.365
Me gusta ser metódico cuando resuelvo problemas.	-.047	.630	.641	-.020
Me gusta seguir cronogramas.	.062	.272	.337	-.059
Me gusta hacer planes para solucionar mis problemas.	.003	.106	.265	.015
Cuando se presenta un problema es mejor actuar que planear soluciones.	-.034	.192	.260	.116
Prefiero improvisar, que seguir un programa.	.143	.216	.182	-.455
A pesar de mis múltiples actividades. cumplo con mi agenda.	.258	.150	.108	-.054
Una de las cosas que más trabajo me cuesta, es llegar a tiempo.	-.093	.210	.107	.031
Evito llegar tarde a mis citas.	.129	.296	.098	.282
Pensar en algo demasiado tiempo, termina haciéndome bolas.	-.087	.138	.041	.311
Según mi experiencia, planear soluciones, quita demasiado tiempo.	.212	-.090	.013	-.052

Tabla 6.31

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F11, F12, F13 y F14 Cuestionario "B" (Continuación).

Reactivos	F11 BUSQUEDA DE APOYO	F12 INFORMARSE	F13 PLANIFICAR	F14 CONFRONTAR
He aprendido que en el trabajo mi jefe tiene la razón.	-.051	.402	-.173	.367
He obtenido beneficios por no cuestionar órdenes.	.331	.014	.338	.191
Cuando se presenta un conflicto, prefiero no involucrarme con el.	.173	.197	-.054	.176
Me molesta la gente que cuestiona todo.	-.022	.011	.473	.174
Frente a un evento provocador evado el conflicto.	-.065	.109	.176	.145
Cuando alguien dice algo le pido que me lo pruebe.	-.014	.505	-.092	.085
Si algo no me parece en mi trabajo lo expreso.	-.061	-.065	.000	.074
Solo acato aquellas órdenes con fundamentos.	-.004	-.107	-.105	.056
Me gusta confrontar las cosas porque obtengo más información.	-.044	-.149	.149	.054
Cuando alguien quiere imponer algo exijo que me convenza.	.423	-.059	.352	.036
Me gusta que me expliquen el ¿por qué? de las cosas.	-.024	.136	.468	.029
Cuando surge un problema en el trabajo acostumbro averiguar su origen.	.293	-.092	.425	-.030
Cuando alguien asevera algo le pido que demuestre lo que dice.	.144	.379	-.143	-.036
Para mí es una pérdida de tiempo que la gente explique de más.	-.041	.291	.370	-.086

Respecto al cuestionario "C" se eliminaron 82, que no contaron con carga factorial $\geq .40$, 118 de ellos si cumplieron con los requisitos mínimos factoriales, ver tabla 6.32 tabla 6.33, tabla 6.34 y tabla 6.35

Tabla 6.32

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F1, F2 y F3, Cuestionario "C"

Reactivos	F1	F2	F3
	ESCAPAR	EVITAR	LLORAR
Es imposible que yo deje un empleo por más difícil que este parezca.	.519	.238	.128
Es difícil que frente a un problema "tire la toalla".	.444	-.046	-.032
Si mi jefe quiere tratar algún tema conmigo acerca de mi desempeño, lo busco para	.360	.264	.078
Aunque los problemas en mi oficina fueran graves difícilmente pensaría en renunciar.	.117	.329	.171
Cuando hay problemas en la oficina me cuesta trabajo llegar a tiempo para	.085	.115	.078
Me cuesta trabajo permanecer en juntas donde solo se ven problemas.	.035	.313	.162
Pienso que cuando los problemas en mi oficina sean muy graves, renunciaría de	.002	.216	.075
Me gusta zafarme de los problemas hasta el último momento.	-.085	.252	.212
Soy de la opinión que los problemas se solucionan solos.	.519	.671	-.021
Resolver problemas ayuda a desarrollar mis capacidades.	.148	.543	.108
Cuando se me hace tarde, prefiero no llegar para que no me regañen.	.113	.518	.236
Frente a un problema me convengo a mí mismo de que no está pasando.	.037	.502	.003
Prefiero ser un trabajador que soluciona problemas a un trabajador que solo recibe	.164	.422	.038
Cuando tengo un problema con mi pareja permanezco con ella hasta solucionarlo.	.113	.398	.146
Respondo mejor cuando me presionan para resolver problemas.	-.045	.317	.188
Un problema se soluciona si le restas importancia.	.259	.251	.125
Prefiero que mi jefe me regañe por teléfono que en persona.	.066	.218	.080
Soy muy bueno siguiendo instrucciones más que para solucionar problemas.	.553	.200	.196
Parte de mi éxito es no preocuparme.	.159	.073	-.098
Soy sentimental y con frecuencia me dan ganas de llorar.	.480	-.032	.769
Soy muy sensible y lloro fácilmente.	-.036	.026	.746
Soy muy llorón pero es algo que hago en la privacidad de mi casa.	-.195	-.104	.670
Soy una persona sensible, por lo que lloro cuando tengo un problema difícil.	.331	.121	.648
Soy una persona que no llora.	-.113	.190	.639
Tiendo a llorar cuando siento que algún problema que me aqueja es insuperable.	-.053	.094	.585
Soy muy tranquilo gracias a que lloro.	-.104	.227	.514
Suelo llorar cuando nadie me está observando.	-.157	-.205	.507
Para desahogarme prefiero hablar que llorar.	.032	.031	.390
Es de ridículos llorar en el trabajo.	.187	-.134	.328
Soy sensible pero se me dificulta llorar.	.218	-.007	.253
Sólo he llorado en casos extremos.	.108	.177	.246
Prefiero mostrar mi debilidad con palabras que con llanto.	.163	.180	.087
Soy de las personas que prefieren evitar aguantarse el llanto, ante una problemática.	.321	.245	-.250
Siento que si pudiera lloraría más seguido.	.134	-.046	-.458

Tabla 6.33

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F4, F5, F6 y F7, Cuestionario

“C”

Reactivos	F4 CULPAR	F5 MALDECIR	F6 BROMEAR	F7 ILUSIONARSE
Siento remordimiento cuando no me alcanza el tiempo en la oficina.	.496	-.215	.041	-.198
Siento, que mis problemas de salud se deben a que me preocupo demasiado.	.425	-.051	-.072	-.240
Tengo problemas de salud porque me preocupa mucho el trabajo.	.417	-.074	.092	-.135
Siento ansiedad cuando algo no sale bien en mi trabajo.	.394	-.112	-.012	.146
Cuando mi jefe se enoja es porque no me sé explicar.	.379	-.095	.009	.132
Siento que mi equipo de trabajo falla por mi culpa.	.286	.145	.073	-.154
Un error de trabajo me hace reflexionar sobre mi participación en el.	.129	.293	-.017	-.060
Siento que no tengo la misma capacidad que mis compañeros de trabajo.	.124	.134	.004	-.105
Un error de trabajo siempre tiene un culpable por eso me preocupo.	.097	-.017	-.005	-.175
Cuando mis compañeros fallan me preocupo igual que ellos.	.085	-.075	.152	.066
Cuando mis compañeros fallan eso a mí me despreocupa.	-.028	.264	-.223	-.157
Cuando no acabo mi trabajo a tiempo reinicio sin problemas al día siguiente.	-.033	.070	.027	-.421
Soy el responsable de todo lo que me sucede.	-.232	.310	-.012	-.266
Es difícil que me aflija por cometer errores en mi trabajo.	-.297	.291	-.187	-.132
Me gusta maldecir aunque sepa que no resuelve mis problemas.	-.014	.753	.000	-.022
Suelo maldecir a los objetos cuando no funcionan.	-.020	.711	.147	-.004
Cuando alguien me hace enojar exploto con maldiciones.	-.158	.703	-.120	.004
Suelo maldecir al aire cuando cometo un error grave.	.047	.659	-.188	.120
Me es difícil controlar mis ganas de maldecir cuando alguien me hace enojar.	.075	.601	.048	-.142
Suelo desahogarme de un problema diciendo malas palabras o maldiciendo al aire.	.061	.572	.115	-.019
Prefiero maldecir cuando algo sale mal a hacer cosas que podría lamentar.	-.167	.559	.335	.096
Cuando mi jefe me regaña tiendo a decirle malas palabras en mi mente.	.218	.522	.032	.068
Para mí lo más normal es usar groserías con mis compañeros.	.227	.500	.062	.104
Me es difícil maldecir a mis compañeros de trabajo.	-.025	.473	-.051	.033
Cuando mis compañeros de trabajo me echan la culpa de algo, tiendo a maldecirlos a	-.033	.434	.157	-.022
Me es difícil pensar que podría maldecir a mi jefe.	.293	.404	.039	.080
Cuando algo me hace enojar no mido mis palabras.	-.178	.367	.078	-.101
Evito maldecir para que no se me revierta	-.077	.331	-.011	.533
Pienso que si me oyeran decir palabras altisonantes en mi trabajo, mi imagen se vería deteriorada.	-.110	.295	-.121	.072
Sé que el decir malas palabras cuando cometo un error, no resolverá nada.	.105	.151	.159	.103
Es difícil que me rebaje diciendo malas palabras.	.126	.106	-.035	.436
Decir malas palabras es muestra de tu origen social.	-.379	-.016	.179	.317

Tabla 6.33

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 1 Alivio Emocional, Factores F4, F5, F6 y F7, Cuestionario "C" (Continuación).

Reactivos	F4 CULPAR	F5 MALDECIR	F6 BROMEAR	F7 ILUSIONARSE
Mis compañeros me conocen por ser una persona bromista.	.046	.527	.677	.137
Se me facilita bromear con la gente.	.278	.100	.607	.072
Cuando cuento chistes disminuyo el estrés.	-.068	.174	.594	-.031
Prefiero contar chistes que estar en silencio.	-.017	.131	.593	-.115
Me gusta quitarle lo enojado a mi jefe con una broma.	.040	.149	.535	.439
Me gusta hacer chistes de mí mismo.	-.114	.115	.514	.055
Me siento aceptado cuando la gente se ríe de mis chistes	.250	.069	.467	.164
Me gusta hacer chistes para dominar a los demás.	-.018	-.021	.453	.427
Prefiero reírme de lo que me pasa antes de que se rían de mí.	.122	.038	.432	.119
Me río de mis errores.	-.272	.145	.386	.391
Difícilmente me burlaría de mis errores.	.054	.204	.327	.316
Me gusta ser sarcástico ante los problemas.	.019	-.076	.296	.506
Me disgustan aquellas personas que se la viven de broma en broma.	-.022	.465	.290	.089
Me gusta hacer chistes pesados de la gente.	-.180	.100	.290	.360
Me molestan las personas bromistas, porque quieren llamar la atención.	.134	.517	.257	.037
Difícilmente contaría chistes porque es de mal gusto.	-.083	.364	.256	-.094
Me gusta ser inteligente diciendo sarcasmos.	-.025	.060	.256	-.075
Me gusta molestar a la gente con ironía inteligente.	-.181	.043	.200	.293
Quién hace chistes de un problema es una persona poco respetuosa.	.008	.026	.173	.201
Soy de los que no se toma en serio los problemas.	-.017	.393	.151	.097
Cuando en el trabajo hay un problema no me causa gracia que bromeen de la situación.	-.013	.249	.109	.040
Me disgusta hablar con ironía.	.122	.084	-.060	-.126
Considero que el tiempo no va a solucionar lo que yo deje de hacer.	-.399	-.144	.239	.205
Es difícil creer que los problemas se solucionan por sí solos.	.031	-.085	-.062	.163
Es difícil que yo me preocupe cuando tengo un problema porque sé que se solucionará.	.006	-.081	.254	.112
Mi último recurso es creer en ilusiones.	.078	.003	.233	.063
Cuando tengo un problema, sé que no se soluciona con buenos deseos.	-.021	-.146	.469	.040
Mis problemas se han solucionado gracias a mi buena suerte.	.126	.042	.018	-.019
He solucionado problemas con ayuda de los horóscopos.	.350	-.090	.088	-.052
Cuando actúo bien, mis problemas se solucionan.	.035	-.191	.088	-.140
Para que te vaya bien tienes que estar en equilibrio con el universo.	.280	-.130	.196	-.161
He tenido experiencias positivas gracias a los amuletos.	.365	.012	.460	-.172
Sí actúo bien, bien me va.	.204	.118	.147	-.242
Hay que levantarse de buenas para que te vaya bien.	-.016	.007	.417	-.342

Tabla 6.34

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F8, F9 y F10, Cuestionario "C"

Reactivos	F8 AUTOCONTROL	F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	F10 ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD
Soy una persona impulsiva.	.567	.088	.097
Cuando alguien me insulta respondo tal como me dictan mis emociones.	.562	.236	-.012
Suelo ser racional pero ante un insulto si respondo.	.529	.370	.006
Cuando alguien me agrade me controlo.	.528	-.279	-.320
Soy una persona extrovertida.	.463	.004	-.071
Prefiero razonar antes de actuar impulsivamente.	.462	-.029	.273
Cuando alguien me insulta trato de calmarme para no cometer un acto imprudente.	.436	.008	.066
Prefiero expresar lo que siento a quedarme callado.	.382	.113	-.486
Prefiero un buen pleito que un mal arreglo	.325	.263	.005
Cuando algo me molesta me es difícil ocultarlo.	.289	.528	.285
Suelo controlar mis emociones antes de responder ante una situación inesperada.	.264	-.039	.107
Me gusta expresar mis sentimientos.	.198	.052	.079
Me gusta seguir mis impulsos.	.181	-.382	-.054
Prefiero estar tranquilo cuando se trata de tomar una buena decisión.	.173	.385	.092
Soy una persona que piensa antes de actuar.	.151	-.026	.009
Soy una persona introvertida.	.107	-.196	.177
Me es difícil continuar trabajando si estoy muy estresado.	.065	.444	.145
Soy de las personas que encuentra el lado bueno de las adversidades.	.150	.571	.525
Me considero capaz de resolver cualquier problema que se me presente.	-.038	.425	.095
Los problemas del trabajo deben ser visto como algo para mejorar.	-.132	.387	.188
Las personas que sólo ven el lado negativo de las cosas niegan sus	.032	.327	.251
Sé que en algún momento llegará una solución a mi problema.	-.181	.321	-.381
Estoy de acuerdo con la frase: "No hay mal que por bien no venga".	.137	.233	.098
Me gusta pensar que "después de la tormenta viene la calma".	.134	.186	-.053
La gente dice que soy pesimista.	.103	.166	.272
Los problemas traen cosas buenas.	.114	.122	-.026
Me es más fácil ver lo bueno que lo malo en un problema.	-.043	.108	-.045
Cuando se me presenta un problema suelo buscarle otras	.090	.099	.118
Sé que algunas cosas son inalcanzables.	-.168	.002	-.033
Me gustaría vivir una vida sin conflictos.	.070	-.259	.139

Tabla 6.34

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F8, F9 y F10, Cuestionario "C" (Continuación).

Reactivos	F8 AUTOCONTROL	F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	F10 ACEPTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD
Nuestras vidas dependen de los poderosos.	.216	.000	.461
Mis fracasos son producto de mi mala suerte.	-.126	.443	.420
Cuando me va mal es porque estoy pagando algo de otra vida.	-.065	-.191	.364
Mis compañeros de trabajo difícilmente me entienden.	.189	.301	.361
Para que me vaya bien requiero de buena suerte.	.171	.197	.355
Cuando he perdido amistades es porque ellos no me valoran.	.070	.093	.311
Mis errores son justificados.	-.044	.371	.246
Suelo reflexionar sobre lo que hago mal.	.286	-.032	.242
Para encontrar un trabajo se requieren "palancas".	.108	.314	.242
Me es difícil entender por qué la gente se molesta conmigo.	-.084	.336	.175
Todo lo que hago depende completamente de mis actos.	.174	.258	.146
Todo lo que me pasa depende de mis decisiones.	-.063	.077	.138
Mis éxitos se los debo a Dios.	-.002	.191	.022
Todo lo que me pasa es resultado de mis actos.	.109	.218	-.016
Mis éxitos se los debo a mis padres.	.157	.575	-.079

Tabla 6.35

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F11, F12, F13 y F14

Cuestionario "C"

Reactivos	F11 BUSQUEDA DE APOYO	F12 INFORMARSE	F13 PLANIFICAR	F14 CONFRONTAR
Me disgusta que los demás se enteren de mis problemas.	.600	.019	-.058	.082
Me disgusta compartir mis problemas con los demás.	.576	-.027	.036	-.082
Prefiero que nadie sepa que tengo problemas.	.511	-.104	.174	-.036
Me considero una persona muy abierta para compartir mis problemas.	.492	-.067	-.105	-.447
Prefiero enfrentar los problemas antes que pedir ayuda.	.430	-.050	.118	-.274
Me molesta tener que pedir ayuda.	.389	.177	-.018	-.168
Me molesta pedir apoyo, siento que me pone en evidencia.	.379	-.078	.133	-.098
Cuando alguien me ayuda me siento frustrado.	.375	.256	.058	.089
Yo soy el único responsable de mis problemas, no veo razón por lo cual compartirlos.	.315	-.013	-.148	.030
Frente a un problema me gusta escuchar consejos.	.130	.192	.093	-.211
Cuando pido ayuda solo me confundo.	.127	-.064	.206	.240
Me reconforta sentir que mis amigos escuchan mis problemas.	.096	-.004	-.029	.030
Me gusta pedir ayuda de expertos.	.037	-.040	.118	-.042
Para resolver un problema necesito sentir el apoyo de mi pareja.	.025	.018	.040	.210
Cuando voy a resolver un problema, me gusta pedir segundas opiniones.	-.034	.050	-.011	.046
El apoyo moral es importante cuando los problemas me trascienden.	-.064	-.063	.098	-.106
Suelo desconfiar de la información proveniente de revistas, considero es de mala calidad.	.048	.421	.016	.025
Prefiero resolver problemas a investigarlos.	.209	.338	.266	.124
Me da mucha flojera buscar información para otras personas.	.082	.265	-.033	.024
Hay tantas respuestas en internet que las evito.	.146	.234	-.022	-.045
Cuando tengo la oportunidad de leer un folleto para informarme, lo hago.	.056	.212	.081	-.233
La información en exceso perjudica las soluciones a los problemas.	.056	.189	.078	.165
Cuando ignoro algún procedimiento en mi trabajo recurro al manual.	.023	.095	.195	-.133
Soy bueno para dar soluciones, y para buscar información se me dificulta.	.060	.057	.079	-.009
Soy de las personas que encuentra muchas respuestas a sus problemas en los libros.	-.125	-.014	.599	.094
Prefiero trabajos de lectura que manuales.	-.043	-.019	.441	.100
Me molesta perder el tiempo buscando información extraordinaria.	.051	-.062	.378	-.275
Soy de los que todavía leen para solucionar problemas.	-.147	-.111	.178	.084
Un buen ejecutivo es aquel que difícilmente pierde en la información como yo.	-.052	-.284	.564	-.076
Soy un seguidor de mi agenda.	-.034	.152	.521	-.016
Una respuesta inmediata es mucho más valiosa a los grandes planes.	.063	.218	.357	.007
Cuando tengo problemas con mi pareja prefiero evaluarlos.	.140	.111	.354	.280
Los planes a largo plazo suelen fallar.	.112	.047	.228	.125
Soy más efectivo cuando no pienso en las cosas demasiado.	.124	.357	.218	-.001
Es más efectivo reaccionar en el momento.	.066	-.019	.209	.299
Seguir una agenda, me limita.	.031	.193	.193	.126

Tabla 6.35

Análisis factorial exploratorio con rotación Varimax del Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas, Factores F11, F12, F13 y F14 Cuestionario "C" (Continuación).

Reactivos	F11 BUSQUEDA DE APOYO	F12 INFORMARSE	F13 PLANIFICAR	F14 CONFRONTAR
Prefiero escribir una obra de teatro que actuarla.	-.053	-.118	.174	.126
Prefiero ejecutar que planear.	.269	.082	.152	.022
Me disgustan los cronogramas.	-.001	-.038	.111	.133
Prefiero un trabajo estructurado a uno de ventas.	.226	-.028	.047	-.120
Los que planean, pierden el tiempo.	.120	.065	-.019	.093
Los planes restringen libertad.	.029	-.073	-.055	.092
Preparo mi trabajo con anticipación para tener control	-.039	-.087	-.091	-.068
Me gusta acatar reglas y me disgusta cuestionarlas.	.117	.039	.035	.325
Me disgusta cuestionar a otros.	.069	.187	.077	.250
Me disgusta protestar por cualquier cosa.	.149	-.169	.383	.204
En mi trabajo me conocen por ser cuestionador.	-.358	.021	-.005	.138
Mi personalidad me hace protestar fácilmente.	.084	-.020	.028	.099
Mis familiares me identifican como "peleonero".	-.061	-.196	.016	.058
Para mí lo que vale es lo que se puede probar.	-.142	.000	-.035	.000
He tenido problemas por cuestionar las órdenes de mi jefe.	-.322	.035	.115	-.019
Suelo debatir todos los puntos de vista.	.027	.077	.030	-.028
Me es irrelevante que la gente se justifique.	.015	.383	-.150	-.039
Me molesta que la gente no explique sus razones.	-.148	-.005	.057	-.116

Análisis de Confiabilidad

Se obtuvo la confiabilidad de la escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés, y se determinó con Alfa de Cronbach por factor, los 15 factores presentaron los siguientes resultados:

Con relación al cuestionario “A” el Factor 1 Escapar obtuvo una confiabilidad de .478, el Factor 2 Evitar presentó una confiabilidad de .558, el Factor 3 Llorar contó con un .749, Factor 4 Culpar contó con una confiabilidad de .502, Factor 5 Maldecir tuvo una confiabilidad de .823, Factor 6 Bromear presentó una confiabilidad de .507, F7 Ilusionarse tuvo una confiabilidad del .280, F8 Autocontrol una confiabilidad del .705, F9 Reevaluación positiva obtuvo una confiabilidad de .743, F10 Aceptación de la Responsabilidad presentó una confiabilidad del .486, F11 Búsqueda de Ayuda obtuvo un .494 de confiabilidad, F12 Informarse .517 de confiabilidad, F13 Planificar contó con un .567 de confiabilidad, F14 Confrontar tuvo un .302 de confiabilidad y por último F15 Resignación obtuvo una confiabilidad de .600.

Al realizar el análisis, se redujo la cantidad de los reactivos en cada uno de los factores, esto con el fin de aumentar su confiabilidad, quedando un total 107 reactivos, ver tabla 6.4 la cual nos indica que la mayoría de los factores que se analizaron por reactivo cuentan una confiabilidad aceptable y alta, excepto por el Factor 7 Ilusionarse y el Factor 14 Confrontar. También podemos observar los porcentajes de la varianza explicada y los porcentajes de varianza explicada acumulada.

Tabla 6.36

Resultados de Confiabilidad Alfa de Cronbach de los 15 Factores del Cuestionario “A” de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Factor	Alfa de Cronbach	N° de Reactivos	% Varianza Explicada	% Varianza Explicada Acumulada
F1 ESCAPAR	.478	5	6.34	33.20
F2 EVITAR	.558	7	5.83	33.20
F3 LLORAR	.749	8	5.18	33.20
F4 CULPAR	.502	4	4.60	33.20
F5 MALDECIR	.823	15	4.52	33.20
F6 BROMEAR	.507	7	3.50	33.20
F7 ILUSIONARSE	.280	3	3.20	33.20
F8 AUTOCONTROL	.705	12	6.37	30.78
F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	.743	10	4.95	30.78
F10 ACEPTACN. DE LA RESPONSABILIDAD	.486	5	4.44	30.78
F11 BUSQUEDA DE AYUDA	.494	5	4.35	30.78
F12 INFORMASRSE	.517	8	4.19	30.78
F13 PLANIFICAR	.567	6	3.49	30.78
F14 CONFRONTAR	.302	5	2.95	30.78
F15 RESIGNARSE	.600	7		
Total de Reactivos		107		

En cuanto al Cuestionario “B” para el Factor 1 Escapar obtuvo una confiabilidad de .515, el Factor 2 Evitar presentó una confiabilidad de .612, el Factor 3 Llorar contó con un .782, Factor 4 Culpar obtuvo con una confiabilidad de .605, Factor 5 Maldecir presentó una confiabilidad de .840, Factor 6 Bromear contó una confiabilidad de .500, F7 Ilusionarse tuvo una confiabilidad del .317, F8 Autocontrol una confiabilidad del .617, F9 Reevaluación positiva contó una confiabilidad de .633, F10 Aceptación de la Responsabilidad presentó una confiabilidad del .511, F11 Búsqueda de Ayuda tuvo un .654 de confiabilidad, F12 Informarse .655 de confiabilidad, F13 Planificar contó con un .319 de confiabilidad, F14 Confrontar tuvo un .417 de confiabilidad y por último F15 Resignación obtuvo una confiabilidad de .512 ver Tabla 6.5.

Para el cuestionario B al realizar el análisis, también se redujo la cantidad de los reactivos en cada uno de los factores, esto con el fin de aumentar su confiabilidad, quedando un total 114 reactivos, la tabla 6.5 nos indica que la mayoría de los factores que se analizaron por reactivo cuentan una confiabilidad aceptable y alta, excepto por el Factor 7 Ilusionarse y el Factor 13 Planificar. También podemos observar los porcentajes de la varianza explicada y los porcentajes de varianza explicada acumulada.

Tabla 6.37

Resultados de Confiabilidad Alfa de Cronbach de los 15 Factores del Cuestionario “B” de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Factor	Alfa de Cronbach	N° de Reactivos	% Varianza Explicada	% Varianza Explicada Acumulado
F1 ESCAPAR	.515	5	9.36	37.25
F2 EVITAR	.612	7	7.43	37.25
F3 LLORAR	.782	10	5.23	37.25
F4 CULPAR	.605	9	5.22	37.25
F5 MALDECIR	.840	13	3.84	37.25
F6 BROMEAR	.500	7	3.35	37.25
F7 ILUSIONARSE	.317	4	2.79	37.25
F8 AUTOCONTROL	.617	6	6.86	31.66
F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	.633	9	5.14	31.66
F10 ACEPTACN. DE LA RESPONSABILIDAD	.511	4	4.42	31.66
F11 BUSQUEDA DE AYUDA	.654	9	4.30	31.66
F12 INFORMARSE	.655	10	4.01	31.66
F13 PLANIFICAR	.319	4	3.48	31.66
F14 CONFRONTAR	.417	5	3.42	31.66
F15 RESIGNARSE	.512	12		
Total de Reactivos		114		

Los resultados del Cuestionario “C” indican que el Factor 1 Escapar tiene una confiabilidad de .479, el Factor 2 Evitar presentó una confiabilidad de .685, el Factor 3 Llorar cuenta con un .801, Factor 4 Culpar cuenta con una confiabilidad de .681, Factor 5 Maldecir tiene una confiabilidad de .846, Factor 6 Bromear presentó una confiabilidad de .815, F7 Ilusionarse tuvo una confiabilidad del .262, F8 Autocontrol una confiabilidad del .690, F9 Reevaluación positiva cuenta una confiabilidad de .558, F10 Aceptación de la Responsabilidad presentó una confiabilidad del .647, F11 Búsqueda de Ayuda tiene un .693 de confiabilidad, F12 Informarse .423 de confiabilidad, F13 Planificar cuenta con un .420 de confiabilidad, F14 Confrontar tiene un .291 de confiabilidad y por último F15 Resignación tiene una confiabilidad de .467 ver Tabla 6.6.

Para el cuestionario C al realizar el análisis, también se redujo la cantidad de los reactivos en cada uno de los factores, esto con el fin de aumentar su confiabilidad, quedando un total 128 reactivos, la tabla 6.6 nos indica que la mayoría de los factores que se analizaron por reactivo cuentan una confiabilidad aceptable y alta, excepto por el Factor 7 Ilusionarse y el Factor 14 Confrontar. También podemos observar los porcentajes de la varianza explicada y los porcentajes de varianza explicada acumulada.

Tabla 6.38

Resultados de Confiabilidad Alfa de Cronbach de los 15 Factores del Cuestionario “C” de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Factor	Alfa de Cronbach	N° de Reactivos	% Varianza Explicada	% Varianza Explicada Acumulada
F1 ESCAPAR	.479	4	7.09	34.23
F2 EVITAR	.685	10	5.87	34.23
F3 LLORAR	.801	11	5.12	34.23
F4 CULPAR	.681	6	4.83	34.23
F5 MALDECIR	.846	15	4.01	34.23
F6 BROMEAR	.815	18	3.69	34.23
F7 ILUSIONARSE	.262	3	3.61	34.23
F8 AUTOCONTROL	.690	11	6.47	29.93
F9 REEVALUACIÓN POSITIVA	.558	6	5.29	29.93
F10 ACEPTACN. DE LA RESPONSABILIDAD	.647	9	4.96	29.93
F11 BUSQUEDA DE AYUDA	.693	9	3.88	29.93
F12 INFORMARSE	.423	5	3.27	29.93
F13 PLANIFICAR	.420	5	3.17	29.93
F14 CONFRONTAR	.291	4	2.86	29.93
F15 RESIGNARSE	.467	12		
Total de Reactivos		128		

Con los resultados del análisis de confiabilidad, se redujo la cantidad de reactivos en cada uno de los 15 factores de los Cuestionario A, B y C esto con el fin de aumentar los niveles de confiabilidad de los reactivos de la escala, quedando un total de 349 (107 reactivos del Cuestionario A), (114 reactivos del Cuestionario B), (128 reactivos del Cuestionario C) y con esto se propone una versión final de la escala en los cuadros de factores y reactivos de los Anexos 7, 8 y 9.

Análisis de Correlación de Pearson

Se obtuvieron correlaciones de los cuestionarios A, B y C entre los factores de estilos de afrontamiento al estrés y variables sociodemográficas clasificatorias numéricas: edad, número de hijos, tiempo laborando, jornada laboral, tiempo de traslado, jornada días, tiempo en el puesto actual y sueldo.

Los resultados significativos de las correlaciones del cuestionario A se muestran en la tabla 6.7 y la tabla 6.8

En la Tabla 6.7 los resultados muestran como los factores analizados proporcionan promedios estadísticamente significativos, la correlación entre F3 Llorar y F2 Evitar fue positiva en un nivel de significancia ($p \leq .01$); en cuanto al F4 Culpar tiene una correlación positiva con F2 Evitar y F3 Llorar con un nivel de significancia ($p \leq .01$) el factor F5 Maldecir tiene una correlación con F1 Escapar negativa del ($p \leq .05$) de significancia, con F2 Evitar de manera positiva a nivel de significancia ($p \leq .05$) y con F4 Culpar de manera positiva con un nivel de significancia de ($p \leq .05$); en relación a F6 Bromear existe una correlación positiva con F2 Evitar al ($p \leq .05$) y con F5 Maldecir a un nivel de significa ($p \leq .01$); F7 Ilusionarse tiene una correlación positiva con F4 Culpar y F6 Bromear negativa ambas a un nivel de significancia ($p \leq .01$).

La variable Edad tiene una correlación significativa positiva con los Factores F2 Evitar, F5 Maldecir y F6 Bromear con un nivel de significancia ($p \leq .01$); la variable Número de Hijos tiene una correlación positiva con F7 Ilusionarse con un nivel de significancia de ($p \leq .05$) y Edad con ($p \leq .01$) de significancia; la variable Tiempo Laborando tiene una correlación positiva con F2 Evitar, F6 Bromear, la variable Edad con una significancia de ($p \leq .01$) y con Número de Hijos con un nivel de significancia de ($p \leq .05$); en cuanto la variable Jornada Laboral tiene correlación positiva con F3 Llorar y con la variable Tiempo Laborando, y se correlaciona de manera negativa con F5 Maldecir a un ($p \leq .01$) de significancia.

Tiempo de Traslado tiene una correlación positiva con las variables Edad y Tiempo Laborando con un nivel de significancia del ($p \leq .05$); la variable Jornada Días tiene una correlación positiva con F3 Llorar y la variable Jornada Laboral a un ($p \leq .01$); Tiempo en el Puesto tiene correlación negativa con el F1 Escapar con ($p \leq .05$) de significancia; positiva con el F2 Evitar, F6 Bromear a un nivel de significancia de ($p \leq .01$), negativa con F7 Ilusionarse con ($p \leq .01$) de significancia y se correlaciona positivamente con las variables Edad, Tiempo Laborando y Tiempo de Traslado con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), por último existe correlación entre Sueldo y el F1 Escapar positivamente con un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

Tabla 6.7

Resultados Correlación de Pearson entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7 y variables sociodemográficas numéricas del Cuestionario "A" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Edad	Nº de Hijos	Tiempo Laborando	Jornada Laboral	Tiempo Traslado
F1	1											
F2		1										
F3		.261**	1									
F4		.367**	.323**	1								
F5	-.132*	.348**		.150*	1							
F6		.138*			.333**	1						
F7				.209**		-.175**	1					
Edad		.250**			.244**	.317**		1				
Nº de Hijos							.181*	.254**	1			
Tiempo Laborando		.205**				.174**		.713**	.215*	1		
Jornada Laboral			.174**		-.190**					.186**	1	
Tiempo Traslado								.159*		.158*		1
Jornada Días			.166**								.195**	
Tiempo Puesto	-.161*	.223**				.193**	-.176**	.536**		.610**		.232**
Sueldo	.245**											

Nota: F1Escapar; F2 Evitar; F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 6.8

Resultados Correlación de Pearson entre los factores F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables sociodemográficas numéricas del Cuestionario "A" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Nota: F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	Edad	N° de Hijos	Tiempo Laboran	Jornada Laboral	Tiempo Traslado
F8	1												
F9	.459**	1											
F10	.274**		1										
F11	.307**	.265**	.365**	1									
F12	.219**	.194**	.157*	.182**	1								
F13	.133*		.365**	.381**		1							
F14					.165**		1						
F15	-.371**	-.409**	-.309**	-.415**	-.394**	.211**	-.226**	1					
Edad	-.264**	-.202**				.132*		.182**	1				
N° de Hijos								.254**		1			
Tiempo Laborando	-.165**	-.170**	-.153*	-.160*				.155*	.713**	.215*	1		
Jornada Laboral							-.165**				.186**	1	
Tiempo Traslado								.159*		.158*			1
Jornada Días											.195**		
Tiempo Puesto	-.157*							.536**		.610**			.232**
Sueldo					-.143*		-.133*	.130*					

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6.8 muestra las correlaciones significativas de F9 Reevaluación Positiva con F8 Autocontrol siendo esta positiva teniendo un nivel de significancia de ($p \leq .01$); en relación con el F10 Aceptación de la Responsabilidad tiene una correlación positiva con el F8 Autocontrol un nivel de significancia de ($p \leq .01$), para el F11 Búsqueda de apoyo tenemos una correlación positiva con F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva y F10 Aceptación de la Responsabilidad con una significancia de ($p \leq .01$), para el F12 encontramos que tiene correlación positiva con los factores F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva, F11 Búsqueda de Apoyo, con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), y con F10 Aceptación de la Responsabilidad de manera positiva con una significancia al ($p \leq .05$); el F13 Planificación tiene una correlación Positiva con F8 Autocontrol con un nivel de significancia de ($p \leq .05$), con F10 Aceptación de la Responsabilidad y F11 Búsqueda de Apoyo con un ($p \leq .01$) de significancia.

El F14 Confrontar se correlaciona positivamente con F12 Informarse a un nivel de significancia del ($p \leq .01$); F15 Resignación tiene correlación significativa positiva con F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo, F12 Informarse, F14 Confrontar y se correlaciona de manera negativa con F13 Planificación, a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

La variable Edad tiene una correlación significativa negativa con F8 Autocontrol y F9 Reevaluación Positiva con un nivel de significancia de ($p \leq .01$) se correlaciona positivamente con F13 Planificación a un ($p \leq .05$) y con F15 Resignación con un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

La variable N° de Hijos tiene una correlación positiva con la variable Edad a un ($p \leq .01$) de significancia; con relación a la variable Tiempo Laborando tenemos una correlación significativa negativa con F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva, con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), con F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo, a un ($p \leq .05$) de significancia, con F15 Resignación se correlaciona positivamente a un nivel de significancia ($p \leq .05$), con la variable Edad tiene correlación positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .01$) y Número de Hijos con un nivel de significancia ($p \leq .05$).

En cuanto a la variable Jornada Laboral se encontró que hay una correlación negativa con F14 Confrontar a un nivel de significancia ($p \leq .01$) y con la variable Tiempo Laborando tiene una correlación positiva con un ($p \leq .01$) de significancia; Tiempo de Traslado se correlacionó significativamente con Edad y Tiempo Laborando a un nivel de significancia de ($p \leq .05$).

Respecto a la variable Jornada Días se encontró que tiene una correlación significativa positiva con Jornada Laboral a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

La variable Tiempo en el Puesto tiene correlación significativa negativa con F8 Autocontrol a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), con la variable Edad, Tiempo Laborando y Tiempo de Traslado se correlaciona positivamente a un nivel de significancia ($p \leq .01$); finalmente la variable Sueldo se correlaciona negativamente con respecto a los factores F12 Informarse, F14 Confrontar y positiva con F15 Resignación con un nivel de significancia ($p \leq .05$).

Con respecto a los resultados significativos de las correlaciones del cuestionario B se muestran en las tablas 6.9 y 6.10.

Tabla 6.9

Resultados Correlación de Pearson entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7 y variables sociodemográficas numéricas del Cuestionario "B" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Edad	N° de Hijos	Tiempo Laborando	Jornada Laboral	Tiempo Traslado	Jornada Días	Tiempo Puesto
F1	1													
F2	.455**	1												
F3	.234**	.142*	1											
F4	.148*		.286**	1										
F5	.405**	.197**	.132*		1									
F6	.122*				.251**	1								
F7	.388**	.269**	.267**		.191**	.166**	1							
Edad					.218**			1						
N° de Hijos							.414**		1					
Tiempo Laborando		.133*					.714**	.243**		1				
Jornada Laboral										.162**	1			
Tiempo Traslado											.189**	1		
Jornada Días											.136*		1	
Tiempo Puesto														1
Sueldo														.193**

Nota: F1 Escapar; F2 Evitar; F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 6.9 los resultados muestran como los factores analizados proporcionan promedios estadísticamente significativos, la correlación entre F2 Evitar y F1 Escapar fue positiva con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); en cuanto al F3 Llorar tiene una correlación positiva con F1 Escapar a un nivel de significancia ($p \leq .01$) y F2 Evitar con significancia de ($p \leq .05$); para el factor F4 Culpar su correlación es positiva con F1 Escapar da un nivel de significancia de ($p \leq .05$) y con F3 Llorar con nivel de significancia ($p \leq .01$); el F5 Maldecir tiene una correlación positiva con F1 Escapar, con F2 Evitar, ambas a un nivel de significancia del ($p \leq .01$) y con F3 Llorar a un nivel de significancia ($p \leq .05$); con respecto a F6 Bromear tiene una correlación positiva con F1 Escapar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$) y con F5 Maldecir a un nivel de significancia ($p \leq .01$); el F7 tiene una correlación significativa positiva con los Factores : F1 Escapar, F2 Evitar, F3 Llorar, F5 Maldecir y F6 Bromear a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); la variable Edad tiene una correlación positiva con F5 Maldecir con una significancia de ($p \leq .01$); la variable Número de Hijos tiene una correlación positiva con Edad del ($p \leq .01$) de significancia; la variable Tiempo Laborando cuenta con una

correlación positiva con el factor F2 Evitar a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), y con las variables Edad y con Número de Hijos con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); en cuanto la variable Jornada Laboral tiene una correlación significativa con la variable Tiempo Laborando con un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

La variable Tiempo de Traslado tiene una correlación negativa con el F6 Bromear a un nivel de significancia ($p \leq .05$) y con la variable Jornada Laboral con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); en cuanto a la variable Jornada Días tiene una correlación positiva con F6 Bromear, con la variable Jornada Laboral con un nivel de significancia de ($p \leq .05$) y se correlaciona negativamente con la variable Tiempo de Traslado a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); la variable Tiempo en el Puesto cuenta con una correlación negativa con el F1 Escapar a un nivel de significancia de ($p \leq .05$) y con F2 Evitar con un nivel de significancia de ($p \leq .01$) también es significativa su correlación positiva con las variables Edad y Tiempo Laborando con un nivel de significancia de ($p \leq .01$) y con Jornada Días a un nivel de significancia ($p \leq .05$).

Por último existe una correlación positiva significativa entre la variable Sueldo y los factores F2 Evitar y F5 Maldecir con un nivel de significancia ($p \leq .05$), también se correlaciona a un nivel de significancia de ($p \leq .01$) con las variables Edad, Tiempo Laborando, Jornada Laboral y Tiempo en el Puesto de manera positiva.

Tabla 6.10

Resultados Correlación de Pearson entre los factores F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables sociodemográficas numéricas del Cuestionario "B" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	Edad	N° de Hijos	Tiempo Laborando	Jornada Laboral	Tiempo Traslado	Tiempo Puesto	
F8	1														
F9	.294**	1													
F10	.212**	.348**	1												
F11	.461**	.379**		1											
F12	.130*	.144*	.166**	.238**	1										
F13	.335**	.296**	.312**	.128*		1									
F14	-.244**	-.551**	-.382**	-.427**	-.147*	-.364**	1								
F15								1							
Edad									1						
N° de Hijos				.172*	.259**		.414**			1					
Tiempo Laborando							.123*	.714**	.243**		1				
Jornada Laboral										.162**		1			
Tiempo Traslado											.189**		1		
Jornada Días											.136*	-.162*		1	
Tiempo Puesto						.181**		.603**		.631**				.143*	1
Sueldo						-.132*		.265**		.410**	.209**				.193**

Nota: F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6.10 muestra las correlaciones significativas que existe entre factores y variables; al respecto existe una correlación positiva entre los factores F10 Aceptación de la Responsabilidad con el F8 Autocontrol a un nivel de significancia ($p \leq .01$); F11 Búsqueda de Apoyo se correlaciona positivamente con F8 Autocontrol y F9 Reevaluación Positiva con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); F12 cuenta con una correlación positiva con los factores F9 Reevaluación Positiva y F10 Aceptación de la Responsabilidad con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); mientras que el F13 tiene una correlación positiva con los factores F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), con F10 Aceptación de la Responsabilidad y F11 Búsqueda de Apoyo se correlaciona con un nivel de significancia del ($p \leq .01$).

El F14 tiene correlación positiva con F9 Reevaluación Positiva, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo a un nivel de significancia de ($p \leq .01$), con F12 Informarse a un nivel de significancia de ($p \leq .05$); la correlación del F15 Resignación es negativa con F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo y F13 Planificación a un nivel de significancia ($p \leq .01$), con F12 Informarse a un nivel de significancia de ($p \leq .05$); la variable Número de Hijos se correlaciona significativamente con F12 Informarse a un nivel de significancia ($p \leq .05$); con F13 Planificación y F15 Resignación se correlaciona a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

Tiempo Laborando tiene una correlación positiva con F14 Confrontar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$), mientras que con F15 Resignación y la variable Edad a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); para Jornada Laboral es significativa su correlación con Número de Hijos a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); Tiempo de Traslado es significativo con Tiempo Laborando con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); la variable Jornada Días se correlaciona positivamente con Tiempo Laborando y de manera negativa con Jornada Laboral a un nivel de significancia de ($p \leq .05$).

Para la variable Tiempo en el Puesto es significativa su correlación con F13 Planificación, F15 Resignación, con Número de Hijos a un nivel de significancia de ($p \leq .01$) y con Tiempo de Traslado al ($p \leq .05$) de significancia; finalmente la variable Sueldo se correlaciona significativamente con F13 Planificación de manera negativa a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), y tiene correlación positiva con F15 Resignación, con las variables Número de Hijos, Tiempo Laborando y Tiempo en el Puesto a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

En relación a los resultados significativos de las correlaciones del cuestionario C se muestran en las tablas 6.11 y 6.12.

Tabla 6.11

Resultados Correlación de Pearson entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, y variables sociodemográficas numéricas del Cuestionario "C" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Edad	N° de Hijos	Tiempo Laborando	Jornada Laboral	Tiempo Traslado	Jornada Días	Tiempo Puesto
F1	1													
F2	.357**	1												
F3		.321**	1											
F4		.250**	.271**	1										
F5	.158*	.275**	.224**	.240**	1									
F6	-.183**				.409**	1								
F7	.278**	.275**					1							
Edad	-.243**	-.183**				.216**	-.126*	1						
N° de Hijos							.488**		1					
Laborand	-.158*					.173**	.787**		.449**	1				
Jornada Laboral											1			
Tiempo Traslado									-.210*			1		
Jornada Días								-.186**		-.136*	.213**	-.157*	1	
Tiempo Puesto	-.225**	-.226**				.231**	.680**	.571**	.688**			-.156*		1
Sueldo							.374**		.321**	.159*		-.178**	.231**	

Nota: F1 Escapar; F2 Evitar; F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6.11 muestra las correlaciones significativas que existe entre factores y variables; al respecto existe una correlación significativa positiva entre los factores F2 Evitar y F1 Escapar con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); mientras F3 tiene una correlación positiva con F2 Evitar a un nivel de significancia ($p \leq .01$), F4 Culpar se correlaciona positivamente con F2 Evitar y con F3 Llorar ambas con un nivel de significancia ($p \leq .01$); respecto a F5 Maldecir se correlaciona de manera positiva con F1 Escapar al ($p \leq .05$) de significancia y con los factores F2 Evitar, F3 Llorar y F4 Culpar a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); en cuanto a F6 se muestra una correlación negativa con F1 Escapar y positiva con F5 Maldecir a un ($p \leq .01$) de significancia; F7 tiene correlación significativa positiva con los factores F1 Escapar y F2 Evitar a un nivel ($p \leq .01$) de significancia.

Respecto a la variable Edad se encuentra que existe una correlación negativa con los factores F1 Escapar, F2 Evitar y con F6 positivamente a un nivel ($p \leq .01$) de significancia, con F7 Ilusionarse tiene correlación significativa negativa a un nivel de significancia ($p \leq .05$); la variable Número de hijos muestra que existe correlación significativa con Edad a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); la variable Tiempo Laborando tiene correlación significativa negativa con F1 Escapar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$); y positiva con F6 Bromear, Edad y Número de Hijos a un nivel de significancia ($p \leq .01$).

Por su parte la variable Tiempo de Traslado se correlaciona negativamente con Número de Hijos a un nivel de significancia ($p \leq .05$); Jornada Días se correlaciona significativamente negativo con la variable Edad a un ($p \leq .01$) de significancia, con Tiempo Laborando y con Tiempo de Traslado a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), mientras que Jornada Laboral muestra una correlación positiva con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); la variable Tiempo en el Puesto tiene una correlación significativa negativa con F1 Escapar, F2 Evitar a un nivel de significancia de ($p \leq .01$) y con Tiempo de Traslado a una nivel de significancia de ($p \leq .05$), mientras que se correlaciona de manera positiva con F6 Bromear, con Edad, Número de Hijos y Tiempo Laborando a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

Por último la variable Sueldo se correlaciona positivamente con Edad, Tiempo Laborando y Tiempo en el Puesto a un nivel de significancia de ($p \leq .01$), con Jornada Laboral a un ($p \leq .05$) de significancia; y de manera negativa con Jornada Días a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

Tabla 6.12

Resultados Correlación de Pearson entre los factores F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables sociodemográficas numéricas del Cuestionario "C" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés

	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	Edad	N° de Hijos	Tiempo Laborando	Jornada Laboral	Tiempo Traslado	Jornada Días	Tiempo Puesto
F8	1														
F9		1													
F10	.362**	.316**	1												
F11	.181**	.124*	.231**	1											
F12	.235**	.124*	.430**	.248**	1										
F13	.286**		.359**	.266**	.214**	1									
F14					.166**		1								
F15	-.123*	-.136*	-.420**	-.213**	-.276**	-.156*	-.214**	1							
Edad		.167**						-.166**	1						
N° de Hijos							.225*	-.218*	.488**	1					
Tiempo Laborando		.140*						-.159*	.787**	.449**	1				
Jornada Laboral							-.160**					1			
Tiempo Traslado		-.133*				.125*			-.210*				1		
Jornada Días					-.124*		-.152*		-.186**		-.136*	.213**	-.157*	1	
Tiempo Puesto		.256**					.144*	-.143*	.680**	.571**	.688**		-.156*		1
Sueldo								.374**			.321**	.159*		-.178**	.231**

Nota: F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 6.12 los resultados muestran como los factores analizados proporcionan promedios estadísticamente significativos, existe correlación significativa positiva entre F10 Aceptación de la Responsabilidad y los factores F8 Autocontrol y F9 Reevaluación Positiva con un nivel de significancia ($p \leq .01$); F11 se correlaciona positivamente con F8 Autocontrol y F10 Aceptación de la Responsabilidad a un nivel de significancia de ($p \leq .01$), mientras que con F9 Reevaluación Positiva se correlaciona a un ($p \leq .05$) de significancia.

F12 Informarse tiene correlación significativa positiva con F8 Autocontrol, F10 Aceptación de la Responsabilidad y F11 Búsqueda de Apoyo con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), y con F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .05$); F13 Planificación se correlaciona de manera positiva con F8 Autocontrol, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo y F12 Informarse a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

F14 Confrontar tiene correlación positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .01$) con F12 Informarse; respecto a F15 Resignación se correlaciona negativamente a un nivel de significancia de ($p \leq .05$) con F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva y F13 Planificación, mientras que con F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo, F12 Ilusionarse y F14 Confrontar se correlaciona a un nivel de significancia de ($p \leq .01$).

La variable Edad tiene correlación positiva con F9 Reevaluación Positiva y negativa con F15 Resignación con un nivel de significancia de ($p \leq .01$); en Número de Hijos existe una correlación positiva con F14 Culpar y negativa con F15 Resignarse a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), y con Edad a ($p \leq .01$) de significancia; en cuanto a Tiempo Laborado hay correlación positiva con F9 Reevaluación Positiva y negativa con F15 Resignación a ($p \leq .05$) de significancia, con Edad y Número de Hijos a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); respecto a Jornada Laboral se encontró correlación negativa con F14 Confrontar a ($p \leq .01$) de significancia.

Tiempo de Traslado se correlaciona negativamente con F9 Reevaluación Positiva, Número de Hijos y de manera positiva con F13 Planificación a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); en la variable Jornada Días existe correlación negativa al ($p \leq .05$) de significancia con F12 Ilusionarse, F14 Confrontar, Tiempo Laborando y Tiempo de Traslado, también hay correlación negativa con Edad y positiva con Jornada Laboral a un nivel de significancia de ($p \leq .01$); para la variable Tiempo en el Puesto existe correlación positiva con F9 Reevaluación Positiva, con Edad, Número de Hijos y Tiempo Laborando a un ($p \leq .01$) de significancia, también hay correlación positiva con F14 Confrontar y negativa con F15 Resignación, Tiempo de Traslado pero a un nivel de significancia de ($p \leq .05$).

Finalmente la variable Sueldo se correlaciona positivamente a un ($p \leq .01$) de significancia con Edad, Tiempo Laborando, Tiempo en el Puesto y de manera negativa con Jornada Días, respecto a la variable Jornada Laboral tiene correlación positiva a un ($p \leq .05$) de significancia.

Análisis de Varianza (ANOVAS ONE WAY)

Los resultados de las ANOVAS determinaron la relación entre los quince factores de estilos de afrontamiento y las variables sociodemográficas clasificatorias edad, sexo, escolaridad, área profesional, estado civil, hijos, dependientes económicos, tiempo laborando, tipo de empresa, giro de la empresa, jornada laboral, tiempo de traslado, días laborales, puesto, tiempo en el puesto, personal a cargo, sueldo, otro trabajo, consumo de cigarro y consumo de alcohol; con cada uno de los tres Cuestionarios A, B y C.

Para el cuestionario A, la tabla 6.13 muestra que la edad de los participantes es una variable estadísticamente significativa con el factor F2 Evitar a un nivel de significancia de ($p \leq .001$), esto quiere decir que las personas con una edad entre 41 y 68 años utilizan el factor evitar como estrategia al estrés, también para este grupo de edad se observa que existe relación con el factor F5 Maldecir con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), y F6 Bromear aun nivel de significancia del ($p \leq .001$), también podemos decir que el grupo de edad de entre 18 y 25 años tiene una relación estadísticamente significativa con la media de los factores F8 Autocontrol con un nivel de significancia del ($p \leq .001$), y F9 Reevaluación positiva con un nivel de ($p \leq .01$), en el caso de edad entre el grupo de 41 y 68 años es una variable que se relaciona con los factores F13 Planificación y F15 Resignación con un valor de significancia del ($p \leq .05$).

La variable sexo se relaciona con los factores F3 Llorar a un nivel de significancia del ($p \leq .001$), F5 Maldecir y F7 Ilusionarse al ($p \leq .05$) de significancia, en esta variable se observa que los hombres utilizan más el F3 Llorar y F7 Ilusionar, por su parte las mujeres utilizan el F5 Maldecir más que los hombres.

En cuanto a la variable Escolaridad podemos decir que existe una relación estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar con un nivel de significancia ($p \leq .05$), F4 Culpar a un nivel de significancia ($p \leq .01$), F8 Autocontrol de un nivel de significancia de ($p \leq .05$), F12 Informarse al ($p \leq .001$), y F14 Confrontar con un valor de significancia del ($p \leq .05$), esto significa que los participantes que cuenta con un posgrado

utilizan el F1 Escapar y F4 Culpar para su afrontamiento de estrés en el trabajo, para los del grupo de Carrera Técnica sí es importante el F8 Autocontrol a la hora de afrontar su estrés, y para los del grupo de nivel Primaria utilizan los factores F12 Informarse y F14 Confrontar.

La variable Área Profesional se relaciona significativamente con los factores F3 Llorar y F12 Informarse con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), los resultados muestran que las personas del área de Ingenierías son los que utilizan más el factor F3 Llorar a la hora de afrontar el estrés en el trabajo y los de Artes utilizan el F12 Informarse.

Para la variable Estado Civil los resultados arrojan que los solteros utilizan más el F1 Escapar, los casados el F6 Bromear y los viudos F12 Informarse con un nivel de significancia del ($p \leq .01$).

Con relación a la variable Hijos tenemos que se relaciona significativamente con el F12 Informarse con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), para quienes tienen 4 hijos utilizar el F12 Informarse sí importa.

Tabla 6.13

Resultados del análisis de Varianza entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables sociodemográficas del Cuestionario "A" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

VARIABLES	N	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15
Edad	69	18-25 Años		2.90			2.78	2.58		2.06*	2.03**				2.36		3.05
	129	26-40		2.96			2.81	2.74		1.97	1.98				2.38		3.22
	54	41-68		3.20 ***			3.07**	3.00 ***		1.74	1.72				2.59 *		3.24*
Sexo	131	Femenino			2.70		2.93 *		2.47								
	121	Masculino			3.20 ***		2.77		2.64 *								
Escolaridad	14	Primaria	2.46			3.13				1.64				2.40 ***		2.61 *	
	32	Secundaria	2.21			3.16				1.85				2.28		2.34	
	54	Bachillerato	2.54			2.91				2.03				2.04		2.17	
	57	Carrera Técnica	2.53			2.94				2.04*				2.12		2.12	
	92	Licenciatura	2.65			2.99				1.93				1.95		2.20	
	3	Posgrado	3.13 *			3.83 **				1.58				2.04		2.53	
Área Profesional	76	Ecónómico Admtvs.			2.83									2.10			
	44	Ciencias Sociales			2.92									1.90			
	25	Ingenierías			3.34**									1.96			
	11	Medicina			3.15									2.34			
	9	Artes			2.50									2.35**			
	9	Biológicas			2.94									1.96			
Estado Civil	115	Soltero (a)	2.66**					2.63			2.05						
	85	Casado (a)	2.36					2.89**			1.79						
	40	Unión Libre	2.60					2.82			1.98						
	11	Divotciado (a)	2.51					2.75			1.83						
	1	Viuo (a)	1.20					2.29			2.40**						
Hijos	56	1												2.11			
	43	2												1.95			
	22	3												2.33			
	7	4												2.45*			
	1	5												1.50			

* < .05

** < .01

*** < .001

NOTA: F1 Escapar; F2 Evitar, F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse; F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

La Tabla 6.14 describe los resultados de las variables sociodemográficas laborales y nos muestra que los participantes que sí tienen dependientes económicos se relacionan significativamente con los factores F2 Evitar a un nivel de significancia del ($p \leq .001$), F5 Maldecir y F6 Bromear al ($p \leq .05$); esto quiere decir que los que tienen dependientes económicos suelen utilizar más los factores Evitar, Maldecir y Bromear, en cuanto a los que no tienen dependientes económicos tienen relación estadísticamente significativa con los factores F7 Ilusionarse a un nivel de significancia del ($p \leq .01$), F9 Reevaluación Positiva con un valor de significancia del ($p \leq .001$) y F15 Resignación con un valor de significancia del ($p \leq .01$).

La Variable Tiempo Laborando tiene una relación estadísticamente significativa con los factores F2 Evitar con un nivel de significancia del ($p \leq .001$), F6 Bromear con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), F7 Ilusionarse con un nivel de significancia del ($p \leq .05$); y F8 Autocontrol al ($p \leq .01$), lo que se observa es que los que tiene entre 15 y 30 años trabajando utilizan el F2 Evitar en su afrontamiento al estrés, los que tienen de 9.8 a 13.4 años trabajando utilizan el F6 Bromear para afrontar el estrés, los de 10 meses a 3 años trabajando utilizan el F7 Ilusionarse y F8 Autocontrol.

La variable Tipo de Empresa se relaciona significativamente con los factores F4 Culpar y F10 Aceptación de la Responsabilidad a un nivel de significancia del ($p \leq .05$), esto quiere decir que los que trabajan en el sector público utilizan el F4 Culpar para afrontar su estrés y los del sector privado utilizan más el F10 Aceptación de la Responsabilidad.

Para la variable Giro de la Empresa los resultados demuestran que si existe relación estadísticamente significativa con el F7 Ilusionarse al ($p \leq .05$), las personas que trabajan en el giro de servicios tiende a utilizar más el F7 Ilusionarse a la hora de afrontar el estrés que las personas que trabajan en el giro de producción y comercial.

Con relación a la variable Jornada Laboral es estadísticamente significativa con el F1 Escapar, con el F3 Llorar, F5 Maldecir y F14 Confrontar con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), esto revela que los que trabajan en una jornada de 9 a 16 horas utilizan más el F1 Escapar y F3 Llorar, los que trabajan de 3 a 8 horas suelen utilizar más los factores F5 Maldecir y F14 Confrontar para afrontar el estrés en sus trabajos.

La variable Tiempo de Traslado de muestra que es estadísticamente significativa con el F4 Culpar con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), lo que nos dice que las personas que tardan en trasladarse de su casa a su trabajo de 9 a 50 minutos utilizan el F4 Culpar más que los que tardan de 1 a 1.50 y los de 2 a 4 horas.

La variable Días Laborales es estadísticamente significativa con los factores F3 Llorar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$), F5 Maldecir a un nivel de significancia del ($p \leq .001$) y F9 Reevaluación Positiva con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), podemos observar que los que trabajan 6 días utilizan más el factor F3 Llorar, los que trabajan 3 días a la semana utilizan más el F5 Maldecir y los que trabajan 7 días a la semana utilizan el F9 Reevaluación Positiva.

La variable Puesto tiene relación estadísticamente significativa con los factores F9 Reevaluación Positiva y F14 Confrontación a un nivel de significancia del ($p \leq .05$). Las personas con un puesto Ejecutivo utilizan el F9 Reevaluación Positiva más que los que tienen un puesto Operativo, Mando Medio y Negocio Propio, en cuanto a los que utilizan más el F15 Resignación son los que cuentan con un puesto Operativo.

La variable Tiempo en el Puesto es estadísticamente significativa con los factores F2 Escapar con un nivel de significancia del ($p \leq .001$), F6 Bromear con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), F7 Ilusionarse con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), y F8 Autocontrol con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), lo que se observa es que los que tiene entre 15 y 30 años trabajando en un mismo puesto utilizan el F2 Evitar en su afrontamiento al estrés, los que tienen de 9.8 a 13.4 años trabajando en un mismo puesto utilizan el F6 Bromear para afrontar el estrés, los de 10 meses a 3 años trabajando en un mismo puesto utilizan el F7 Ilusionarse y F8 Autocontrol.

La variable Personal a Cargo cuenta con una estadística significativa con el F14 Confrontar a un nivel de significancia del ($p \leq .05$), lo que nos muestran los resultados es que quien no tiene personal a cargo utiliza más el F14 Confrontar de los que sí tienen personal a cargo.

La variable Sueldo tiene una relación estadísticamente significativa con los factores F1 Evitar con un nivel de significancia del ($p \leq .001$), F5 Maldecir, F9 Reevaluación Positiva y F12 Informarse estos tres últimos con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), de acuerdo con los resultados, quienes perciben un sueldo de \$17,000 a \$80,000 mil pesos utilizan más el F1 Evitar y F9 Reevaluación Positiva, mientras quienes perciben un sueldo de \$1,000 a \$4,400 pesos utilizan más el F5 Maldecir y F12 Informarse.

Otro Trabajo sí es una variable estadísticamente significativa de F11 Búsqueda de Apoyo con un nivel de significancia de ($p \leq .05$). Por lo que quienes no tienen otro trabajo utilizan más el F11 Búsqueda de Apoyo de quienes sí lo tienen.

La variable Fumar se relaciona significativamente con el F5 Maldecir con un nivel de significancia de ($p \leq .05$). Las personas que no consumen cigarrillo utilizan más el F5 Maldecir, de los que sí fuman.

La variable consumo de alcohol se relaciona significativamente con los factores F2 Evitar con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), F5 Maldecir y F8 Autocontrol estos con un nivel de significancia del ($p \leq .001$). Por lo que quienes no consumen alcohol utilizan más los factores Evitar y Autocontrol de los que sí consumen, por su parte quienes sí consumen alcohol utilizan más el F5 Maldecir.

Tabla 6.14 Resultados del análisis de Varianza entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14 y F15 con variables sociodemográficas laborales del Cuestionario "A" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al estrés.

VARIABLES	N	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14
Dependientes Económicos	141	Sí		3.08***			2.94**	2.83**	2.45		1.82					
	111	No		2.88			2.75	2.64	2.68**		2.09***					
Tiempo Laborando	64	.10-1.9de Antigüedad		2.93				2.67	2.63*	1.99**						
	128	2-12 Años		2.99				2.77	2.47	1.95						
	60	12.11-50		3.41***				3.25**	2.40	1.61						
Tipo de Empresa	74	Sector Público				3.16*						2.00				
	178	Sector Privado				2.98						2.17*				
Giro de la Empresa	182	Servicios							2.62*							
	39	Producción									2.39					
	31	Comercial								2.37						
Jornada Laboral	160	3-8 hrs.	2.47		2.88		2.92 *									2.28 *
	92	9-16	2.65 *		3.04 *		2.75									2.12
Tiempo de Traslado	77	.09-.50 mins				3.18 *										
	129	1-1.50				2.99										
	55	2-4hrs.				2.93										
Días Laborales	3	2			2.75		2.26				1.73					
	10	3			2.25		3.52 ***				1.55					
	7	4			2.82		2.91				1.80					
	136	5			2.95		2.81				2.04					
	86	6			3.02 *		2.88				1.83					
	10	7			2.87		2.94				2.05 **					
	161	Operativo									1.91					2.28*
62	Mando Medio									2.01					2.13	
17	Ejecutivo									2.14*					2.00	
12	Negocio Propio									1.94					2.17	
Tiempo en el Puesto	161	.10-3 de Antigüedad		2.93				2.68	2.63 *	1.99 **						
	58	3.10-9		3.00				2.78	2.48	1.95						
	19	9.8-13.4		3.22				3.25 **	2.40	1.61						
	14	15-30		3.41 ***				2.80	2.17	1.85						
Personal a Cargo	75	Sí														2.11
	177	No														2.26*
Sueldo/Salario	62	\$1000-\$4400	2.38				2.98*				1.79			2.16*		
	61	\$4500-\$6550	2.46				2.84				1.99			2.15		
	64	\$6600-\$8500	2.57				2.87				2.06			2.11		
	50	\$8800-\$16500	2.67				2.66				1.89			1.89		
	9	\$17000-\$80000	3.26***				2.84				2.18*			1.96		
Otro Trabajo	32	Sí											1.82			
	220	No											2.03*			
Fuma	66	Sí					2.71									
	186	No					2.91**									
Consumo de Alcohol	105	Sí		2.90			2.73			2.07***						
	147	No		3.06*			2.95***			1.85						

* $\leq .05$

** $\leq .01$

*** $\leq .001$

NOTA: F1 Escapar; F2 Evitar; F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse; F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

Los resultados del análisis de la varianza del Cuestionario B entre los 15 factores de Estilos de Afrontamiento al Estrés y las variables sociodemográficas arrojaron diferencias estadísticamente significativas (Ver Tabla 6.15 y Tabla 6.16).

La Tabla 6.15 muestra que la edad de los participantes es una variable estadísticamente significativa con el factor F3 Llorar a un nivel de significancia de ($p \leq .01$), esto quiere decir que las personas con una edad entre 51 y 70 años utilizan el factor llorar como estrategia al estrés, también para este grupo de edad se observa que existe relación con el factor F5 Maldecir con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), también podemos decir que el grupo de edad de entre 41 a 50 años tiene una relación estadísticamente significativa con la media de F10 Aceptación de la Responsabilidad con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), en el caso de la variable edad entre 51 y 70 años se observa que se relaciona significativamente con los factores F12 Informarse y F15 Resignación con un valor de significancia del ($p \leq .05$).

La variable sexo se relaciona con los factores F3 Llorar a un nivel de significancia del ($p \leq .001$), y F5 Maldecir al ($p \leq .001$) de significancia, en esta variable se observa que los hombres utilizan más el F3 Llorar que las mujeres, por su parte las mujeres utilizan el F5 Maldecir más que los hombres.

En cuanto a la variable Escolaridad podemos decir que existe una relación estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar con un nivel de significancia ($p \leq .05$), F2 Evitar con un nivel de significancia ($p \leq .05$), F3 Llorar a un nivel de significancia ($p \leq .001$), F8 Autocontrol de un nivel de significancia de ($p \leq .05$), F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia del ($p \leq .001$), F12 Informarse con un nivel de significancia al ($p \leq .001$), F13 Planificación con un nivel de significancia de ($p \leq .001$) y F14 Confrontar con un nivel de significancia de ($p \leq .001$) esto significa que los participantes que cuenta con bachillerato utilizan el F1 Escapar y F3 Llorar para su afrontamiento de estrés en el trabajo, para los del grupo de Licenciatura utilizan el F2 Evitar a la hora de afrontar su estrés, y para los del grupo de nivel Primaria utilizan los factores F8 Autocontrol F12 Informarse, F13 Planificación y F14 Confrontar; y los de Posgrado utilizan el F9 Reevaluación Positiva.

Tabla 6.15

Resultados del análisis de Varianza entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables sociodemográficas del Cuestionario "B" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Variables	Grupos	N	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14
Edad	17-25	70			2.51		2.91					7.33		2.22		
	26-30	60			2.75		3.06					6.47		2.01		
	31-40	66			2.73		3.07					6.85		2.17		
	41-50	43			2.43		3.21					7.39*		2.13		
	51-70	21			2.76**		3.27**					6.19		2.26*		
Sexo	Femenino	152			2.41		3.16***									
	Masculino	108			2.92***		2.92									
Escolaridad	Primaria	1	1.60	1.43	1.60					4.00**	1.00			3.70***	2.50***	4.00***
	Secundaria	14	3.17	2.54	2.44					2.90	1.69			2.35	2.48	2.71
	Bachillerato	60	3.30*	2.77	2.86***					2.44	1.82			2.06	2.21	2.46
	Carrera Técnica	56	3.18	2.69	2.66					2.56	1.90			2.13	2.48	2.44
	Licenciatura	110	3.16	2.81*	2.52					2.54	1.79			2.15	2.20	2.23
	Posgrado	19	3.15	2.77	2.62					2.45	2.11***			2.23	2.47	2.16
Área Profesional	Económico	70			2.56		3.12			2.63**					2.40	
	Ciencias Sociales	54			2.54		3.06			2.55					2.28	
	Ingenierías	32			2.93**		2.86			2.55					2.20	
	Medicina	15			2.49		3.05			2.26					2.52***	
	Artes	13			2.55		3.44**			2.12					1.92	
	Biológicas	17			2.59		3.10			2.49					2.03	
Estado Civil	Soltero (a)	115		2.68		2.62				2.58			2.14	2.15		2.38
	Casado (a)	80		2.82		2.53				2.48			2.07	2.12		2.35
	Unión Libre	42		2.85**		2.71*				2.44			1.94	2.09		2.24
	Divorciado (a)	19		2.83		2.60				2.62			2.03	2.23		2.22
	Viudo (a)	3		1.95		2.11				3.38**			2.63**	3.03**		3.47***
Número de Hijos	1	64														2.20
	2	45														2.24
	3	20														2.66
	4	4														2.40
	5	1														2.80**

* $\leq .05$
 ** $\leq .01$
 *** $\leq .001$

NOTA: F1 Escapar; F2 Evitar; F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse; F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

La variable Área Profesional se relaciona significativamente con los factores F3 Llorar, F5 Maldecir, F8 Autocontrol con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), también se relaciona con F13 Planificación aun nivel de significancia del ($p \leq .001$) y F15 Resignación con un nivel de significancia de ($p \leq .05$), los resultados muestran que las personas del área de Ingenierías son los que utilizan más el factor F3 Llorar a la hora de afrontar el estrés en el trabajo y los de Artes utilizan el F5 Maldecir, los del área Económico Administrativas el F8 Autocontrol, mientras que los de Medicina utilizan más el F13 Planificación y los de Ingenieras el F15 Resignación.

Para la variable Estado Civil los resultados arrojan que los que viven en unión libre utilizan más el F2 Evitar con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), y F4 Culpar a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), los viudos el F8 Autocontrol, F11 Búsqueda de Apoyo, F12 Informarse estos tres a un nivel de significancia de ($p \leq .01$) y F14 Confrontación con un nivel de significancia de ($p \leq .001$).

Con relación a la variable Hijos tenemos que se relaciona significativamente con el F14 Confrontar con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), para quienes tiene 5 hijos utilizar el F12 Informarse sí es importante.

Tabla 6.16

Resultados del análisis de Varianza entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14 y F15 con variables sociodemográficas laborales del Cuestionario "B" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Variables	Grupos	N	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15
Dependientes Económicos	Sí	162			2.70**												
	No	98			2.50												
Tiempo Laborando	.20-2.30 Antigüedad	69			2.48						1.83						
	2.6-6 Años	64			2.72						1.84						
	6.3-10	22			2.83						1.88						
	10.3-14.7	40			2.65						1.79						
	15-19	20			2.58						1.64						
	20-25,4	24			2.69						1.78						
	26-30	10			2.38						2.12*						
	32-40	10			2.93*						2.03						
Tipo de Empresa	Sector Público	65	3.06							2.42	2.00***		2.18*				
	Sector Privado	195	3.23*							2.58*	1.78		2.05				
Giro de la Empresa	Servicios	190	3.14			2.63*					1.88**					2.31	
	Producción	17	3.40*			2.36					1.60					2.03	
	Comercial	53	3.29			2.57					1.75					2.34*	
Jornada Laboral	2-6.50 Horas	64				2.63											
	7 - 10 Horas	162				2.63											
	11 -14 Horas	29				2.36											
	15-24 Horas	5				2.76**											
Tiempo de Traslado	.5- .50 mins	93	3.17														
	1-1.50 hrs.	119	3.15														
	2- 3 hrs.	39	3.37*														
Días Laborales	2	3	2.33				3.15										
	3	1	2.10				3.38*										
	4	12	2.25				2.76										
	5	142	2.64				3.03										
	6	68	2.75*				3.21										
	7	34	2.51				3.01										
Puesto	Operativo	138	3.21		2.75*												
	Mando Medio	60	3.01				2.66*										
	Ejecutivo	13	3.33**														
	Negocio Propio	49	3.32					3.35*									
Tiempo en el Puesto	.10-1 Años	81	3.25														2.30
	1.01-3	66	3.24														2.41
	3.01-6	43	3.07														2.32
	6.1-9.7	23	3.23														2.13
	10-13	22	3.28*														2.37
	13.5-16	11	3.00														2.45
	16.1-20	5	3.12														2.56
	23-38	7	2.69														3.08***
Fuma	Sí	78					2.79										
	No	182					3.17***										
Consumo de Alcohol	Sí	117					2.91										2.89
	No	143					3.18***										3.00**

*≤.05

**≤.01

***≤.001

NOTA:F1 Escapar; F2 Evitar, F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse; F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación;F14 Confrontar; F15 Resignación.

La Tabla 6.16 describe los resultados de las variables sociodemográficas laborales y nos muestra que los participantes que sí tienen dependientes económicos se relacionan significativamente con el F3 Llorar a un nivel de significancia del ($p \leq .01$), esto quiere decir que los que tienen dependientes económicos suelen utilizar más el F3 Llorar.

La Variable Tiempo Laborando tiene una relación estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), F8 Autocontrol con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), Reevaluación Positiva con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), lo que se observa es que los que tiene entre 32 a 40 años trabajando utilizan el F3 Llorar en su afrontamiento al estrés, los que tienen de 26 a 30 años trabajando utilizan el F6 Bromear para afrontar el estrés, los de 10 meses a 3 años trabajando utilizan más el F9 Reevaluación Positiva.

La variable Tipo de Empresa se relaciona significativamente con los factores F1 Escapar, F8 Autocontrol a un nivel de significancia del ($p \leq .05$), F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia del ($p \leq .001$) y F11 Búsqueda de Apoyo a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), esto quiere decir que los que trabajan en el sector privado utilizan el F1 Escapar y F8 Autocontrol para afrontar su estrés y los del sector público utilizan más el F9 Reevaluación Positiva y F11 Búsqueda de Apoyo.

Para la variable Giro de la Empresa los resultados demuestran que si existe relación estadísticamente significativa con el F1 Escapar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$), F4 Culpar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$), F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia al ($p \leq .001$) y F13 Planificación al ($p \leq .05$), los resultados nos dicen que las personas que trabajan en el giro de producción tiende a utilizar más el F1 Escapar a la hora de afrontar el estrés, los de giro Servicios utilizan más los factores F4 Culpar y F9 Reevaluación Positiva, mientras que los de giro comercial utilizan más el F13 Planificación.

Con relación a la variable Jornada Laboral es estadísticamente significativa con el F4 Culpar con un nivel de significancia del ($p \leq .01$), esto revela que los que trabajan en una jornada de 15 a 24 horas utilizan más el F4 Culpar para afrontar el estrés en sus trabajos.

La variable Tiempo de Traslado de muestra que es estadísticamente significativa con el F1Escapar con un nivel de significancia del ($p \leq .05$), lo que nos dice que las personas que tardan en trasladarse de su casa a su trabajo de 2 a 30 horas utilizan el F1Escapar más que los que tardan de 5 a 50 minutos y los de 1 a 1.50 horas.

La variable Días Laborales es estadísticamente significativa con los factores F1Escapar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$) y F5 Maldecir a un nivel de significancia del ($p \leq .05$), podemos observar que los que trabajan 6 días utilizan más el factor F1Escapar, los que trabajan 3 días a la semana utilizan más el F5 Maldecir.

La variable Puesto tiene relación estadísticamente significativa con los factores F1Escapar a un nivel de significación de ($p \leq .001$), F4 Culpar con un nivel de significancia de ($p \leq .05$), F5 Maldecir a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), F7 Ilusionarse, F9 Reevaluación Positiva estos dos con un nivel de significancia de ($p \leq .01$), F10 Aceptación de la Responsabilidad y F15 Resignación estos dos últimos a un nivel de significancia de ($p \leq .001$). Las personas con un puesto Ejecutivo utilizan el F1 Escapar, F5 Maldecir y F7 Ilusionarse más que los que tienen un puesto Operativo, Mando Medio y Negocio Propio, en relación a los que utilizan más el F4 Culpar son los que cuentan con un puesto Operativo, mientras que los que tienen un puesto de mando medio utilizan F9 Reevaluación Positiva y F10 Aceptación de la Responsabilidad; y los que cuenta con un negocio propio utilizan el F15 Resignación.

La variable Tiempo en el Puesto es estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar con un nivel de significancia del ($p \leq .05$) y F14 Confrontación con un nivel de significancia del ($p \leq .001$), lo que se observa es que los que tienen entre 10 a 13 años trabajando en un mismo puesto utilizan el F1 Escapar en su afrontamiento al estrés y los que tienen de 23 a 38 años trabajando en un mismo puesto utilizan el F14 Confrontación para afrontar el estrés.

La variable Fumar se relaciona significativamente con el F5 Maldecir con un nivel de significancia de ($p \leq .05$). Las personas que sí fuman utilizan más el F5 Maldecir, de los que no fuman.

La variable consumo de alcohol se relaciona significativamente con F5 Maldecir con un nivel de significancia de ($p \leq .001$) y F15 Resignación aun nivel de significancia del ($p \leq .001$), por lo que, quienes no consumen alcohol utilizan más el F5 Maldecir y F15 Resignación de los que sí consumen alcohol.

Con respecto a los resultados del análisis de la varianza del Cuestionario C entre los 15 factores de Estilos de Afrontamiento al Estrés y las variables sociodemográficas arrojaron diferencias estadísticamente significativas (Ver Tabla 6.17 y Tabla 6.18).

La tabla 6.17 mostro que la variable Edad es estadísticamente significativa respecto a los factores F1 Escapar, F2 Evitar y F6 Bromear a un nivel de significancia ($p \leq .01$), por lo que los participantes de 14 a 26 años tienden a utilizar F1 Escapar, los participantes entre 26 y 28 usan más el factor F2 Evitar y los participantes de 41 a 50 años tienden a usar más el factor F6 Bromear para afrontar el estrés en sus trabajos.

Respecto a la variable Sexo, en la tabla 6.17 se observa que los hombres utilizan los factores F3 Llorar a un ($p \leq .001$) y F4 Culpar a ($p \leq .05$) de significancia a diferencia de las mujeres, en situaciones de estrés en el trabajo las mujeres utilizan más el factor F14 Confrontar a un nivel de significancia de ($p \leq .05$).

La variable Área Profesional tiene relación estadísticamente significativa con los factores F2 Escapar, con F12 Informarse y F14 Confrontar a un ($p \leq .05$) de significancia, por lo que los participantes que laboran en áreas de Ciencias Sociales Evitan más situaciones de estrés en sus trabajos, mientras que los participantes que laboran en áreas Biológicas, tienden más a Informarse y Confrontar las situaciones estresantes en sus trabajos.

La variable Estado Civil resulto ser estadísticamente significativa con el factor F2 Evitar a un nivel de significancia de ($p \leq .05$), los participantes que viven en Unión Libre tienden a usar más el Factor Evitar como estilo de afrontamiento al estrés en su vida laboral.

Tabla 6.17

Resultados del análisis de Varianza entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14 y F15 y variables sociodemográficas del Cuestionario “C” de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Variables	N	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15
Edad	78	14-26 Años	2.94**	3.22				2.53									
	89	26-28	2.87	3.28**				2.66									
	63	29-40	2.67	3.18				2.62									
	21	41-50	2.61	3.09				2.89**									
	9	52-60	2.22	2.78				2.92									
Sexo	123	Femenino			2.73	2.88											2.62*
	137	Masculino			3.02***	3.04*											2.46
Área Profesional	71	Económico Administrativas		3.14										2.01			2.52
	111	Ciencias Sociales		3.31*										1.97			2.50
	45	Ingenierías		3.24										2.12			2.58
	7	Medicina		3.14										1.89			2.57
	9	Artes		3.03										2.02			2.53
5	Biológicas		3.12										2.60*			2.85*	
Estado Civil	150	Soltero (a)		3.21													
	52	Casado (a)		3.18													
	47	Unión Libre		3.30*													
	8	Divorciado (a)		2.89													
	3	Viudo (a)		2.73													

* < .05

** < .01

*** < .001

NOTA: F1 Escapar; F2 Evitar; F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse; F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

La Tabla 6.18 describe los resultados de las variables sociodemográficas laborales nos muestra que los participantes que sí tienen dependientes económicos se relacionan significativamente al ($p \leq .001$) con el factor F6 Bromear y con F13 Planificación a un ($p \leq .05$) de significancia, es decir que los participantes que si tienen dependientes económicos utilizan más Bromear y el factor planificación para afrontar el estrés en el trabajo que los que no tienen dependientes económicos.

En cuanto a la variable Tiempo Laborando se observa que los participantes que tienen de 11 a 17.66 años trabajando utilizan los factores F2 Evitar y los participantes que tienen de 18 a 25.8 años usan el factor F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .01$), para afrontar el estrés en sus trabajos.

Respecto a la variable Tipo de Empresa los participantes que laboran en el Sector Publico usan más el Factor F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia ($p \leq .001$), F10 Aceptación de la responsabilidad y F14 Confrontar con un nivel de significancia ($p \leq .05$), mientras que los participantes que trabajan en el Sector Privado utilizan F1 Escapar a un ($p \leq .05$) de significancia y F2 Evitar a un nivel de significancia de ($p \leq .001$) al momento de afrontar situaciones de estrés en el trabajo.

El Giro de la Empresa mostro ser estadísticamente significativa en relación con los factores F2 Evitar, F3 Llorar, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F14 Confrontar a un nivel de significancia de ($p \leq .001$), con F4 Culpar, F5 Maldecir a ($p \leq .05$) de significancia, y con F15 Resignación al ($p \leq .01$). Las personas que laboran en el Giro de Servicios utilizan los factores F2 Evitar, F3 Llorar, F4 Culpar, F5 Maldecir y F15 Resignarse, mientras que las personas que laboran en el Giro Comercial utilizan F10 Aceptación de la Responsabilidad y F14 Confrontar para afrontar situaciones de estrés en el trabajo.

La variable Jornada Laboral es estadísticamente significativa en relación con el factor F14 Confrontar para las personas que laboran de 6 a 7 horas con un nivel de significancia de ($p \leq .05$).

En cuanto a la variable Tiempo de Traslado se observó que existe una relación estadísticamente significativa con el factor F12 Informarse a un nivel de significancia ($p \leq .05$) para las personas que tardan de 2.50 a 5 horas en trasladarse a sus centro de trabajo.

El Tiempo en el Puesto es significativo en relación con los factores F1 Escapar ($p \leq .05$), F2 Evitar ($p \leq .01$), F6 Bromear ($p \leq .01$) y F9 Reevaluación Positiva ($p \leq .001$), es decir; las personas con menor tiempo en su puesto de 0.40 a 1 año tienden a utilizar F1 Escapar y a F2 Evitar y las personas con 20 a 29 años de Tiempo en su puesto utilizan los factores F6 Bromear y F9 Reevaluación Positiva al momento de afrontar estrés en sus trabajos.

Por su parte los participantes que si tienen personal a cargo muestran relación estadísticamente significativa con los factores F2 Evitar ($p \leq .001$) y F15 Resignarse ($p \leq .05$), mientras que los participantes que no tienen personal a cargo muestran relación con F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .05$).

En las personas que tienen Otro Trabajo, se observa que hay una relación significativa con F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .05$).

En la tabla 6.18 se observa que las personas que Fuman tienden a utilizar el factor F8 Autocontrol a un nivel de significancia de ($p \leq .05$) y las personas que no Fuman tienen una relación estadísticamente significativa con los factores F5 Maldecir ($p \leq .01$) y F6 Bromear ($p \leq .05$) al afrontar el estrés en su trabajo.

La variable Consumo de Alcohol se relaciona significativamente con F5 Maldecir y con F6 Bromear al ($p \leq .001$) de significancia y con los factores F8 Autocontrol y F9 Reevaluación Positiva a un nivel de significancia de ($p \leq .01$), por lo que las personas que si Consumen Alcohol tienden a utilizar los factores F8 Autocontrol y F9 Reevaluación Positiva y las personas que no Consumen Alcohol usan F5 Maldecir y F6 Bromear para afrontar el estrés en su trabajo.

Tabla 6.18

Resultados del análisis de Varianza entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14 y F15 con variables sociodemográficas laborales del Cuestionario "C" de la escala propuesta de Estilos de Afrontamiento al Estrés.

Variables	N	Grupos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15
Dependientes Económicos	147	Sí						2.73***							2.42*		
	111	No						2.51							2.31		
Tiempo Laborando	65	.50-1.66 Años		3.22							1.94						
	84	2-4.80		3.25							1.97						
	57	5-10.30		3.20							2.00						
	30	11-17.66		3.26**							1.87						
	11	18-25.8		2.71							2.47**						
	9	26-30		3.21							2.24						
	4	31.50-4.83		3.15							1.96						
Tipo de Empresa	29	Sector Público	2.53	2.79							2.33***	1.98*					2.72*
	231	Sector Privado	2.83*	3.25***							1.94	1.82					2.51
Giro de la Empresa	239	Servicios		3.23***	2.92***	2.99*	3.00*					1.81					2.53
	7	Producción		2.93	2.46	2.81	2.49					2.06					1.93
	14	Comercial		2.83	2.50	2.60	2.82					2.26***					2.65
Jornada Laboral	64	6-7 Horas															2.71*
	162	7.50 -10															2.54
	29	10.50-12															2.40
	5	16-18															1.63
Tiempo de Traslado	93	.07 - .45 Mins.													2.23		
	119	.50 - 2 Horas													2.39		
	39	2.50 - 5 Horas													2.53*		
Tiempo en el Puesto	120	.40 - 1	2.89*	3.26**				2.53			1.92						
	82	1.08 - 3	2.78	3.25				2.71			1.95						
	28	3.20 - 6.90	2.88	3.11				2.63			2.04						
	12	7 - 11.60	2.44	3.16				2.81			2.11						
	6	14 - 19	2.54	2.88				2.90			2.00						
	10	20 - 29	2.30	2.85				2.98**			2.58***						
Personal a Cargo	109	Sí		3.32***							1.92						2.86*
	149	No		3.12							2.03*						2.78
Otro Trabajo	44	Sí									2.13*						
	214	No									1.95						
Fuma	66	Sí					2.85	2.56		2.35*							
	186	No					3.05**	2.67*		2.24							
Consumo de Alcohol	143	Sí					2.84	2.53		2.95**	2.35**						
	143	No					3.15***	2.77***		2.74	2.19						

*≤ .05
 **≤ .01
 ***≤ .001

NOTA: F1 Escapar; F2 Evitar, F3 Llorar; F4 Culpar; F5 Maldecir; F6 Bromear; F7 Ilusionarse; F8 Autocontrol; F9 Reevaluación Positiva; F10 Aceptación de la Responsabilidad; F11 Búsqueda de Apoyo; F12 Informarse; F13 Planificación; F14 Confrontar; F15 Resignación.

CAPÍTULO 7

DISCUSIÓN

Y

CONCLUSIÓN

7.1 Discusión y Conclusión

Las situaciones actuales de trabajo se desarrollan con largas jornadas laborales, que a su vez demandan exigencias emocionales y cognitivas derivadas de la incertidumbre, competencia hostil, condiciones injustas, desequilibrio entre trabajo y familia; y recursos disponibles, a estos riesgos hay que agregarle riesgos físicos, químicos, vacíos legales en las legislaciones correspondientes y modelos y/o paradigmas relacionados con los problemas, rebasados por una realidad dinámica y deteriorada (Uribe 2015).

Todo lo anterior conlleva a situaciones de factores psicosociales de riesgo los cuales desencadenan estrés, que de acuerdo a lo descrito en esta investigación causan afecciones a la salud de los trabajadores.

Los factores psicosociales son un tema de gran relevancia para el ámbito laboral, se conceptualizan como el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador de manera individual, o que están ligados a las condiciones y al medio ambiente. Podría entonces señalarse que los factores psicosociales son en conjunto las condiciones de trabajo que conducen al estrés en los trabajadores, son diferentes y numerosos, comprenden desde aspectos físicos y aspectos del medio ambiente de trabajo, como también la calidad de relaciones humanas del trabajador (OIT, 1997).

Juárez (2007a) enfatiza que son pocos los estudios de salud mental ocupacional y factores de riesgo psicosocial como riesgo de trabajo.

De acuerdo con la OIT (1997) una de las enfermedades más representativas en nuestros días es el estrés, el cual es considerado un problema de adaptación a nuestro entorno. En términos más sencillos Arias (2012) define el estrés como un estado de tensión psíquica que se acompaña de cambios fisiológicos, los especialistas distinguen dos tipos de estrés: uno positivo y otro negativo. El distrés, es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar y el eustrés es un estado de tensión psíquica que favorece la activación necesaria para realizar diversas actividades de forma positiva.

El estrés laboral es un estado de tensión nerviosa excesiva o sobre esfuerzo físico y mental que surge como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas que se

presentan a nivel organizacional y las capacidad de cada trabajador (Buendía y Ramos, 2001).

Lazarus (1999) plantea que el estrés es el juicio cognoscitivo del individuo que llega a producir temor por suponer que los recursos personales serán incapaces de dar respuesta a las demandas generadas por un acontecimiento particular.

De acuerdo con Lazarus y Folkman (1991) el estrés se presenta cuando un individuo evalúa su entorno como amenazante y considera que sus recursos personales son insuficientes por lo que ponen en peligro su bienestar.

Con forme a resultados obtenidos y con la literatura revisada concordamos que un lugar de trabajo saludable propicia buena salud laboral y que es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte productivo a las organizaciones, la satisfacción en el trabajo en general y así afrontar de una manera adecuada situaciones de estrés laboral.

Los estilos de afrontamiento son el conjunto de esfuerzos cognoscitivos y conductuales, que están en constante cambio para adaptarse a las condiciones desencadenantes y se desarrollan positivamente o negativamente para dar respuesta a las demandas, tanto internas como externas de las personas y que son evaluadas como excedentes o desbordantes para los recursos de cada individuo (Lazarus y Folkman, 1991), lo cual queda confirmado con base a los resultados de esta investigación y en concordancia con la literatura revisada es de suma importancia cada uno de los factores de estilos de afrontamiento al estrés , ya que tiene una gran relación estrecha con variables sociodemográficas de los trabajadores.

A pesar de que se han realizado investigaciones en los últimos años y con base a la revisión de la literatura científica, encontramos que son pocas las evidencias de instrumentos sobre afrontamiento al estrés dirigido a trabajadores mexicanos.

Con base a lo anterior y debido a la falta de un instrumento diseñado para trabajadores mexicanos, nuestro interés en esta investigación fue de pilotear una escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés y su relación con variables sociodemográficas, dando continuidad

a las investigaciones de Cerda y Guevara (2014) y Ángeles y Pozos (2014) quienes a través de escalamiento multidimensional propusieron una base de reactivos para medir la capacidad de estilos de afrontamiento al estrés de los trabajadores, y así poder identificar a las personas que hacen uso de buenas estrategias pero que no las han desarrollado adecuadamente y también para identificar las estrategias negativas utilizadas por los trabajadores.

Al llevar a cabo la validación psicométrica mediante piloteo obtuvimos como resultado la confiabilidad y la validez de los reactivos del instrumento, además se identificó que sí existe relación significativa entre los factores de estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas clasificatorias de la muestra de trabajadores.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación se cumplió con los objetivos planteados contar con una escala confiable y válida que mida estilos de afrontamiento al estrés para trabajadores mexicanos.

Se realizó el piloteo de la Escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés en una muestra no probabilística accidental de 772 trabajadores para determinar la confiabilidad y la validez. La investigación fue no experimental ex post-facto, exploratoria y descriptiva donde se aplicó a cada uno de los participantes un cuestionario del instrumento.

Se identificó que la escala de estilos de afrontamiento al estrés sí cuenta con reactivos confiables y válidos, para poner a prueba este objetivo específico se realizó un análisis estadístico t de Student para muestras independientes, una vez que se hizo el piloteo de la escala de Estilos de Afrontamiento al Estrés de los cuestionarios A, B y C (anexos 1, 2, y 3) con 722 reactivos en total por los tres cuestionarios aplicados a una muestra no probabilística accidental de 772 participantes, se discriminaron los reactivos a un nivel de significancia $\leq .05$, quedando un total de 628 reactivos, ver tablas 6.21, 6.22 y 6.23.

En cuanto a los resultados del análisis factorial de extracción de componentes principales con rotación varimax se obtuvo la validez del constructo eliminando reactivos que no contaron con carga factorial $\geq .40$, quedando un total de 349 reactivos lo cual indica que los cuestionarios A, B y C, sí cuentan con reactivos útiles puesto que obtuvimos la confiabilidad inicial de los tres cuestionarios y su validez, ver tablas 6.24, tabla 6.25, tabla 6.26 y tabla 6.27.

Posteriormente se obtuvo la confiabilidad de cada uno de los factores del instrumento por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach, (ver tablas 6.36, 6.37 y 6.38) quedando un total de 349 (107 reactivos del Cuestionario A), (114 reactivos del Cuestionario B), (128 reactivos del Cuestionario C) y con esto se propone una versión final de la escala en los cuadros de factores y reactivos de los Anexos 7, 8 y 9, para que se le dé seguimiento en futuras investigaciones y se realice validación psicométrica, para contar con un instrumento nuevo, de corte factorial y con adaptaciones estrictamente mexicanas.

En cuanto a los resultados obtenidos del análisis de correlaciones producto momento de Pearson en donde se obtuvo la relación de las variables sociodemográficas numéricas arrojan las siguientes conclusiones:

Si existe relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables clasificatorias numéricas sociodemográficas en el Cuestionario A donde se analizaron los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7.

Cabe destacar lo siguiente, el factor 3 llorar y factor 2 evitar tuvo una correlación positiva, lo que nos indica que a mayor llanto mayor evitación, el factor 4 culpar tuvo una relación positiva con el factor 2 evitar y factor 3 llorar por lo tanto a mayor culpa mayor evitación y mayor llanto, el factor 5 maldecir tuvo una correlación negativa con el factor 1 escapar lo que indica que los trabajadores que menos maldicen menos escapan en su ambiente de trabajo, en relación al factor 2 que fue positivo nos indicó que los trabajadores que más maldicen tienden a evitar más, y en cuanto a su relación con el factor 4 nos arrojó que entre más maldicen los trabajadores más culpan; el factor 6 bromear se correlacionó positivamente con los factores 2 evitar y 5 maldecir esto indicó que los trabajadores que más bromean evitan más y maldicen más, el factor 7 ilusionarse mostró una correlación positiva con factor 4 culpar esto es, a mayor ilusión mayor culpa y factor 7 correlacionó negativamente con factor 6 bromear, esto nos dice que a menor ilusión menos bromean.

La variable edad tuvo una correlación significativa positiva con los factores 2 evitar, factor 5 maldecir y factor 6 bromear, indica que a mayor edad mayor evitación, a mayor edad más maldicen y a más edad más bromean los trabajadores.

En cuanto a número de hijos obtuvo una correlación positiva con el factor 7 ilusionarse y con la variable edad, esto indicó que a mayor número de hijos mayor ilusión en el ámbito de trabajo y a mayor número de hijos mayor edad.

La variable tiempo laborando obtuvo una correlación positiva con el factor 2 evitar, factor 6 bromear, la variable edad y con el número de hijos, lo que indicó que a mayor tiempo en el trabajo más evitan las personas, más bromean, a mayor tiempo laborando mayor edad y mayor número de hijos.

La variable jornada laboral tuvo correlación positiva con factor 3 llorar y la variable tiempo laborando lo que indicó que a mayor jornadas de trabajo mayor llanto, a mayor jornada laboral mayor tiempo laborando y la variable jornada laboral arrojó una correlación negativa con maldecir esto indicó que a menor jornadas de trabajo menos maldicen los trabajadores.

Respecto a tiempo de traslado obtuvimos que edad y tiempo laborando correlacionó positivamente, esto es a mayor tiempo de traslado mayor edad, a mayor tiempo laborando mayor tiempo de traslado.

La variable jornada días tuvo una correlación positiva con factor 3 llorar y la variable jornada laboral esto indicó que las personas que trabajan más días a la semana más lloran y a mayor jornada de días de trabajo a la semana mayor jornada laboral.

La variable tiempo en el puesto tuvo una correlación negativa con factor 1 escapar este resultado nos indicó que a menor tiempo en el trabajo menos escapan las personas de su trabajo, en cuanto a esta misma variable de tiempo en el puesto correlacionó positivamente con el factor 2 evitar, factor 6 bromear, esto es, que a mayor tiempo en el puesto más evitan los trabajadores y más bromean, adicionalmente se obtuvo que el tiempo en el puesto correlaciona negativamente con el factor 7 ilusionarse indicando que a menor tiempo en el puesto menor ilusión, con las variables edad, tiempo laborando y tiempo de traslado se correlacionó positivamente a mayor tiempo en el puesto mayor edad, mayor tiempo laborando y mayor tiempo de traslado.

La correlación entre sueldo y factor 1 escapar nos indica que a mayor sueldo más escapan las personas de su ambiente de trabajo.

Las conclusiones de los resultados de la correlación del cuestionario A con los factores F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables numéricas son las siguientes:

En este análisis se obtuvo que el factor 9 reevaluación positiva correlacionó con factor 8 autocontrol siendo esta positiva lo que indica que a mayor reevaluación positiva de su ambiente de trabajo mayor autocontrol tendrá la persona.

Con respecto al factor 10 aceptación de la responsabilidad tuvo una correlación positiva con factor 8 autocontrol, factor 9 reevaluación positiva y factor 10 aceptación de la responsabilidad, lo que nos indica es que a mayor aceptación de la responsabilidad, mayor autocontrol tienen las personas en su ambiente de trabajo, mayor reevaluación positiva y mayor aceptación de la responsabilidad en sus labores y se hace cargo en su totalidad de un problema en forma positiva.

En cuanto al factor 12 informarse obtuvimos una correlación positiva con el factor 8 autocontrol, factor 9 reevaluación positiva, factor 10 aceptación de la responsabilidad y factor 11 búsqueda de apoyo, esto es a mayor búsqueda de información para afrontar los problemas, mayor autocontrol, mayor reevaluación positiva de la situación, mayor aceptación de la responsabilidad y mayor búsqueda de apoyo para solucionar la problemática en una situación determinada de trabajo.

El factor 13 planificación tuvo una correlación positiva con factor 8 autocontrol, factor 10 aceptación de la responsabilidad y factor 11 búsqueda de apoyo, lo que nos indica este resultado es que a mayor planificación para solucionar problemas, mayor autocontrol en situaciones específicas en el lugar de trabajo, por ende mayor aceptación de la responsabilidad y mayor búsqueda de apoyo para afrontar la problemática.

Con respecto al factor 14 confrontar se correlacionó positivamente con el factor 12 informarse a lo que se refiere que a mayor confrontación mayor búsqueda de información para solucionar su problemática laboral, el resultado del factor 15 resignación nos indica que hubo una correlación positiva factor 8 autocontrol, factor 9 reevaluación positiva,

factor 10 aceptación de la responsabilidad, factor 11 búsqueda de apoyo, factor 12 informarse, factor 14 confrontar , esto indica que a mayor resignación mayor autocontrol, mayor reevaluación positiva, mayor aceptación de la responsabilidad, mayor búsqueda de apoyo , mayor búsqueda de fuentes de información para hacerle frente a la problemática en una determinada situación de trabajo y mayor confrontación. Adicional factor 15 resignación se correlacionó negativamente con el factor 13 planificación a menor resignación mayor planificación.

La variable edad tuvo una correlación negativa con el factor 8 autocontrol y factor 9 reevaluación positiva, esto indica que a menor edad menor autocontrol y menor reevaluación positiva para afrontar problemas en su lugar de trabajo. Esta misma variable edad se correlacionó de manera positiva con el factor 13 planificación y con el factor 15 resignación, lo que nos indica es que mayor edad mayor planificación y mayor resignación en situaciones problemáticas de trabajo.

La variable n° de hijos tuvo una correlación positiva con la variable edad, lo que indica que a mayor número de hijos mayor edad; con respecto a la variable tiempo laborando se obtuvo una correlación negativa con el factor 8 autocontrol, factor 9 reevaluación positiva, factor 10 aceptación de responsabilidad y factor 11 búsqueda de apoyo, lo cual nos indica que a menor tiempo laborando menor autocontrol, menor reevaluación positiva, menor aceptación de la responsabilidad y menor búsqueda de apoyo en una determinada situación problemática de trabajo. Cabe mencionar que la variable tiempo laborando a su vez tuvo una correlación positiva con el factor 15 resignación, con la variable edad y con número de hijos, lo que nos indica a mayor tiempo laborando mayor resignación de los trabajadores en su ambiente y situación de trabajo, a mayor tiempo laborando mayor edad y mayor número hijos.

Respecto a la variable jornada laboral tuvo una correlación negativa con factor 14 confrontar, lo que indica a menor horas de trabajo menor confrontación en cuestiones de problemas laborales, a su vez la variable jornada laboral tuvo una correlación positiva con tiempo laborando, a mayor horas de trabajo mayor tiempo laborando.

Tiempo de traslado tuvo una correlación positiva con edad y tiempo laborando, mayor tiempo de traslado mayor edad y mayor tiempo laborando.

La variable jornada días tuvo una correlación positiva con jornada laboral a mayor número de días mayor horas de trabajo.

En cuanto la variable tiempo en el puesto tuvo una correlación negativa con factor 8 autocontrol.; a menor tiempo en el puesto menor autocontrol. Esta misma variable tuvo correlación positiva con la variable edad, tiempo laborando y tiempo de traslado, a mayor tiempo en el puesto mayor esas, mayor tiempo laborando y mayor tiempo de traslado.

Por último la variable sueldo se correlacionó negativamente con el factor 12 informarse y factor 14 confrontar; a menor sueldo menor búsqueda de información y menor confrontación en situaciones de trabajo, esta misma variable sueldo se correlacionó positivamente con el factor 15 resignación, lo que indica a mayor sueldo mayor resignación en situaciones problemáticas de trabajo.

Para el cuestionario B los resultados arrojaron que si existe relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables clasificatorias numéricas sociodemográficas en el Cuestionario A donde se analizaron los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7.

Con respecto al factor 2 evitar y factor 1 escapar tuvo un correlación positiva lo que nos indica que las personas que más escapan más evitan. En relación al factor 3 llorar se correlacionó positivamente con el factor 1 escapar y el factor 2 evitar, lo que nos dice que a mayor llanto mayor escapan y evitan los trabajadores.

El factor 4 culpar se correlacionó positivamente con el factor 1 escapar y el factor 3 llorar, a mayor culpa mayor llanto y más escapan los trabajadores.

En relación al factor 5 maldecir encontramos que tuvo una correlación positiva con el factor 1 escapar, factor 2 evitar y factor 3 llorar, lo que representa es que las personas que mayormente maldicen, escapan más, evitan más y lloran más; por alguna circunstancia desfavorable en su ambiente de trabajo.

Respecto al factor 6 bromear tuvo una correlación positiva el factor 1 escapar y con el factor 5 maldecir, por lo tanto a mayor nivel de bromas de los trabajadores, mayormente escapan y maldicen.

El factor 7 ilusionarse tuvo una correlación positiva con el factor 1 y el factor 2 evitar, factor 3 llorar, factor 5 maldecir y factor 6 maldecir, lo que indica esto es que a mayor ilusión, mayormente escapan, evitan, mayor llanto, más maldicen y más bromean las personas.

Con relación a la variable edad tuvo correlación positiva con el factor 5 maldecir, a mayor edad, mayormente maldicen los trabajadores.

La variable número de hijos tuvo una correlación positiva con edad, a mayor número de hijo mayor edad.

La variable tiempo laborando contó con una correlación positiva con el factor 2 evitar, con la variable edad y con la variable número de hijos, lo que indicó que a mayor tiempo laborando, mayor evitación del trabajo, mayor edad y son los trabajadores que tienen mayor número de hijos.

En cuanto a la variable jornada laboral tuvo una correlación positiva con la variable tiempo laborando, a mayor jornada laboral mayor tiempo llevan laborando los trabajadores, cabe señalar que este resultado es muy parecido al cuestionario A.

Con respecto a la variable tiempo de traslado tuvo una correlación negativa con el factor 6 bromear y la variable jornada laboral, a menor tiempo de traslado menos bromean las personas en su ambiente de trabajo y tiene una menor jornada de trabajo.

Jornada días de trabajo tuvo una correlación positiva con el factor 6 bromear y con la variable jornada laboral, a mayor días de trabajo a la semana mayormente bromean los trabajadores y su jornada laboral es mayor. Esta misma variable jornada de días laborales se correlacionó negativamente con la variable tiempo de traslado a menores días de trabajo, menor es el tiempo de traslado de sus casas al trabajo y viceversa.

La variable tiempo en el puesto se correlacionó negativamente con el factor 1 escapar y con el factor 2 evitar, lo que se refiere esto es que a menor tiempo en el puesto menos escapan la personas y menos evitan; esa misma variable tiempo en el puesto correlacionó positivamente con las variables edad, tiempo laborando y jornada de días laborales, por lo tanto a mayor tiempo en el puesto, mayor edad, mayor tiempo laborando y mayor es el número de días que trabajan las personas.

Con respecto a la variable sueldo correlacionó positivamente con el factor 2 evitar, factor 5 maldecir, con la variable edad, tiempo laborando, jornada laboral y tiempo en el puesto. Esto nos indica que a mayor sueldo más evitan las personas más maldecen, tienen más edad, mayor tiempo laborando, su jornada laboral es mayor y tienen más tiempo en su puesto.

Las conclusiones de los resultados de la correlación del cuestionario B con los factores F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables numéricas son las siguientes:

Los resultados mostraron como los factores analizados proporcionan las correlaciones significativas positivas entre el factor 10 Aceptación de la Responsabilidad con el factor 8 Autocontrol, a mayor aceptación de la responsabilidad mayor autocontrol tienen los trabajadores; con relación al factor 11 Búsqueda de Apoyo se correlaciona positivamente con factor 8 Autocontrol y con el factor 9 Reevaluación Positiva, a mayor búsqueda de apoyo; mayor autocontrol y mayor reevaluación positiva para resolver problemas laborales.

El factor 12 informarse contó con una correlación positiva con el factor 9 Reevaluación Positiva y factor 10 Aceptación de la Responsabilidad, a mayor búsqueda de información mayor reevaluación positiva tienen los trabajadores y mayor aceptación de la responsabilidad.

Mientras que el factor 13 planificación tuvo una correlación positiva el Factor 8 Autocontrol, Factor 9 Reevaluación Positiva, con el factor 10 Aceptación de la Responsabilidad y con el factor 11 Búsqueda de Apoyo, esto nos indica que a mayor planificación mayor autocontrol, mayor reevaluación positiva, mayor aceptación de la responsabilidad y por ende mayormente búsqueda de apoyo.

El factor 14 confrontar tuvo una correlación positiva con el factor 9 Reevaluación Positiva, factor 10 Aceptación de la Responsabilidad, factor 11 Búsqueda de Apoyo y con el factor 12 Informarse, lo que nos indicó que a mayor confrontación mayor reevaluación positiva, mayor aceptación de la responsabilidad, mayor búsqueda de apoyo y mayormente se informan los trabajadores.

El factor 15 Resignación correlacionó negativamente con el factor 8 Autocontrol, Factor 9 Reevaluación Positiva, factor 10 Aceptación de la Responsabilidad, Factor 11 Búsqueda de Apoyo, Factor 13 Planificación y Factor 12 Informarse, a menor resignación menor autocontrol, menor reevaluación positiva, menor aceptación de la responsabilidad, menor es la búsqueda de apoyo, menor planificación mostraron los trabajadores y se informan menos.

La variable Número de Hijos se correlacionó significativamente con el factor 12 Informarse, con Factor 13 Planificación y el factor 15 Resignación, lo que indicó que a mayor número de hijos más se informan las personas y más se resignan.

Tiempo Laborando tuvo una correlación positiva con Factor 14 Confrontar, con Factor 15 Resignación y la variable Edad, a mayor tiempo laborando mayor confrontan las persona, mayor resignación tienen en su ambiente de trabajo y tienen mayor edad.

Para Jornada Laboral correlacionó positivamente con Número de Hijos a mayor jornada laboral mayor número de hijos. Con respecto a Tiempo de Traslado fue significativo con Tiempo Laborando a mayor tiempo de traslado mayor tiempo laborando.

La variable Jornada Días correlacionó positivamente con Tiempo Laborando a mayor jornada de días laborales mayor tiempo han laborado las personas (coincide este resultado con los cuestionario A y B) y de manera negativa correlacionó con Jornada Laboral a menor jornada de días menor jornada laboral de los trabajadores.

Con respecto la variable Tiempo en el Puesto fue significativa su correlación con el factor 13 Planificación, Factor 15 Resignación, con la variable Número de Hijos y con Tiempo de Traslado lo que significa que a mayor tiempo en el puesto mayor planificación, mayor resignación, mayor el número de hijos y mayor el tiempo de traslado.

La variable Sueldo correlacionó negativamente con el factor 13 Planificación a menor sueldo menor planificación, adicional la variable sueldo correlacionó positivamente con el factor 15 Resignación, con las variables Número de Hijos, Tiempo Laborando y Tiempo en el Puesto; lo que nos indicó esto es que a mayor sueldo mayor resignación en su

ambiente de trabajo, mayor número de hijos, mayor tiempo laborando y mayor tiempo en el puesto (resultados coinciden con cuestionario B).

En cuanto a los resultados obtenidos del análisis de correlaciones producto momento de Pearson en donde se obtuvo la relación de las variables sociodemográficas numéricas arrojan las siguientes conclusiones del cuestionario C, entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables clasificatorias numéricas sociodemográficas donde se analizaron los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7.

Los resultados mostraron una correlación positiva entre el factor 2 Evitar y Factor 1 Escapar, lo que nos indica que mayor evitación, más escapan las personas de su trabajo (resultado coincide con los cuestionarios A y B); mientras Factor 3 Llorar tuvo una correlación positiva con factor 2 Evitar a mayor llanto mayor evitan las personas; Factor 4 Culpar se correlacionó positivamente con Factor 2 Evitar y con Factor 3 Llorar; lo que este resultado nos indicó es que a mayor culpa mayor evitación y mayor llanto.

Respecto a Factor 5 Maldecir se correlacionó de manera positiva con Factor 1 Escapar y con los factores F2 Evitar, F3 Llorar y F4 Culpar, a mayor maldición más escapan, más evitan, más lloran los trabajadores y siente mayor culpa; en cuanto a Factor 6 bromear correlacionó negativamente con Factor 1 Escapar lo que nos indicó que a menor bromas menormente las personas escapan de su trabajo y factor 6 correlacionó positivamente con Factor 5 Maldecir a mayor bromas más maldiciones.

En relación al factor 7 ilusionarse correlacionó positivamente con los factores F1 Escapar y F2 Evitar, a mayor ilusión mayormente escapan los trabajadores de su ambiente laboral y evitan más.

Respecto a la variable Edad correlacionó negativamente con los factores F1 Escapar, F2 Evitar, esto nos dice que a menor edad menos escapan de su trabajo la personas y menos evitan trabajar y con F6 bromear correlacionó positivamente, con F7 Ilusionarse tuvo una correlación significativa negativa, a menor edad menor ilusión en el ambiente de trabajo.

La variable Número de hijos mostró correlación significativa con Edad a mayor número de hijos mayor edad (coincide resultado con cuestionario Ay B).

La variable Tiempo Laborando tuvo correlación significativa negativa con Factor 1 Escapar, a menor tiempo laborando menos escapan la personas; tuvo correlación

positiva con F6 Bromear, Edad y Número de Hijos, lo que nos indica es que a mayor tiempo laborando más bromean los trabajadores, mayor edad tienen, y mayor número de hijos.

Por su parte la variable Tiempo de Traslado se correlacionó negativamente con Número de Hijos a menor tiempo de traslado, menos hijos.

Jornada Días se correlacionó negativamente con la variable Edad, con Tiempo Laborando y con Tiempo de Traslado, a menor jornada de días laborales menor edad, menor tiempo laborando y menor es el tiempo de traslado. Mientras que Jornada Laboral mostró una correlación positiva a más jornadas de días laborales mayor es la jornada laboral.

La variable Tiempo en el Puesto tiene una correlación significativa negativa con F1 Escapar, F2 Evitar, Tiempo de Traslado, esto se refirió a que a menor tiempo en el puesto menos escapan, menos evitan y en menor tiempo realizan su traslado, en cuanto al F6 Bromear correlacionó positivamente , con Edad, Número de Hijos y Tiempo Laborando, esto significa que a mayor tiempo en el puesto, más bromean los trabajadores, son de mayor edad, tienen mayor número de hijos y tienen mayor tiempo laborando.

Por último la variable Sueldo se correlacionó positivamente con Edad, Tiempo Laborando y Tiempo en el Puesto, lo que nos indicó esto es que a mayor sueldo mayor edad, mayor tiempo laborando y mayor tiempo en el puesto. Respecto a jornada laboral correlacionó negativamente y con jornada días también, lo que nos indica es que a menor sueldo menor jornada laboral y menor jornada de días trabajan las personas.

Las conclusiones de los resultados de la correlación del cuestionario C con los factores F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15 y variables numéricas son las siguientes:

Los resultados mostraron como los factores analizados proporcionaron promedios estadísticamente significativos, por lo que existe correlación significativa positiva entre F10 Aceptación de la Responsabilidad y los factores F8 Autocontrol y F9 Reevaluación, esto indica que a mayor aceptación de la responsabilidad, mayor autocontrol y mayor reevaluación positiva para apreciar el problema desde una perspectiva más aceptable.

En cuanto F11 búsqueda de apoyo se correlacionó positivamente con F8 Autocontrol, F10 Aceptación de la Responsabilidad y F9 Reevaluación Positiva, a mayor búsqueda de

apoyo, mayor autocontrol tienen los trabajadores, mayor aceptación de la responsabilidad y mayor reevaluación positiva.

Con respecto F12 Informarse tuvo una correlación positiva con F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva, F10 Aceptación de la Responsabilidad y F11 Búsqueda de Apoyo, a mayor información mayor autocontrol, mayor reevaluación positiva, mayor aceptación de la responsabilidad y mayor búsqueda de apoyo para solucionar problemas.

El F13 Planificación se correlacionó de manera positiva con F8 Autocontrol, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo y F12 Informarse, a mayor planificación mayor autocontrol de los trabajadores, mayor aceptación de la responsabilidad, mayor búsqueda de apoyo y más se informan.

En relación F14 Confrontar tuvo correlación positiva con F12 Informarse, a mayor confrontación mayormente se informan las personas.

Respecto a F15 Resignación se correlacionó negativamente con F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F11 Búsqueda de Apoyo, F12 Ilusionarse, F13 Planificación, y F14 Confrontar, a menor resignación menor autocontrol, menor reevaluación positiva, menor aceptación de la responsabilidad, menor búsqueda de apoyo, menos ilusión, menor planificación y menor confrontación en su ambiente de trabajo.

La variable Edad tuvo correlación positiva con F9 Reevaluación Positiva, a mayor edad mayor reevaluación positiva y tuvo correlación negativa con F15 Resignación a menor edad menor resignación.

En relación Número de Hijos mostró una correlación positiva con F14 Culpar a mayor número de hijos, mayor culpa sienten los trabajadores y correlación negativa con F15 Resignarse y con Edad, esto indica que a menor número de hijos menos se resignan las personas y menor edad tienen.

En cuanto a Tiempo Laborado tuvo correlación positiva con F9 Reevaluación Positiva, a mayor tiempo laborando mayor reevaluación positiva y negativa con F15 Resignación, con Edad y Número de Hijos, esto significa que menor tiempo laborando menor resignación, menor edad y menos número de hijos.

Respecto a Jornada Laboral se encontró correlación negativa con F14 Confrontar, a menor jornada laboral menor confrontación.

Tiempo de Traslado se correlacionó negativamente con F9 Reevaluación Positiva, Número de Hijos, a menor tiempo de traslado menor reevaluación positiva, menor número de hijos y de manera positiva con F13 Planificación, a mayor tiempo de traslado mayor planificación tienen los trabajadores.

Con relación variable Jornada Días tuvo correlación negativa con F12 Ilusionarse, F14 Confrontar, Tiempo Laborando y Tiempo de Traslado, también hay correlación negativa con Edad y positiva con Jornada Laboral, a menor jornada de días menor ilusiones en el ámbito de trabajo, menor confrontación, menor tiempo laborando, menor tiempo de traslado, menor edad y en cuanto a mayor jornada de días laborales mayor jornada laboral.

La variable Tiempo en el Puesto tuvo correlación positiva con F9 Reevaluación Positiva, con Edad, Número de Hijos y Tiempo Laborando, también tuvo correlación positiva con F14 Confrontar, lo que indica que a mayor tiempo en el puesto mayor reevaluación positiva de los trabajadores, mayor edad, mayor número de hijos, mayor tiempo laborando y mayor confrontación y tuvo correlación negativa con F15 Resignación, Tiempo de Traslado, lo que indica que a menor tiempo en el puesto menor resignación y menor tiempo de traslado.

Finalmente la variable sueldo correlacionó positivamente con edad, tiempo laborando, tiempo en el puesto y jornada laboral lo que significa que a mayor sueldo mayor edad, mayor tiempo laborando, mayor tiempo en el puesto y mayor jornada laboral (entre más ganan más trabajan) y de manera negativa con jornada días, a menor sueldo, menor días de trabajo.

Los resultados obtenidos del análisis de correlaciones producto momento de Pearson demostraron que sí existe relación significativa en los tres cuestionarios A, B, C y los 15 factores de estilos de afrontamiento al estrés y la variables sociodemográficas numéricas clasificatorias.

Se puede observar que hay factores más significativos que otros, su resultado se repite en los tres cuestionarios A, B y C.

Con base a los resultados obtenidos de Análisis de Varianza (ANOVAS ONE WAY) determinaron la relación entre los quince factores de estilos de afrontamiento y las variables sociodemográficas clasificatorias edad, sexo, escolaridad, área profesional, estado civil, hijos, dependientes económicos, tiempo laborando, tipo de empresa, giro de la empresa, jornada laboral, tiempo de traslado, días laborales, puesto, tiempo en el puesto, personal a cargo, sueldo, otro trabajo, consumo de cigarro y consumo de alcohol; con cada uno de los tres Cuestionarios A, B y C,

Para el cuestionario A, la tabla 6.13 muestra que la edad de los participantes es una variable estadísticamente significativa con el factor F2 Evitar por lo tanto las personas con una edad entre 41 y 68 años utilizan el factor evitar como estrategia al estrés, también para este grupo de edad se observa que existe relación con el factor F5 Maldecir con un y F6 Bromear, también podemos decir que el grupo de edad de entre 18 y 25 años tiene una relación estadísticamente significativa con la media de los factores F8 Autocontrol y F9 Reevaluación positiva, el caso de edad entre el grupo de 41 y 68 años es una variable que se relaciona con los factores F13 Planificación y F15 Resignación.

La variable sexo se relaciona con los factores F3 Llorar a un nivel de significancia del , F5 Maldecir y F7 Ilusionarse, en esta variable se observa que los hombres utilizan más el F3 Llorar y F7 Ilusionar, por su parte las mujeres utilizan el F5 Maldecir más que los hombres.

En cuanto a la variable Escolaridad podemos decir que existe una relación estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar , F4 Culpar , F8 Autocontrol, F12 Informarse , y F14 Confrontar, esto significa que las personas que cuenta con un posgrado utilizan el F1 Escapar y F4 Culpar para su afrontamiento de estrés en el trabajo, para los del grupo de Carrera Técnica sí es importante el F8 Autocontrol a la hora de afrontar su estrés, y para los del grupo de nivel Primaria utilizan los factores F12 Informarse y F14 Confrontar.

La variable Área Profesional se relaciona significativamente con los factores F3 Llorar y F12 Informarse, los resultados muestran que las personas del área de Ingenierías son los que utilizan más el factor F3 Llorar a la hora de afrontar el estrés en el trabajo y los de Artes utilizan el F12 Informarse.

Para la variable Estado Civil los resultados arrojan que los solteros utilizan más el F1 Escapar, los casados el F6 Bromear y los viudos F12 Informarse.

Con relación a la variable Hijos tenemos que se relaciona significativamente con el F12 Informarse, para quienes tienen 4 hijos utilizar el F12 Informarse sí importa.

Los resultados del análisis de la varianza del Cuestionario B entre los 15 factores de Estilos de Afrontamiento al Estrés y las variables sociodemográficas arrojaron diferencias estadísticamente significativas (Ver Tabla 6.15 y Tabla 6.16).

La edad de los participantes es una variable estadísticamente significativa con el factor F3 Llorar, esto quiere decir que las personas con una edad entre 51 y 70 años utilizan el factor llorar como estrategia al estrés, también para este grupo de edad se observa que existe relación con el factor F5 Maldecir, también podemos concluir que el grupo de edad de entre 41 a 50 años tiene una relación estadísticamente significativa con la media de F10 Aceptación de la Responsabilidad, en el caso de la variable edad entre 51 y 70 años se observa que se relacionó significativamente con los factores F12 Informarse y F15 Resignación.

La variable sexo se relaciona con los factores F3 Llorar y F5 Maldecir en esta variable se observa que los hombres utilizan más el F3 Llorar que las mujeres, por su parte las mujeres utilizan el F5 Maldecir más que los hombres.

En cuanto a la variable Escolaridad podemos decir que tuvo relación estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar, F2 Evitar, F3 Llorar, F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva, F12 Informarse, F13 Planificación y F14 Confrontar; esto significa que los participantes que cuenta con bachillerato utilizan el F1 Escapar y F3 Llorar para su afrontamiento de estrés en el trabajo, para los del grupo de Licenciatura utilizan el F2 Evitar a la hora de afrontar su estrés, y para los del grupo de nivel Primaria utilizan los factores F8 Autocontrol F12 Informarse, F13 Planificación y F14 Confrontar; y los de Posgrado utilizan el F9 Reevaluación Positiva.

La variable Área Profesional se relacionó significativamente con los factores F3 Llorar, F5 Maldecir, F8 Autocontrol, también se relacionó con F13 Planificación y F15 Resignación, los resultados muestran que las personas del área de Ingenierías son los que utilizan más el factor F3 Llorar a la hora de afrontar el estrés en el trabajo y los de Artes utilizan el F5 Maldecir, los del área Económico Administrativas el F8 Autocontrol, mientras que los de Medicina utilizan más el F13 Planificación y los de Ingenieras el F15 Resignación.

Para la variable Estado Civil los resultados arrojaron que los que viven en unión libre utilizan más el F2 Evitar y F4 Culpar, los viudos el F8 Autocontrol, F11 Búsqueda de Apoyo, F12 Informarse y F14 Confrontación.

Con relación a la variable Hijos se relacionó significativamente con el F14 Confrontar, para quienes tiene 5 hijos utilizar el F12 Informarse sí es importante.

La Tabla 6.16 mostró los resultados de las variables sociodemográficas laborales y nos muestra que los participantes que sí tienen dependientes económicos se relacionan significativamente con el F3 Llorar, esto quiere decir que los que tienen dependientes económicos suelen utilizar más el F3 Llorar.

La Variable Tiempo Laborando tiene una relación estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar, F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva; lo que se observa es que los que tiene entre 32 a 40 años trabajando utilizan el F3 Llorar en su afrontamiento al estrés, los que tienen de 26 a 30 años trabajando utilizan el F6 Bromear para afrontar el estrés, los de 10 meses a 3 años trabajando utilizan más el F9 Reevaluación Positiva.

La variable Tipo de Empresa se relaciona significativamente con los factores F1 Escapar, F8 Autocontrol, F9 Reevaluación Positiva y F11 Búsqueda de Apoyo, esto quiere decir que los que trabajan en el sector privado utilizan el F1 Escapar y F8 Autocontrol para afrontar su estrés y los del sector público utilizan más el F9 Reevaluación Positiva y F11 Búsqueda de Apoyo.

Para la variable Giro de la Empresa los resultados demuestran que si existe relación estadísticamente significativa con el F1 Escapar, F4 Culpar, F9 Reevaluación Positiva y F13 Planificación, los resultados nos indicaron que las personas que trabajan en el giro de producción tiende a utilizar más el F1 Escapar a la hora de afrontar el estrés, los de giro Servicios utilizan más los factores F4 Culpar y F9 Reevaluación Positiva, mientras que los de giro comercial utilizan más el F13 Planificación.

Con relación a la variable Jornada Laboral es estadísticamente significativa con el F4 Culpar, esto reveló que los que trabajan en una jornada de 15 a 24 horas utilizan más el F4 Culpar para afrontar el estrés en sus trabajos.

La variable Tiempo de Traslado de muestra que es estadísticamente significativa con el F1 Escapa, lo que nos indicó que las personas que tardan en trasladarse de su casa a su trabajo de 2 a 30 horas utilizan el F1 Escapar más que los que tardan de 5 a 50 minutos y los de 1 a 1.50 horas.

La variable Días Laborales es estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar y F5 Maldecir, podemos observar que los que trabajan 6 días utilizan más el factor F1 Escapar, los que trabajan 3 días a la semana utilizan más el F5 Maldecir.

La variable Puesto tiene relación estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar, F4 Culpar, F5 Maldecir, F7 Ilusionarse, F9 Reevaluación Positiva, F10 Aceptación de la Responsabilidad y F15 Resignación). Las personas con un puesto Ejecutivo utilizan el F1 Escapar, F5 Maldecir y F7 Ilusionarse más que los que tienen un puesto Operativo, Mando Medio y Negocio Propio, en relación a los que utilizan más el F4 Culpar son los que cuentan con un puesto Operativo, mientras que los que tienen un puesto de mando medio utilizan F9 Reevaluación Positiva y F10 Aceptación de la Responsabilidad; y los que cuenta con un negocio propio utilizan el F15 Resignación.

La variable Tiempo en el Puesto es estadísticamente significativa con los factores F1 Escapar y F14 Confrontación, lo que se observa es que los que tienen entre 10 a 13 años trabajando en un mismo puesto utilizan el F1 Escapar en su afrontamiento al estrés y los que tienen de 23 a 38 años trabajando en un mismo puesto utilizan el F14 Confrontación para afrontar el estrés.

La variable Fumar se relacionó significativamente con el F5. Las personas que sí fuman utilizan más el F5 Maldecir, de los que no fuman.

La variable consumo de alcohol se relacionó significativamente con F5 Maldecir y F15 Resignación, por lo que, quienes no consumen alcohol utilizan más el F5 Maldecir y F15 Resignación de los que sí consumen alcohol.

Con respecto a los resultados del análisis de la varianza del Cuestionario C entre los 15 factores de Estilos de Afrontamiento al Estrés y las variables sociodemográficas arrojaron diferencias estadísticamente significativas (Ver Tabla 6.17 y Tabla 6.18).

La tabla 6.17 mostro que la variable Edad es estadísticamente significativa respecto a los factores F1 Escapar, F2 Evitar y F6 Bromear, por lo que los participantes de 14 a 26 años tienden a utilizar F1 Escapar, los trabajadores entre 26 y 28 usan más el factor F2 Evitar y los de 41 a 50 años tienden a usar más el factor F6 Bromear para afrontar el estrés en sus trabajos.

Respecto a la variable Sexo, en la tabla 6.17 se observa que los hombres utilizan los factores F3 Llorar y F4 Culpar a diferencia de las mujeres, en situaciones de estrés en el trabajo las mujeres utilizan más el factor F14 Confrontar.

La variable Área Profesional tiene relación estadísticamente significativa con los factores F2 Escapar, con F12 Informarse y F14 Confrontar, por lo que los participantes que laboran en áreas de Ciencias Sociales Evitan más situaciones de estrés en sus trabajos, mientras que los participantes que laboran en áreas Biológicas, tienden más a Informarse y Confrontar las situaciones estresantes en sus trabajos.

La variable Estado Civil resulto ser estadísticamente significativa con el factor F2 Evitar, los participantes que viven en Unión Libre tienden a usar más el Factor Evitar como estilo de afrontamiento al estrés en su vida laboral.

La Tabla 6.18 demostró los resultados de las variables sociodemográficas laborales nos mostró que los participantes que sí tienen dependientes económicos se relacionan significativamente con el factor F6 Bromear y con F13 Planificación, es decir que los participantes que si tienen dependientes económicos utilizan más Bromear y el factor planificación para afrontar el estrés en el trabajo que los que no tienen dependientes económicos.

En cuanto a la variable Tiempo Laborando se observa que los participantes que tienen de 11 a 17.66 años trabajando utilizan los factores F2 Evitar y los participantes que tienen de 18 a 25.8 años usan el factor F9 Reevaluación Positiva a un nivel para afrontar el estrés en sus trabajos.

Respecto a la variable Tipo de Empresa los participantes que laboran en el Sector Publico usan más el Factor F9 Reevaluación Positiva, F10 Aceptación de la responsabilidad y F14 Confrontar, mientras que los participantes que trabajan en el

Sector Privado utilizan F1 Escapar y F2 Evitar al momento de afrontar situaciones de estrés en el trabajo.

El Giro de la Empresa mostro ser estadísticamente significativa en relación con los factores F2 Evitar, F3 Llorar, F10 Aceptación de la Responsabilidad, F14 Confrontar con F4 Culpar, F5 Maldecir, y con F15 Resignación. Las personas que laboran en el Giro de Servicios utilizan los factores F2 Evitar, F3 Llorar, F4 Culpar, F5 Maldecir y F15 Resignarse, mientras que las personas que laboran en el Giro Comercial utilizan F10 Aceptación de la Responsabilidad y F14 Confrontar para afrontar situaciones de estrés en el trabajo.

La variable Jornada Laboral es estadísticamente significativa en relación con el factor F14 Confrontar para las personas que laboran de 6 a 7 horas.

En cuanto a la variable Tiempo de Traslado se observó que existe una relación estadísticamente significativa con el factor F12 Informarse para las personas que tardan de 2.50 a 5 horas en trasladarse a sus centro de trabajo.

El Tiempo en el Puesto es significativo en relación con los factores F1 Escapar, F2 Evitar, F6 Bromear y F9 Reevaluación Positiva, es decir; las personas con menor tiempo en su puesto de 0.40 a 1 año tienden a utilizar F1 Escapar y a F2 Evitar y las personas con 20 a 29 años de Tiempo en su puesto utilizan los factores F6 Bromear y F9 Reevaluación Positiva al momento de afrontar estrés en sus trabajos.

Por su parte los participantes que si tienen personal a cargo mostro relación estadísticamente significativa con los factores F2 Evitar y F15 Resignarse, mientras que los participantes que no tienen personal a cargo muestran relación con F9 Reevaluación Positiva.

En las personas que tienen Otro Trabajo, se observó que hay una relación significativa con F9 Reevaluación Positiva.

En la tabla 6.18 se observó que las personas que Fuman tienden a utilizar el factor F8 Autocontrol a un nivel de significancia y las personas que no Fuman tienen una relación

estadísticamente significativa con los factores F5 Maldecir y F6 Bromear al afrontar el estrés en su trabajo.

La variable Consumo de Alcohol se relacionó significativamente con F5 Maldecir y con F6 Bromear y con los factores F8 Autocontrol y F9 Reevaluación Positiva, por lo que las personas que si Consumen Alcohol tienden a utilizar los factores F8 Autocontrol y F9 Reevaluación Positiva y las personas que no Consumen Alcohol usan F5 Maldecir y F6 Bromear para afrontar el estrés en su trabajo.

De acuerdo a los resultados se observó que los tres cuestionarios arrojan información significativa y muy similar, los factores de grupo 1 alivio emocional que más utilizan los trabajadores es el de f1 escapar, f2 evitar, f3 llorara, f4 Culpar, f5 maldecir y f6 bromear; en cuanto al grupo 2 centrado en la resolución de problemas los factores mas significativos para los trabajadores fueron f8 autocontrol, f9 reevaluación positiva, f10 aceptación de la responsabilidad, f11 búsqueda de apoyo y f14 confrontar.

Por lo que se recomienda a nivel individual y organizacional desarrollar estrategias de afrontamiento que establezcan respuestas eficientes, así como también desarrollar conocimiento y control de habilidades para manejo adecuado del estrés en los trabajadores; debido a que los factores escapar, evitar, llorar, culpar, bromear y maldecir; centrados en el grupo de alivio emocional favorecen el desarrollo de enfermedades y desgaste en la salud laboral.

También se recomienda reforzar aquellos factores efectivos que tuvieron un nivel de significancia alto como son autocontrol, reevaluación positiva, aceptación de la responsabilidad, búsqueda de apoyo y confrontación; centrados en la resolución de problemas para el buen manejo de estrés y así tener una mayor facilidad de afrontamiento de los conflictos laborales.

Con relación a las variables sociodemográficas que tuvieron niveles de significancia importantes fueron edad, sexo, tipo de puesto, tiempo laborando y sueldo.

En nuestro país los trabajadores se ven seriamente afectados por diversos factores que les causan estrés en su ambiente de trabajo y esto tiende a impactar seriamente en su

salud en términos de enfermedades, en la medida que se pueda identificar con claridad cuáles son los estilos de afrontamiento de los trabajadores, podremos como psicólogos laborales prevenir, diagnosticar e intervenir para poder hacer frente al estrés y sus efectos negativos que impacta a los trabajadores y a nivel organizacional. Por lo que el trabajo del psicólogo sería a nivel individual y nivel organizacional, y así aumentar la productividad de las empresas.

En México de acuerdo a la literatura revisada no existe suficiente investigación sobre estilos de afrontamiento al estrés en trabajadores. Se considera importante la existencia de un instrumento que mida el afrontamiento y la colaboración para la validación y estandarización de esta herramienta es de suma relevancia.

Limitaciones y Recomendaciones.

Entre las limitaciones de esta investigación se encuentra la elevada cantidad de reactivos para que pueda ser contestada en un entorno laboral, se recomienda aumentar el tamaño de la muestra para que sea representativa al momento de realizar la validación psicométrica.

Se propone para futuras investigaciones se realice una validación psicométrica con los 349 reactivos (anexo 7 ,8 y 9) que se conservaron para obtener mayor certeza en cuanto a su confiabilidad y validez, con este trabajo se abre una nueva propuesta de investigación, para obtener un instrumento final que pueda aplicarse a diferentes organizaciones.

Una vez que se tenga conocimiento de cuáles son los factores de estilos de afrontamiento al estrés que utilizan los trabajadores mexicanos con más frecuencia, se podrá realizar una detección para conocer cuáles son las principales carencias o puntos débiles que deben ser atendidos y así poder dar una intervención en caso necesario, esto con el fin de mejorar la salud ocupacional de los trabajadores y así poder proponer soluciones a nivel individual y organizacional.

Para disminuir este problema Uribe (2010) señala que se debe trabajar en tres niveles: individual, grupal u organizacional, y estatal. En el primero, la persona debe procurar mantener una vida sana, que conlleve buena alimentación, actividades deportivas y de relajación (yoga, masajes), una buena sexualidad, y dormir adecuadamente,

generalmente corresponde al profesionalista hacer los primeros cambios. En el segundo, las empresas deben mejorar los ambientes laborales, reestructurar procesos de cultura y dar solución a los conflictos. Por último, el Estado debe generar conciencia de esa problemática e impulsar leyes que protejan el bienestar de la población frente al estrés.

Al disponer de una herramienta válida y confiable con la cual se pueda medir los estilos de afrontamiento de los trabajadores, también servirá como indicador para identificar a las personas que pudieran poseer buenas estrategias para detectar y desarrollar su mayor potencial en su ámbito y puesto de trabajo.

Los resultados de futuras investigaciones aportarán información válida y confiable sobre la situación en la que se encuentran los trabajadores respecto a sus estilos de afrontamiento al estrés.

Referencias

- Abad, F; Garrido, J; Olea J. Y. y Ponsonda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría*. Madrid: Universidad Autónoma. Recuperado el 03 de octubre de 2014 en: http://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/cadalso/Docencia/Psicometria/Apuntes/tema5TyP_4.pdf
- Aliaga, T, J. (2006). Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. *Quintana, A. y Montgomery, W. (Eds.), Psicología: Tópicos de actualidad* (pp. 85-108). Lima: UNMSM. Recuperado el 05 octubre de 2014 de: <http://www.uigv.edu.pe/facultades/psicologia/recursos/05LibroEAPAliaga>. Aliaga F. y Capafóns, A. (1996). La medida del afrontamiento: revisión crítica de la "escala de modos de coping" (*Ways of coping*). *Ansiedad y estrés*, 2 (1), 17-26.
- Amutio, K. A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (1), 2004, 77-93. Recuperado el 05 de septiembre de 2014: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317996006>>
- Anaya, A. A; Aranda, C. y Torres, T. M. (2010). *Salud en artesanos de microempresas en un municipio mexicano: una investigación-acción participativa*. *Psicología y Salud*, 20 (1) pagina 129-139.
- Ángeles, R. A. G. y Pozos, L. A. K. (2014). Estudio, Construcción, Conceptualización y Desarrollo de un Instrumento para Medir Estrategias y Estilos de Afrontamiento en Trabajadores Mexicanos. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. México: UNAM.
- Arias, G. W. L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535. Recuperado el 05 de septiembre de 2014 de: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004&lng=en&tlng=es. 10.1590/S0864-34662012000400004.>
- Arjona, A. J.F. y Guerrero, M. S. (2001). Un estudio sobre los estilos y las estrategias de afrontamiento y su relación con la variable adaptación. *Psicología Científica.com*
- Barrios C. S. &Paravic K.T. (2006). *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1) 136-141. Recuperado el 7 de julio 2014 en<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421858019>>

- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2005). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (2ª edición). Barcelona: Masson.
- Bensabat, S. (1994). *Stress grandes especialistas responden*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Bisquerra, A. R. (1989). *Introducción Conceptual al Análisis Multivariados. Un Enfoque Informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL Y SPAD*. Volume I. Barcelona: PPU.
- Brannon, L. y Feist, J. (2001). Afrontar el estrés y el dolor. En Brannon, L. *Psicología de la salud*. (pp. 251-257). España: ITES-Paraninfo.
- Buendía, J. (2006). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Buendía, J. y Ramos F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.
- Cano, G. F. J., Rodríguez, F. L. y García, M. J. (2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*. 35(1). 29-39. Recuperado el 19 de noviembre de 2014 de: <http://personal.us.es/fjcano/drupal/files/AEDP%2007%20%28esp%29.pdf>
- Cassidy, T. (1999). *Stress, Cognition and health*. London: Routledge.
- Castaño, E. F. y León, del B. B. (2010) Estrategias de Afrontamiento del Estrés y Estilos de Conducta Interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 10 (2).245-257. Recuperado el 13 de Julio de 2014 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56017095004>
- Cerda, E. (1984). *Psicometría General*. Barcelona: Herder.
- Cerda, O. D. y Guevara, C. E. (2014). Afrontamiento: Propuesta de un Instrumento Psicométrico, un Estudio Exploratorio Realizado con el Método del Escalamiento Multidimensional. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. México: UNAM.
- Cervantes, N. D. y Rico, R. C. P. (2008). Incidencia de Estrés – Tensión Laboral y Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y Factores Psicosociales de Riesgo (FPS-R) asociados, en trabajadores de la industria del petróleo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. México: UNAM.
- Chico, L. E. (2002). Optimismo disposicional como predictor de estrategias de afrontamiento. *Psicothema*, 14(3) 544-550. Recuperado el 10 de diciembre de 2015 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714306>

- Colomer, R.C. y Álvarez, D.C. (2000). *Promoción de la Salud y Cambio Social*. Barcelona: Masson.
- Costa, P. T., Somerfield, M.R. y McCrae, R.R. (1996). Personality and coping: a reconceptualization. En: M. Zeidner y N.E. Endler (Eds), *Handbook of coping: theory, research, applications*. Nueva York: Wiley.
- Cuadros, C.K.B. (2012). *Factores Emocionales del Estrés que repercuten el Clima Laboral de las empresas*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. UNAM: México.
- Delahanty, -M. G. (2011). Concepto de estrés psicosocial. En Juárez, G. A. y Camacho, A. A. (Eds.), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (pp. 61-76). Cuernavaca, Morelos: Juan Pablos Editor-Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Díaz, F. J. J. (2007). Estrés alimentario y salud laboral vs. estrés laboral y alimentación equilibrada. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53 (209) 93-99. Recuperado el 03 de septiembre de 2015
de: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400012&lng=en&nrm=iso&tlng=en>
- En México, no hay leyes que propicien la disminución del estrés. (31 de diciembre de 2010). *Esto es... Sabersinfin*. Recuperado de: <http://estoes.sabersinfin.com/?p=3347>
- Fernández, M. (2009). *“Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional”*. Tesis de Doctorado. Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía. México: Universidad de León.
- Fontana, D. (1992). *Control del Estrés*. México: Manual Moderno.
- Galán, C.S. y Camacho, G. E. J. (2012). *Estrés y salud. Investigación básica y aplicada*. México: Manual Moderno.
- Gastañaga, M. d. C. (2012). *Salud Ocupacional: Historia y Retos del Futuro*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29(2) 177-178. Recuperado el 23 de julio de 2013 en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3632327200>>
- Gil, J. (2004). *Psicología de la salud, aproximación histórica, conceptual y aplicaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional*. Vol. 29 (2). RevPeruMedExp Salud Pública Recuperado el 23 de julio de 2013 en <<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>>
- González, A. (2011). *Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Estudiantes Universitarios*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. México: UNAM.
- González, B. R., Montoya, C. I., Casullo, M. M. y Bernabéu, V. J. (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema*. 14 (2), 363-368. Recuperado el 11 de noviembre de 2013 de: <<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?ID=733>>
- Gutiérrez, R. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Trillas.
- Hernández, S; Fernández, C y Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT, (1997). II Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona: INSHT.
- Juárez, G. A. (2007a). *Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio*. *Investigación en Salud*, IX(1) 57-64. Recuperado el 13 de julio de 2013 en <http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=47115&id_seccion=3005&id_ejemplar=4771&id_revista=179>
- Juárez, G. A. (2007b). *Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México* *Salud Pública de México*. 49(2). Recuperado el 13 de Julio de 2013 en <http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342007000200006&lang=pt>
- Juárez, G. A. y Camacho, A. A. (2011). *Reflexiones Teórico – Conceptuales de lo Psicosocial en el Trabajo*. Cuernavaca, Morelos: Juan Pablos Editor Universidad Autónoma del estado de Morelos.
- Kerlinger F.N. & Lee, H. B. (2002) *Investigación del Comportamiento*. México: Mc Graw Hill.
- Lazarus, R. S. (1999) *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- León, O.G. y Montero, I. (2003). *Métodos de Investigación en psicología y Educación* (3ª edición). McGraw-Hill: Madrid.
- Leymann, H. (1996). *The Content and development of mobbing at work*. *European Journal of work and organizational Psychology*, 5,(2) 165- 184 Suecia.
- Londoño, A. N.H., Pérez, P. M. y Murillo, J. M. N. (2009). Validación de la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en una Muestra Colombiana. *Informes Psicológicos*. 11(13). 13-29. Medellín Colombia.
- Marín, M. y Pico, M. (2004). *Fundamentos de la Salud Ocupacional*. Colombia, Universidad de Caldas. Recuperado el 26 de julio de 2013 en <http://books.google.es/books/about/Fundamentos_en_salud_ocupacional.html?hl=es&id=mnwHhEGtba4C>
- Martín, D. M. D., Jiménez, S. M. P. y Fernández, A. E. G. 1997. Estudio sobre la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento (E³a). *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*. 3 (4). Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Martínez, R. (1996). *Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Maruris, R. M., Cortés, G. P., Gómez B. L.G. y Godínez J. F. (2011). Niveles de estrés en una población del sur de México. *Psicología y Salud*, 21 (2), 239-244. Recuperado el 27 de junio de 2013 de: < <http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-21-2/21-2/Mireya%20Maruris%20Reducindo.pdf>>
- México, segundo país con más padecimientos de estrés laboral. (28 de diciembre de 2010). *El Universal*. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/ciencia-ntt/noticia/2010/12/28/774793/mexico-segundo-pais-mas-padecimientos-estres-laboral.html>
- Moral, R. J. y Miaja, Á. M. (2012). Validación del cuestionario de afrontamiento del estrés en dos muestras de seropositivos y población general. *Ansiedad y Estrés*. 18 (1), 15-29. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Molinero, O., Salguero, A. y Márquez, S. (2010). Propiedades Psicométricas y estructura dimensional de la adaptación española del Cuestionario de Estrategias de

- Afrontamiento en Competición Deportiva. *Psicothema*. 22 (4), 975-982. Recuperado el 11 de noviembre de 2014 de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?ID=3829>
- Moraes, D. T. (n.d.). *La Medición Psicológica*. Recuperado el 3 de octubre de 2014 de: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wqXshFuFOvMJ:telmademoraes.com/web/index.php/articulos/26-la-medicion-psicologica+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx>>
- Muñiz, J. (2010). Las Teorías de los Tests: Teoría Clásica y Teoría de Respuesta a los Reactivos. *Revista: Papeles del Psicólogo*, 31(1), 57-66. Recuperado el 04 de octubre de 2014 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441006>
- Nava, Q. C, Vega, V.C. Z. y Soria, T. R. (2009). Escala de modos de afrontamiento: Consideraciones teóricas y metodológicas. *Artículo de investigación en psicometría*. Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM, México. 9(1) 139-147.
- Nieto, H. (2005). Salud Ocupacional. Recuperado el 26 de julio de 2015. <<http://es.scribd.com/doc/140845468/SaludLaboraldeNieto-doc>>
- Notimex. (02 de julio de 2013). México, país con más estrés laboral. *El Universal*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/ciencia/2013/mexico-pais-mas-estres-laboral-78744.html>
- Nunes, B. M., García, C. C. y Alba, S. S. (2006). Evaluación psicológica en la salud: contextos actuales. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 14(28), 137-161. Recuperado en 05 de octubre de 2015, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572006000200005&lng=es&tlng=es.
- Oblitas, L. A. (2004). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. México, Thompson.
- Oblitas, L. A. y Begoña, E. (2000). *Psicología de la Salud*. México: Plaza y Valdés.
- OIT, (1998). *Enciclopedia Salud y Seguridad en el Trabajo: Factores psicosociales en el trabajo*. Chantal Dufresne, Ba.
- Omar, A. (1995). Stress y coping: las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológico y psicológico. Buenos Aires: Lumen.

- Organización Mundial de la Salud, (2011). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 7 de julio de 2015 de: <<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf>>
- Otero, L. J. M. (2011). *Estrés Laboral y Burnout*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ovejero, B. A. (2006). *Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Padece estrés laboral 30% de trabajadores mexicanos. (29 de enero de 2009). *VANGUARDIA*. Recuperado de http://www.vanguardia.com.mx/padece_estres_laboral_30_de_trabajadores_mexicanos-294392.html
- Peiró, J.M. (1999). *Desencadenantes del estrés Laboral*. Madrid. Pirámide.
- Piemontesi, S y Heredia, D. (2009). Afrontamiento ante exámenes: Desarrollo de los primeros Modelos teóricos para su definición y medición. *Anales de Psicología*.25 (1) 102-111.
- Ramos, J.M. (2001). Estrés en el trabajo. *Revista Latinoamericana de la salud en el trabajo*, 1 (2) 86-90. Recuperado el 05 de septiembre de 2013 de: <<http://new.medigraphic.com/cgi-bin/resumen.cgi?IDREVISTA=49&IDARTICULO=11535&IDPUBLICACION=1220>>
- Rodríguez, M. (2009). Factores *Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3) 127-141. Recuperado el 7 de julio de 2015 en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>>
- Rodríguez, G. R., Roque, D. Y. y Molerio, P. O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus Características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*. 3 (1), 1-19. Recuperado el 13 de noviembre de 2013 de: www.revistapsicologia.org Instituto de la Familia Guatemala.
- Sandín, B. yChorot, P. (2002). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): Desarrollo y Validación Preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*. 8(1) 39-54.
- Santamaria, M. (2001). *Los Estilos de Afrontamiento al Estrés del Personal en una Empresa Metal Mecánica*. Tesis. Facultad de Psicología. México: UNAM.
- Selva, M. (2004). *Estrés Laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación.

- Serrano, M.A., Moya, A. L. y Salvador A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de psicología*, 25(1), 150-159.
- Solís, M.C. y Vidal. M. A. (2006) Estilos y Estrategias de Afrontamiento en Adolescentes. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizan*. 7 (1) 33-39.
- Soriano, J. 2002. Reflexiones sobre el concepto de afrontamiento en psicooncología. *Boletín de Psicología*, N°75. 73-85. Universidad de Valencia.
- Sotelo, C. y Maupe, V. (1999). *Traducción y Estandarización del Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés de Lazarus y Folkman, para una población de adolescente mexicano*. Tesis. Facultad de Psicología. México: UNAM.
- Torreblanca, N. O. (2001). El Estrés ¿Qué es y cómo lo enfrentamos?. ¿CÓMO VES? *Revista de Divulgación de la Ciencia de la UNAM*, 2(26) ,10-14. Recuperado el 05 de noviembre de 2013 de: <<http://www.comoves.unam.mx/numeros/articulo/26/el-estres>>
- Tornimbeni, S., Pérez, E. y Olaz, F (2008). *Introducción a la Psicometría*. Buenos Aires: Paidós.
- Uribe, P.J.F.(2008).*Psicología de la Salud Ocupacional en México. Factores Psicosociales, Carga Mental, Desgaste Ocupacional y su Medición (Burnout), Implicaciones Económicas, Prácticas Gerenciales, Compromiso Organizacional, Empoderamiento, Acoso en el Trabajo (Mobbing), Antropología y Estrés, Globalización y Salud en el Trabajo*. México. UNAM: Facultad de Psicología.
- Uribe, P.J.F.(2015).Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.
- Valdez, J. (1991). *Las redes semánticas naturales, usos y aplicaciones en psicología social*.México:UNAM
- Vargas, H. I. (18 de marzo de 2011). El desastre del sector laboral en México. *CNN EXPANSIÓN*. Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/03/17/condiciones-laborales-seguro-trabajo-cnn>
- Yanes J. (2008). *El control del estrés y el mecanismo del miedo*. Madrid: EDAF.
- Zavala, Y. L., Rivas, L. R. A., Andrade, P. P. y Reidl, M. L. M. (2008). Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10(2) 159-

182. Recuperado el 10 de diciembre de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80212387009>

Zapata, R.J.G. y Canet, G. M. T. (2008). Propuesta Metodológica para la Construcción de Escalas de Medición a partir de una Aplicación Empírica. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 8 (2), 1-26. Recuperado el 03 de octubre de 2014 de: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/escalas.pdf

ANEXOS

ANEXO1

CUESTIONARIO: CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

Instrucciones:

A continuación encontrarás una serie de enunciados a los cuales debes responder considerando tu forma de pensar, sentir y actuar ante determinadas situaciones de estrés en tu trabajo. Te pedimos contestar de la manera más honesta y sincera posible, ya que no existen respuestas buenas o malas.

Para contestar, utiliza las **HOJAS DE RESPUESTA**, marcando con una “X” la opción con la que mejor te identifiques.

Los enunciados que se te presentan, tienen cuatro opciones de respuesta y van en una escala de **1. Siempre (S)**, **2. Casi Siempre (CS)**, **3. Casi Nunca (CN)** y **4. Nunca (N)**, debes elegir sólo una opción de las cuatro.

Ejemplo de cómo responder:

22. Me gusta hacer cosas nuevas.

Opciones de Hojas de Respuesta.

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
22.-	X			

En este ejemplo se entiende que la respuesta fue la número 1, lo que corresponde a **Siempre** me gusta hacer cosas nuevas.

Ten la seguridad de que trataremos tus respuestas de forma anónima y con absoluta confidencialidad, sólo serán utilizadas con fines estadísticos.

POR FAVOR, NO ESCRIBAS EN ESTE CUADERNILLO, ÚNICAMENTE ESCRIBE EN LAS HOJAS DE RESPUESTA.

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!



ANEXO 1
CUESTIONARIO "A"
CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

- 1.- Digo groserías con estilo.
- 2.- Considero que he tenido mala suerte.
- 3.- Ante un problema lloro fácilmente.
- 4.- Cuando me siento presionado por algún trabajo que debo entregar a tiempo, tiendo a maldecir.
- 5.- Acepto que me gusta llorar.
- 6.- La gente me acepta por mis chistes.
- 7.- Es de sabios ver los problemas en su fase negativa.
- 8.- Cuando tengo una discusión con un compañero de trabajo lo enfrento en el momento.
- 9.- La gente opina que soy una persona metódica y obsesiva con el tiempo.
- 10.- Hace muchos años que no lloro.

- 11.- La mejor manera de pelear con alguien es reírte de él.
- 12.- Los problemas de trabajo deben ser un castigo ejemplar.
- 13.- Es muy difícil que me salgan lágrimas.
- 14.- Frente a una imposición prefiero quedarme callado para evitar problemas.
- 15.- Cuando pido ayuda mis problemas se hacen más grandes.
- 16.- Cuando estoy con mi pareja solucionamos las cosas hablando hasta el final.
- 17.- De acuerdo a mis creencias no acostumbro maldecir.
- 18.- Cuando me enojo con mis compañeros de trabajo prefiero alejarme y calmarme para pensar bien las cosas.
- 19.- Cuando tengo que enfrentar un problema con mis compañeros de trabajo me fijo en su vibra.
- 20.- Actúo con base en mis razonamientos para resolver cualquier problema.

- 21.- Decir groserías es lo más natural.
- 22.- Cuando he tenido problemas con una pareja lucho por recuperarla/o.
- 23.- Cuando tengo un problema evito buscar alternativas en la web.
- 24.- Cuando escuchan mis problemas, siento que puedo pensar más claramente.
- 25.- Cuando un equipo de trabajo falla es responsabilidad de cada uno de sus integrantes.
- 26.- Cuando tengo un problema busco a quien haya tenido una situación similar para que me aconseje.
- 27.- Cuando voy caminando por la calle y tropiezo, suelo decir malas palabras.
- 28.- Odio que los problemas me sorprendan.
- 29.- Creo en el azar, no todo depende de mí.
- 30.- Creo en la mala suerte.

31.- En las conversaciones de trabajo, se deben evitar los chistes.
32.- Es difícil que yo delegue un problema.
33.- Cuando me ha ido mal no ha sido todo por mi culpa.
34.- Cuando abordo un problema delicado, los chistes son de mal gusto.
35.- Acostumbro a hablar con ironía.
36.- Cuando mis compañeros de trabajo se enojan conmigo yo sigo hablándoles como siempre.
37.- Antes de dar una respuesta me informo minuciosamente del problema.
38.- Cuando en una junta me están regañando, lo último que haría es salirme de ella.
39.- Cuando me reprenden en el trabajo, no me defiendo porque tengo una sensación de derrota.
40.- Cuando me estreso evito contener las lágrimas.

41.- Aunque los problemas se salgan de control, escapar para mí no es una opción.
42.- Hay obstáculos que son insuperables.
43.- Cuando hay errores en mi trabajo me siento mal.
44.- Cuando hay una posibilidad de ascenso y no se me toma en cuenta, me resigno rápidamente.
45.- Cuando detecto que va a haber un problema en el trabajo, evito asistir.
46.- Cuando hay problemas en el trabajo llego intranquilo a mi casa.
47.- Cuando alguien me contradice le pido explicaciones.
48.- Creo en la buena vibra.
49.- Si estoy en una junta y me están regañando prefiero salirme de ahí.
50.- Me gusta intentar resolver las cosas aunque no resulten, porque al menos sé que no quedo en mí.

51.- En el trabajo me conocen como una persona explosiva pero trabajadora.
52.- Al tener un problema no puedo evitar decir groserías.
53.- Cuando algo no me parece no me quedo callado.
54.- La gente me pide ayuda para resolver problemas por mis habilidades.
55.- Aunque la gente se moleste, yo expreso lo que siento.
56.- Cuando hay muchos problemas en el trabajo, me gusta salir a tomarme unas copas con mis amigos para distraerme.
57.- Cuando me doy cuenta del tamaño de los problemas escapo de ellos.
58.- Difícilmente usaría internet para resolver mis problemas.
59.- Cuando busco información sobre un problema me desespero.
60.- En muchas ocasiones tengo ganas de llorar y me aguanto.

61.- Apoyarte en información es asertivo.
62.- Cuando me encuentro en una situación difícil, me cuesta trabajo evitar derramar algunas lágrimas.
63.- Abandonar un problema de difícil solución es ahorrarme tiempo.
64.- Mi principal error es que a veces no hago algo porque pienso que puedo hacer poco.
65.- Cuando mi jefe me llama la atención sé que es para mejorar.
66.- Eso de buscar información se lo dejo a mis subordinados.
67.- Me he dado cuenta que el esfuerzo en mi trabajo no genera beneficios, por eso prefiero no esforzarme.
68.- Cuando alguien me hace enojar en lugar de pelear lloro.
69.- Cuando tengo un problema el hablar con mis amigos no sirve de nada.
70.- Cuando tengo un problema lo resuelvo de la manera más sencilla.

71.- Ante una situación estresante prefiero calmarme antes de hacer algo imprudente.
72.- Cuando discuto con mis compañeros siento ganas de llorar.
73.- Cuando la gente cree que voy a llorar me aguanto.
74.- Pienso que mis problemas pudieron haber sido peores.
75.- Cuando se me sale una maldición en el trabajo me siento mal.
76.- Cuando tengo un problema busco a mis amigos.
77.- Cuando estoy estresado prefiero tomar un descanso para no tener problemas en el trabajo.
78.- Me gusta pensar que todo pasa por algo.
79.- Depende de cómo veas un problema, diriges energías positivas o negativas.
80.- Detesto que hagan chistes de mis errores.

81.- Aunque yo quiera cumplir con mi trabajo mis compañeros no me ayudan.
82.- Cuando algo me sale mal, tiendo a maldecir, como una forma de alivio.
83.- Cuando tengo problemas en el trabajo busco consuelo en mi familia.
84.- Ante los problemas me disgusto.
85.- Cuando cometo un error hago un buen chiste para que se les olvide.
86.- He solucionado problemas porque tengo fe.
87.- Los obstáculos en mi trabajo dañan mi confianza.
88.- Cuando estoy nervioso me río.
89.- No suelo mostrar mis sentimientos cuando me encuentro en alguna situación estresante.
90.- La gente me considera una persona optimista para solucionar mis problemas.

91.- Me considero bueno para escapar de problemas.
92.- He llegado a solucionar problemas con golpes.
93.- Estoy de acuerdo con el refrán "soy de mecha corta".
94.- Cuando me siento contento prefiero reservarme esos sentimientos.
95.- Leer me da sueño, por lo tanto buscar información lo delego a mis compañeros.
96.- Encomendarse a Dios es de ilusos.
97.- Cuando dejo pendientes de fin de semana en el trabajo la paso mal.
98.- Cuando un cliente se queja pienso que es por mi culpa.
99.- Prefiero arreglar los asuntos por internet y por teléfono que en persona.
100.- Me considero una persona práctica, sin tantos planes.

101.- Ante un insulto soy prudente.
102.- Para hacerme a un lado del problema soy bueno improvisando soluciones.
103.- Cuando un equipo de trabajo falla es responsabilidad de todo el equipo.
104.- Cuando hay errores en mi trabajo sé que no es mi culpa.
105.- Aunque haya problemas en el trabajo llego tranquilo a mi casa.
106.- Soy de los que evitan los problemas.
107.- Ante un problema lo último que puedo hacer es llorar.
108.- Cuando una persona dice que es buen trabajador le pido que me lo demuestre.
109.- Pensar demasiado en un problema disminuye soluciones.
110.- La gente me tiene miedo por mi sarcasmo.

111.- Me considero un buen investigador de información.
112.- Me da pena pedir ayuda a los demás.
113.- Acepto que en la vida siempre habrá problemas que simplemente no se pueden resolver.
114.- Dejar un problema al tiempo incrementa el fracaso.
115.- Me gusta leer revistas porque me apoyan en muchos aspectos de mi vida.
116.- Creo en el destino.
117.- El éxito se debe a las relaciones con los demás.
118.- Hago chistes hasta de cosas serías.
119.- Actúo con base en mis sentimientos para resolver cualquier problema.
120.- Me considero una persona práctica, no me meto en problemas.

121.- Cuando tengo un problema sé que puedo resolverlo yo solo sin ayuda de nadie.
122.- Me gusta establecer horarios para mis actividades.
123.- Frente a un problema de la vida real no me encomiendo a Dios.
124.- Como me cuesta trabajo llorar me desahogo de otras formas.
125.- Los problemas solo sirven para estresarme.
126.- Al recibir un insulto en mi trabajo soy prudente.
127.- Al final del día evaluó las cosas que hice mal.
128.- Ante los problemas me encomiendo a Dios.
129.- Lo que me importa en un trabajo es que sea permanente aunque no cumpla mis expectativas.
130.- Cuando algo sale mal siento remordimiento aunque la culpa sea de todos.

131.- Estoy de acuerdo con la frase “aquí corrió, que aquí quedo”.
132.- Me considero una persona confrontativa.
133.- Ante los problemas resignarse nunca es una opción.
134.- El poder de solucionar algo está en mi mente.
135.- En mi experiencia, la información jamás está de sobra.
136.- Me gusta anticiparme a todo tipo de problemas.
137.- Acostumbro a verle el lado positivo a los problemas.
138.- Cuando alguien quiere pelear, lo último que hago es llorar.
139.- Gasto más de lo planeado.
140.- Acostumbro a llorar cuando tengo un problema que no puedo controlar.

141.- Me gusta la gente cuestionadora.
142.- Aunque haga mi mejor esfuerzo a veces la gente no me ayuda.
143.- Me gustan las actividades de investigación documental.
144.- Evito hablar de mis problemas con los demás para no generar chismes.
145.- Para mí es normal decir groserías.
146.- Creo que mucha información de internet no sirve para nada.
147.- Cuando los demás cometen un error es infantil hacer bromas al respecto.
148.- Aunque sea más difícil me enfrento a mi jefe cuando hay problemas.
149.- Es poco profesional de mi parte esperar que otros me ayuden.
150.- Cuando analizo mis fracasos, descubro que alguien no me ayudó.

151.- Me molesta seguir instrucciones.
152.- Cuando hay una falla en mi trabajo prefiero echarme la culpa para solucionar rápido el problema.
153.- Tengo la sensación de que hace mucho tiempo no lloro.
154.- Ante los problemas prefiero sonreír.
155.- He aprendido que en el trabajo las órdenes no se cuestionan.
156.- Me desagrada tener que buscar información.
157.- Cuando en la escuela me iba mal, no luchaba por mejorar mis calificaciones.
158.- He tenido pleitos con mis compañeros de trabajo.
159.- Acepto que cuando me enojo soy grosero.
160.- Cuando hay errores en el trabajo suelo salir bien librado aunque sea responsable.

161.- Cuando hay problemas en el trabajo me siento nervioso como si fuera mi culpa.
162.- He descubierto que sonriendo me gana a la gente.
163.- Al despertar lo primero que pienso es en mis pendientes de trabajo.
164.- Hay que aprender a reírse de la vida.
165.- Me gusta hacer planes.
166.- En mi trabajo me reconocen como una persona pacífica.
167.- Es mejor ver el lado negativo de las cosas para solucionarlo mejor.
168.- Cuando he discutido con mis compañeros de trabajo, he llegado a derramar unas cuantas lágrimas.
169.- Considero que mis problemas son causados 100% por mí.
170.- Frente a un problema prefiero decir chistes que llorar.

171.- Cuando algo me molesta lo hago notar de inmediato.
172.- Me gusta hacer planes de trabajo.
173.- Cuando mi jefe se enoja prefiero evitarlo que hacerle caso.
174.- Me estresa no saber lo que tengo que hacer.
175.- Las bromas hacen que los problemas disminuyan.
176.- Acostumbro estar de buen humor y bromear con la gente.
177.- Me disgusta la gente que planea demasiado.
178.- Prefiero hacer las cosas de golpe que en pequeños pasos.
179.- Las malas experiencias me sirven para aprender.
180.- Planear es una pérdida de tiempo.

181.- Estoy de acuerdo con la frase: "Lo que no mata fortalece".
182.- Cuando tengo poco tiempo para hacer una tarea opto no hacerla.
183.- Evito la costumbre de compartir mis problemas.
184.- En el pasado he cometido muchas imprudencias por no controlar mis emociones.
185.- En mi trabajo me conocen por conciliador.
186.- Cuando tengo un problema suelo maldecir a todos.
187.- Estoy de acuerdo con el refrán "si me buscan me encuentran".
188.- Aunque la gente me haga daño, difícilmente la maldigo
189.- Creo que la magia si existe.
190.- Cuando en mi trabajo hay errores me angustio.

191.- Cuando mi jefe no está de acuerdo, busco que me explique por qué.
192.- Si en el trabajo alguien se enoja conmigo inmediatamente lo resuelvo.
193.- Cuando desconozco un trámite busco el procedimiento a seguir en internet.
194.- De los problemas, sale algo bueno.
195.- Estoy de acuerdo con el refrán que dice: "Después de la tormenta viene la calma".
196.- Cuando cometo un error, me disgusta que se burlen de ellos.
197.- Hay que cargarse de energía con la naturaleza para solucionar los problemas de tu vida.
198.- Creo que pedir ayuda es de mediocres.
199.- Desde niño me enseñaron que debo ser serio.
200.- Cuando ignoro algún procedimiento en mi trabajo me siento incomodo al pedir ayuda.

201.- La gente con mala vibra me transmite sus problemas.
202.- Con mi pareja acostumbro a compartir mis errores.
203.- La gente que no se ríe de los chistes es amargado.
204.- Me gusta llevarme bien con mis compañeros, porque me apoyan cuando tengo que escapar de un problema.
205.- He cometido imprudencias en el trabajo por no saber calmarme.
206.- Confrontar a los demás sólo te trae enemigos.
207.- Acostumbro llegar tarde por culpa del transporte público.
208.- En el trabajo me gusta superar retos aunque me quite un poco de tiempo.
209.- Gracias a que demuestro lo que siento la gente me respeta.
210.- Cuando me doy cuenta de que acabo de cometer un gran error, mi primera reacción es decir alguna mala palabra.

211.- Las personas que tienen un buen instinto no necesitan planear tanto.
212.- Los problemas se solucionan rápido y sin perder el tiempo.
213.- Evito que mis impulsos me dominen al tratar de resolver un problema.
214.- Antes de que se den cuenta de mis errores prefiero bromear al respecto.
215.- Cuando tengo un problema de trabajo controlo mis sentimientos antes de proceder a resolverlo.
216.- Aunque me hagan enojar en el trabajo no maldigo
217.- Prefiero resolver mis problemas de frente que por teléfono.
218.- Cuando hago enojar a alguien, prefiero alejarme de él.
219.- Acostumbro maldecir solamente a objetos.
220.- Cuando siento ganas de maldecir, evito hacerlo por educación.

221.- Es de tontos ver todo positivo.
222.- La única persona que puede resolver sus problemas soy yo.
223.- He decidido tomar riesgos buscando otros empleos.
224.- Cuando estoy feliz por un éxito laboral necesito expresárselo a todos.
225.- La ironía es la mejor arma frente a mis enemigos.
226.- En el trabajo me disgusta quedarme callado cuando algo no me parece.
227.- Me disgusta evaluar un problema para solucionarlo.
228.- Cuando hay problemas en el trabajo me quedo callado.
229.- Considero que el trabajo no es un lugar para venir a hacer bromas.
230.- Cuando he tenido problemas es porque no he cuidado mis amistades.

231.- Cualquier tipo de problema siempre lo vivo intensamente.
232.- Aunque tenga ganas de maldecir, me parece reproable.
233.- Acostumbro maldecir solamente a personas.
234.- Aunque yo haya tenido la culpa de algún error en mi trabajo evito sentirme culpable.
235.- En una situación inesperada me dejo guiar por lo que siento.
236.- Cuando tengo un problema de trabajo lo primero que hago es un cronograma de actividades.
237.- Cuando mi jefe me llama la atención por algo que soy culpable prefiero quedarme callado por temor a una represaría.
238.- Mi experiencia me ha enseñado a evitar información que confunde.
239.- Antes de decir una mala palabra o maldecir prefiero quedarme callada(o).
240.- Cuando no se cómo hacer algo en mi trabajo le pregunto a mi jefe.

241.- Edad.
242.- Sexo.
243.- Nivel máximo de estudios.
244.- ¿Qué estudiaste?
245.- Estado civil.
246.- ¿Cuántos hijos tienes?
247.- ¿Tienes dependientes económicos?
248.- ¿Trabajas?
249.- ¿Cuánto tiempo tienes trabajando?
250.- ¿Tipo de empresa en la que trabajas?

251.- ¿Cuál es el giro de la empresa en la que trabajas?
252.- ¿Cuántas horas trabajas al día?
253.- ¿Cuánto tiempo tardas en trasladarte de tu casa al trabajo?
254.- ¿Cuántos días a la semana trabajas?
255.- ¿Puesto que ocupas?
256.- ¿Cuánto tiempo llevas en tu puesto actual?
257.- ¿Tienes personal a tu cargo?
258.- ¿Cuánto ganas mensualmente?
259.- ¿Cuentas con algún otro trabajo?
260.- ¿Fumas?
261.- ¿Consumes alcohol?

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 1
Hojas de Respuesta Cuestionario "A"
CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
-----------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
1.-				
2.-				
3.-				
4.-				
5.-				
6.-				
7.-				
8.-				
9.-				
10.-				

	S	CS	CN	N
31.-				
32.-				
33.-				
34.-				
35.-				
36.-				
37.-				
38.-				
39.-				
40.-				

	S	CS	CN	N
61.-				
62.-				
63.-				
64.-				
65.-				
66.-				
67.-				
68.-				
69.-				
70.-				

11.-				
12.-				
13.-				
14.-				
15.-				
16.-				
17.-				
18.-				
19.-				
20.-				

41				
42.-				
43.-				
44.-				
45.-				
46.-				
47.-				
48.-				
49.-				
50.-				

71.-				
72.-				
73.-				
74.-				
75.-				
76.-				
77.-				
78.-				
79.-				
80.-				

21.-				
22.-				
23.-				
24.-				
25.-				
26.-				
27.-				
28.-				
29.-				
30.-				

51.-				
52.-				
53.-				
54.-				
55.-				
56.-				
57.-				
58.-				
59.-				
60.-				

81.-				
82.-				
83.-				
84.-				
85.-				
86.-				
87.-				
88.-				
89.-				
90.-				

Hojas de Respuesta Cuestionario "A"
CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
91.-				
92.-				
93.-				
94.-				
95.-				
96.-				
97.-				
98.-				
99.-				
100.-				

	S	CS	CN	N
121.-				
122.-				
123.-				
124.-				
125.-				
126.-				
127.-				
128.-				
129.-				
130.-				

	S	CS	CN	N
151.-				
152.-				
153.-				
154.-				
155.-				
156.-				
157.-				
158.-				
159.-				
160.-				

101.-				
102.-				
103.-				
104.-				
105.-				
106.-				
107.-				
108.-				
109.-				
110.-				

131.-				
132.-				
133.-				
134.-				
135.-				
136.-				
137.-				
138.-				
139.-				
140.-				

161.-				
162.-				
163.-				
164.-				
165.-				
166.-				
167.-				
168.-				
169.-				
170.-				

111.-				
112.-				
113.-				
114.-				
115.-				
116.-				
117.-				
118.-				
119.-				
120.-				

141.-				
142.-				
143.-				
144.-				
145.-				
146.-				
147.-				
148.-				
149.-				
150.-				

171.-				
172.-				
173.-				
174.-				
175.-				
176.-				
177.-				
178.-				
179.-				
180.-				

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
181.-				
182.-				
183.-				
184.-				
185.-				
186.-				
187.-				
188.-				
189.-				
190.-				

	S	CS	CN	N
211.-				
212.-				
213.-				
214.-				
215.-				
216.-				
217.-				
218.-				
219.-				
220.-				

191.-				
192.-				
193.-				
194.-				
195.-				
196.-				
197.-				
198.-				
199.-				
200.-				

221				
222.-				
223.-				
224.-				
225.-				
226.-				
227.-				
228.-				
229.-				
230.-				

201.-				
202.-				
203.-				
204.-				
205.-				
206.-				
207.-				
208.-				
209.-				
210.-				

231.-				
232.-				
233.-				
234.-				
235.-				
236.-				
237.-				
238.-				
239.-				
240.-				

Hojas de Respuesta Cuestionario "A"

241.- _____ Años.

242.- Femenino Masculino

243.- Primaria, Secundaria, Bachillerato,
 Carrera Técnica, Licenciatura, Posgrado.

244.- Económico Administrativas, Ciencias Sociales,
 Ingenierías, Medicina, Artes, Biológicas.

245.- Soltero (a) Casado (a), Unión Libre,
Divorciado (a), Viudo (a)

246.- _____ Hijos.

247.- Sí No

248.- Sí No

249.- _____ Años. _____ Meses.

250.- Sector Público Sector Privado

251.- Servicios Producción Comercial

252.- _____ horas al día.

253.- _____ tiempo de traslado.

254.- _____ días a la semana.

255.- Operativo, Mando Medio, Ejecutivo,
 Negocio Propio

Hojas de Respuesta Cuestionario "A"

256.- _____ Años. _____ Meses.

257.- 1 Sí 2 No

258.- \$ _____ pesos.

259.- 1 Sí 2 No

260.- 1 Sí 2 No

261.- 1 Sí 2 No

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO2

CUESTIONARIO: CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

Instrucciones:

A continuación encontrarás una serie de enunciados a los cuales debes responder considerando tu forma de pensar, sentir y actuar ante determinadas situaciones de estrés en tu trabajo. Te pedimos contestar de la manera más honesta y sincera posible, ya que no existen respuestas buenas o malas.

Para contestar, utiliza las **HOJAS DE RESPUESTA**, marcando con una “X” la opción con la que mejor te identifiques.

Los enunciados que se te presentan, tienen cuatro opciones de respuesta y van en una escala de **1. Siempre (S)**, **2. Casi Siempre (CS)**, **3. Casi Nunca (CN)** y **4. Nunca (N)**, debes elegir sólo una opción de las cuatro.

Ejemplo de cómo responder:

23. Me gusta hacer cosas nuevas.

Opciones de Hojas de Respuesta.

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca = (N)
------------------	------------------------	----------------------	----------------

	S	CS	CN	N
23.-	X			

En este ejemplo se entiende que la respuesta fue la número 1, lo que corresponde a **Siempre** me gusta hacer cosas nuevas.

Ten la seguridad de que trataremos tus respuestas de forma anónima y con absoluta confidencialidad, sólo serán utilizadas con fines estadísticos.

POR FAVOR, NO ESCRIBAS EN ESTE CUADERNILLO, ÚNICAMENTE ESCRIBE EN LAS HOJAS DE RESPUESTA.

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!



ANEXO 2
CUESTIONARIO "B"
CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

- | |
|--|
| 1.- Me gusta analizar mis problemas. |
| 2.- Me disgustan las personas que hacen chistes de todo. |
| 3.- Hablar con groserías me facilita la comunicación. |
| 4.- Ver lo malo como bueno es perder la realidad. |
| 5.- Evito llorar porque eso es de cobardes. |
| 6.- Prefiero reservarme mis problemas. |
| 7.- Me gusta hacer buenos planteamientos de problema. |
| 8.- Reflexiono sobre las fallas que tengo en mi trabajo. |
| 9.- Cuando he perdido una cosa me repongo fácilmente. |
| 10.- Me es difícil llorar. |

- | |
|---|
| 11.- Me considero serio, no bromeo con mis superiores. |
| 12.- Para mí es una pérdida de tiempo que la gente explique de más. |
| 13.- El que diga que no dice groserías es un mentiroso. |
| 14.- Mis familiares y amigos me consideran bueno "para zafarme de problemas difíciles". |
| 15.- Me gusta alburear a mis compañeros. |
| 16.- Es difícil que yo diga una grosería. |
| 17.- Cuando tengo un problema me gusta pensar que tengo mucho tiempo para solucionarlo. |
| 18.- Soluciono mis problemas después de soñar con ellos. |
| 19.- Si pudiera elegir una nueva profesión, estaría relacionada con la búsqueda de datos. |
| 20.- En mi trabajo todos hablamos con groserías. |

- | |
|--|
| 21.- Todos los problemas tienen un lado amable. |
| 22.- Me gusta combinar los albures con lo que digo. |
| 23.- El tiempo lo cura todo. |
| 24.- Me considero inteligente por mi buen sentido del humor. |
| 25.- En mi casa jamás se han dicho groserías. |
| 26.- Me gusta guiarme por lo que siento cuando se trata de solucionar un problema. |
| 27.- Me gusta seguir cronogramas. |
| 28.- Hablar con maldiciones y groserías me permite imponerme. |
| 29.- Me gusta burlarme de mis errores. |
| 30.- Los problemas no son un chiste, por eso no hay que burlarse de ellos. |

31.- Cuando los problemas se salen de mi control, es más sano escapar de ellos.
32.- Me cuesta trabajo convencer a mi pareja de sus errores.
33.- Algunos problemas no tienen solución.
34.- Me gusta burlarme de los errores de los demás.
35.- Los que mostramos nuestros sentimientos para resolver problemas somos más honestos.
36.- Es de inteligentes ver las cosas reales aunque sean negativas.
37.- Prefiero hacer planes a largo plazo.
38.- Prefiero buscar un consejo en un amigo que información en otros medios.
39.- Los problemas de trabajo no me quitan el sueño.
40.- Me disgusta la gente que se hace “la chistosita” en el trabajo.

41.- Me gusta demostrar a los demás cómo me siento.
42.- Las soluciones difíciles se las dejo a los que les gustan los problemas.
43.- Si hay algún problema en la oficina trato de llegar lo más pronto posible para afrontarlo.
44.- Mis compañeros de trabajo dicen que soy despreocupado.
45.- Suelo guiarme por mis corazonadas.
46.- Cuando alguien quiere imponer algo exijo que me convenza.
47.- Me da pena expresar mis sentimientos.
48.- Cuando se presenta un conflicto, prefiero no involucrarme con el.
49.- Me he distinguido en la vida por tener buenas tácticas para enfrentar problemas.
50.- Me siento responsable si mi jefe se enoja.

51.- Soy de esas personas que prefiere ver el vaso “medio vacío” y no “medio lleno” para ahorrarme sufrimiento.
52.- Me gusta demostrar cómo me siento ante cualquier situación en la que me encuentre.
53.- Los problemas del trabajo tengo que platicarlos con mi familia.
54.- La gente opina que soy el alma de las fiestas.
55.- Me gusta decir groserías.
56.- Ante lo inesperado, me va mal.
57.- Hay sentimientos que sólo puedo expresar con groserías.
58.- Si hay problemas en la oficina me responsabilizo de su solución.
59.- Mi vida depende de un ser supremo.
60.- Me angustia mucho cuando evalúan mi trabajo.

61.- He llegado a aceptar empleos aunque sepa que no cumplen mis expectativas.
62.- Me gusta ser metódico cuando resuelvo problemas.
63.- Para evitar problemas me hago el desentendido.
64.- Mi primera respuesta ante los problemas es disminuir el conflicto.
65.- Cuando alguien asevera algo le pido que demuestre lo que dice.
66.- Me gusta “cotorrear” y romper el hielo con la gente seria.
67.- He llegado a mentir con tal de evitar los problemas.
68.- Cuando tengo un problema con un compañero de trabajo prefiero esperar a que se le pase el enojo.
69.- Me he distinguido en la vida por saber librarme de problemas.
70.- Cuando he perdido objetos, oportunidades o personas trato de hacerme una idea de resignación para no sufrir.

71.- Cuando tengo un problema lloro en privado.
72.- Contar mis problemas a los demás me avergüenza.
73.- Me da buenos resultados responder con emociones ante una situación inesperada.
74.- Me considero ejecutivo y no me gusta perderme en lecturas.
75.- Las bromas me ayudan a expresar lo que siento.
76.- Evito contar mis problemas a los demás porque no quiero que sientan lastima por mí.
77.- Mi carga de trabajo es tan grande que me cuesta realizarla a tiempo.
78.- Me ha ido bien cuando he culpado a otros de mis errores.
79.- Lo último que haría al cometer un grave error sería maldecir a alguien sin razón.
80.- Cuando tengo un problema busco que me ayuden.

81.- Cuando alguien me hace enojar prefiero alejarme de ahí.
82.- Soy más feliz si otros solucionan los problemas por mí.
83.- Si algo no me parece en mi trabajo lo expreso.
84.- Me muevo en un ambiente en el que los chistes son de mal gusto.
85.- Me es más fácil actuar que hablar.
86.- Si estoy teniendo un mal día siento que no es bueno contenerme las lágrimas.
87.- Lo último que pierdo es la esperanza de solucionar algo.
88.- En mi trabajo si alguien me hace enojar cuanto hasta 10 antes de actuar.
89.- Buscar información sobre algo se me facilita.
90.- Maldecir no va conmigo.

91.- Jamás he derramado una lágrima frente a mis compañeros de trabajo.
92.- Cuando alguien me provoca respondo de manera retadora.
93.- Mi familia dice que soy preocupón.
94.- Me molesta la gente que cuestiona todo.
95.- Es inevitable que hable sin groserías
96.- Si me regañan en la oficina o en el trabajo lo acepto porque soy responsable.
97.- Cuando algo está bien documentado no vale la pena perder el tiempo en buscar más información.
98.- Los problemas pierden importancia al verlos con ironía.
99.- Me disgusta que la gente maldiga porque no lo acostumbro.
100.- Mis compañeros de trabajo me ven como pesimista, pero en realidad soy realista.

101.- Ante la posibilidad del rechazo de mis ideas prefiero mejor aceptar las de los demás.
102.- Trato de no esforzarme en el trabajo porque sé que no se me tomará en cuenta.
103.- Me cuesta trabajo hacerle ver a la gente como afecta mi trabajo.
104.- Si alguien me ayuda me siento incompetente.
105.- Mis problemas son demasiado específicos como para encontrarlos en un libro o revista.
106.- Mis problemas se los dejo a Dios.
107.- Me gusta solucionar los problemas hablando.
108.- Me considero una persona que no requiere de otros para aceptar mis errores.
109.- El éxito es de los que actúan rápido sin tantos planes.
110.- Ante un problema me gusta buscarle el lado positivo.

111.- Cuando tengo un problema lo veo tal como es.
112.- Yo sé lo que hago no me gusta pedir segundas opiniones.
113.- Frente a los problemas me encomiendo a Dios.
114.- Creo que es malo buscar consuelo con mi familia cuando tengo un problema en el trabajo.
115.- Cuando no sé qué hacer pido opinión a mis compañeros de trabajo.
116.- Cuando se presenta un problema es mejor actuar que planear soluciones.
117.- Me considero sincero, ya que actúo de acuerdo a mis impulsos.
118.- Frente a un evento provocador evado el conflicto.
119.- Cuando mi jefe me llama la atención sé que es por mi bien.
120.- Evito llegar tarde a mis citas.

121.- Estoy de acuerdo con la frase que dice: "Al mal tiempo buena cara".
122.- Me distraigo fácilmente cuando estoy estresado.
123.- Es imposible llegar a tiempo por las mañanas por culpa del tráfico.
124.- Me he distinguido por ver los problemas como algo normal.
125.- En esta vida todo se obtiene superando obstáculos.
126.- Existen fuerzas supremas que me ayudan a solucionar mis problemas.
127.- Buscar información sobre algo se me dificulta.
128.- Mis cambios de humor no afectan mi trabajo.
129.- Los chistes me hacen olvidar mis problemas.
130.- Soy más visual que lector.

131.- Pienso que todo pasa por algo.
132.- Cuando tengo un problema fuerte acudo con expertos en el tema.
133.- Mis compañeros de trabajo me consideran reservado.
134.- Prefiero resolver las cosas por mí mismo.
135.- He aprendido que en el trabajo mi jefe tiene la razón.
136.- Si mis opiniones no son tomadas en cuenta, busco nuevas estrategias.
137.- Lo que me sucede en la vida es porque Dios así lo ha deseado.
138.- Me gusta hacer bromas en mi trabajo para ganarme a la gente.
139.- Mis peores experiencias de trabajo han sido por controlar mis sentimientos.
140.- Cuando mi jefe me pone más trabajo es porque puedo con eso y más.

141.- Soy responsable de lo que digo y hago.
142.- A pesar de mis múltiples actividades, cumplo con mi agenda.
143.- Creo en la frase que dice: el que madruga Dios lo ayuda.
144.- Una de las cosas que más trabajo me cuesta, es llegar a tiempo.
145.- Sé que si deseo con todas mis fuerzas que un problema se solucione, se solucionará.
146.- Me cuesta trabajo tomar decisiones si no estoy relajado.
147.- Creo que los problemas se solucionan por si solos.
148.- Hay que tomar los problemas de frente sin tantos planes.
149.- Ver la realidad me permite no hacerme ilusiones.
150.- Me gusta hacer planes para solucionar mis problemas.

151.- Solo acato aquellas órdenes con fundamentos.
152.- Cuando me entregan un folleto me molesta porque es basura.
153.- Prefiero improvisar, que seguir un programa.
154.- Hacer bromas es de mal gusto.

155.- Cuando mi jefe me deja una tarea le digo que no lo sé hacer aunque si sepa hacerlo.
156.- Soy bueno para simplificar información, no para buscarla.
157.- La información en exceso no perjudica.
158.- Los problemas no los soluciono sólo pensando positivamente.
159.- Evito llorar porque eso es de débiles.
160.- Me duermo preocupado por el trabajo.

161.- Abandonar ante un problema es de cobardes.
162.- Generalmente pienso, siento y después actúo.
163.- La vida no se puede planear.
164.- Generalmente cuando tengo que enfrentar mis problemas lloro.
165.- Mis mejores logros de trabajo han sido por actuar rápido siguiendo mis emociones y sin pensar.
166.- Soy bueno improvisando.
167.- Si pudiera elegir una profesión la preferiría práctica sin tener que buscar información.
168.- Frente a los problemas creo en los milagros.
169.- Cuando tengo un problema muy fuerte, tiendo a desahogarme llorando.
170.- Si tengo ganas de llorar, no me reprimo y lo hago.

171.- Me gusta asistir a las reuniones de trabajo donde se solucionan problemas.
172.- Evito ser de las personas que huyen de sus problemas.
173.- Hasta que ya me enfrento a los problemas pido ayuda.
174.- Cuando veo que los problemas se ponen graves lo mejor es escapar de ellos.
175.- Me llevo trabajo a casa porque me siento mal de tener trabajo pendiente.
176.- Mi trabajo depende de la buena supervisión de mi jefe.
177.- Ante los problemas, mi actitud hace la diferencia.
178.- Me gusta que me expliquen el ¿por qué? de las cosas.
179.- Es mejor una excusa que un regaño.
180.- No soy de las personas que lloran por cualquier cosa.

181.- Pienso constantemente lo que he hecho mal últimamente.
182.- Me cuesta trabajo contener las groserías en lo que digo.
183.- Me sería imperdonable que yo dijera una grosería.
184.- Cuando se tiene un problema es bueno encomendarse a un santo o algo parecido.
185.- Me disgustan las conversaciones con alburas.
186.- Me gusta contar chistes para ganarme a la gente.
187.- Prefiero enfrentar un problema que evitarlo.
188.- Me falta tiempo para estar llorando.
189.- Me gusta controlar con ironía las conversaciones.

190.- La gente que planea en exceso, es gente insegura.
191.- Mis logros se deben a mi esfuerzo.
192.- Cuando tengo diferencias con mis compañeros me gusta obsesionarme con el problema.
193.- Los errores que cometo los reparo con responsabilidad.
194.- Yo creo que la resignación frente los problemas es de perdedores.
195.- Estoy de acuerdo en que lo que me sucede es derivado de mis actos.
196.- Evito esforzarme demás, si creo que algún problema no vale la pena.
197.- Me gusta contar chistes.
198.- Buscar respuestas a mis problemas en los libros es inservible.
199.- La gente dice que soy grosero.
200.- Pensar en algo demasiado tiempo, termina haciéndome bolas.

201.- Me gusta responder por impulso cuando se me presenta un problema.
202.- Mi familia dice que soy un (a) despreocupado (a).
203.- Me gusta burlarme de mis enemigos.
204.- Cuando tengo un problema recurro al internet.
205.- Me gusta dar ejemplos irónicos para mostrarme inteligente.
206.- Me gusta seguir mis razonamientos.
207.- Según mi experiencia, planear soluciones, quita demasiado tiempo.
208.- Me gusta planear mis gastos.
209.- Este mundo lo dirigen los políticos.
210.- Evitar problemas favorece mi salud mental.

211.- Cuando tengo problemas con mi pareja, lo que hago es irme enojado (a).
212.- Si en el trabajo alguien me hace disgustar suelo llorar de coraje.
213.- El decir malas palabras cuando algún problema me acosa, es una forma de desahogarme.
214.- Me gusta llorar para desahogarme cuando tengo problemas.
215.- He llorado por algún regaño recibido por parte de mi jefe.
216.- Me considero tranquilo pero si alguien me provoca no respondo.
217.- Evito llorar cuando me siento estresado.
218.- Cuando surge un problema en el trabajo acostumbro averiguar su origen.
219.- Si en mi trabajo algo no me gusta no me resigno fácilmente.
220.- La vida me ha tratado bien porque tengo 'buena estrella'.

221.- Compartir mis problemas me causa confusión.
222.- Cuando llego tarde por las mañanas a mi trabajo, evito encontrarme con mi jefe.
223.- Cuando mi jefe me llama la atención se me salen las lágrimas.

224.- Prefiero un buen arreglo que enfrentarme a problemas.
225.- Estoy de acuerdo con la frase: “Es mejor morir en la raya”.
226.- Cuando alguien me regaña prefiero discutir que pedir perdón.
227.- Me gusta tomar en serio las cosas y evitar las burlas.
228.- Las groserías se me salen solas.
229.- Cuando me falta seguridad al hacer algo en mi trabajo confío en mi buen juicio.
230.- Cuando alguien dice algo le pido que me lo pruebe.

231.- Soy muy bueno buscando información en internet.
232.- Prefiero ver la realidad aunque sea mala cuando se trata de establecer metas.
233.- Cuando se tiene un buen trabajo dan ganas de quedarse ahí toda la vida.
234.- Me disgusta esforzarme tanto para obtener las cosas.
235.- Cuando mi jefe pide una solución le entrego dos.
236.- La opinión de terceros es buena.
237.- He obtenido beneficios por no cuestionar órdenes.
238.- Me gusta confrontar las cosas porque obtengo más información.
239.- He aprendido que un problema es mejor ignorarlo que caer en él.
240.- Me aflige cometer errores en mi trabajo.

241.- Edad.
242.- Sexo.
243.- Nivel máximo de estudios.
244.- ¿Qué estudiaste?
245.- Estado civil.
246.- ¿Cuántos hijos tienes?
247.- ¿Tienes dependientes económicos?
248.- ¿Trabajas?
249.- ¿Cuánto tiempo tienes trabajando?
250.- ¿Tipo de empresa en la que trabajas?

251.- ¿Cuál es el giro de la empresa en la que trabajas?
252.- ¿Cuántas horas trabajas al día?
253.- ¿Cuánto tiempo tardas en trasladarte de tu casa al trabajo?
254.- ¿Cuántos días a la semana trabajas?
255.- ¿Puesto que ocupas?
256.- ¿Cuánto tiempo llevas en tu puesto actual?
257.- ¿Tienes personal a tu cargo?

258.- ¿Cuánto ganas mensualmente?
259.- ¿Cuentas con algún otro trabajo?
260.- ¿Fumas?
261.- ¿Consumes alcohol?

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 2
Hojas de Respuesta Cuestionario “B”
CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
1.-				
2.-				
3.-				
4.-				
5.-				
6.-				
7.-				
8.-				
9.-				
10.-				

	S	CS	CN	N
31.-				
32.-				
33.-				
34.-				
35.-				
36.-				
37.-				
38.-				
39.-				
40.-				

	S	CS	CN	N
61.-				
62.-				
63.-				
64.-				
65.-				
66.-				
67.-				
68.-				
69.-				
70.-				

11.-				
12.-				
13.-				
14.-				
15.-				
16.-				
17.-				
18.-				
19.-				
20.-				

41				
42.-				
43.-				
44.-				
45.-				
46.-				
47.-				
48.-				
49.-				
50.-				

71.-				
72.-				
73.-				
74.-				
75.-				
76.-				
77.-				
78.-				
79.-				
80.-				

21.-				
22.-				
23.-				
24.-				
25.-				
26.-				
27.-				
28.-				
29.-				
30.-				

51.-				
52.-				
53.-				
54.-				
55.-				
56.-				
57.-				
58.-				
59.-				
60.-				

81.-				
82.-				
83.-				
84.-				
85.-				
86.-				
87.-				
88.-				
89.-				
90.-				

Hojas de Respuesta Cuestionario "B" CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
91.-				
92.-				
93.-				
94.-				
95.-				
96.-				
97.-				
98.-				
99.-				
100.-				

	S	CS	CN	N
121.-				
122.-				
123.-				
124.-				
125.-				
126.-				
127.-				
128.-				
129.-				
130.-				

	S	CS	CN	N
151.-				
152.-				
153.-				
154.-				
155.-				
156.-				
157.-				
158.-				
159.-				
160.-				

101.-				
102.-				
103.-				
104.-				
105.-				
106.-				
107.-				
108.-				
109.-				
110.-				

131.-				
132.-				
133.-				
134.-				
135.-				
136.-				
137.-				
138.-				
139.-				
140.-				

161.-				
162.-				
163.-				
164.-				
165.-				
166.-				
167.-				
168.-				
169.-				
170.-				

111.-				
112.-				
113.-				
114.-				
115.-				
116.-				
117.-				
118.-				
119.-				
120.-				

141.-				
142.-				
143.-				
144.-				
145.-				
146.-				
147.-				
148.-				
149.-				
150.-				

171.-				
172.-				
173.-				
174.-				
175.-				
176.-				
177.-				
178.-				
179.-				
180.-				

Hojas de Respuesta Cuestionario "B" CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
181.-				
182.-				
183.-				
184.-				
185.-				
186.-				
187.-				
188.-				
189.-				
190.-				

	S	CS	CN	N
211.-				
212.-				
213.-				
214.-				
215.-				
216.-				
217.-				
218.-				
219.-				
220.-				

191.-				
192.-				
193.-				
194.-				
195.-				
196.-				
197.-				
198.-				
199.-				
200.-				

221				
222.-				
223.-				
224.-				
225.-				
226.-				
227.-				
228.-				
229.-				
230.-				

201.-				
202.-				
203.-				
204.-				
205.-				
206.-				
207.-				
208.-				
209.-				
210.-				

231.-				
232.-				
233.-				
234.-				
235.-				
236.-				
237.-				
238.-				
239.-				
240.-				

Hojas de Respuesta Cuestionario "B"

241.- _____ Años.

242.- Femenino Masculino

243.- Primaria, Secundaria, Bachillerato,
 Carrera Técnica, Licenciatura, Posgrado.

244.- Económico Administrativas, Ciencias Sociales,
 Ingenierías, Medicina, Artes, Biológicas.

245.- Soltero (a) Casado (a), Unión Libre,
Divorciado (a), Viudo (a)

246.- _____ Hijos.

247.- Sí No

248.- Sí No

249.- _____ Años. _____ Meses.

250.- Sector Público Sector Privado

251.- Servicios Producción Comercial

252.- _____ horas al día.

253.- _____ tiempo de traslado.

254.- _____ días a la semana.

255.- Operativo, Mando Medio, Ejecutivo,
 Negocio Propio

Hojas de Respuesta Cuestionario "B"

256.- _____ Años. _____ Meses.

257.- 1 Sí 2 No

258.- \$ _____ pesos.

259.- 1 Sí 2 No

260.- 1 Sí 2 No

261.- 1 Sí 2 No

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO3

CUESTIONARIO: CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

Instrucciones:

A continuación encontrarás una serie de enunciados a los cuales debes responder considerando tu forma de pensar, sentir y actuar ante determinadas situaciones de estrés en tu trabajo. Te pedimos contestar de la manera más honesta y sincera posible, ya que no existen respuestas buenas o malas.

Para contestar, utiliza las **HOJAS DE RESPUESTA**, marcando con una “X” la opción con la que mejor te identifiques.

Los enunciados que se te presentan, tienen cuatro opciones de respuesta y van en una escala de **1. Siempre (S)**, **2. Casi Siempre (CS)**, **3. Casi Nunca (CN)** y **4. Nunca (N)**, debes elegir sólo una opción de las cuatro.

Ejemplo de cómo responder:

24. Me gusta hacer cosas nuevas.

Opciones de Hojas de Respuesta.

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca = (N)
------------------	------------------------	----------------------	----------------

	S	CS	CN	N
24.-	X			

En este ejemplo se entiende que la respuesta fue la número 1, lo que corresponde a **Siempre** me gusta hacer cosas nuevas.

Ten la seguridad de que trataremos tus respuestas de forma anónima y con absoluta confidencialidad, sólo serán utilizadas con fines estadísticos.

POR FAVOR, NO ESCRIBAS EN ESTE CUADERNILLO, ÚNICAMENTE ESCRIBE EN LAS HOJAS DE RESPUESTA.

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!



ANEXO 3
CUESTIONARIO "C"
CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

- 1.- Cuando mis compañeros fallan me preocupo igual que ellos.
- 2.- Me cuesta trabajo permanecer en juntas donde solo se ven problemas.
- 3.- Me gusta molestar a la gente con ironía inteligente.
- 4.- Resolver problemas ayuda a desarrollar mis capacidades.
- 5.- Los logros sin esfuerzo no valen.
- 6.- Me siento aceptado cuando la gente se ríe de mis chistes.
- 7.- Soy de la opinión que los problemas se solucionan solos.
- 8.- Cuando tengo la oportunidad de leer un folleto para informarme, lo hago.
- 9.- Mis errores son justificados.
- 10.- Respondo mejor cuando me presionan para resolver problemas.

- 11.- Pienso que si mi situación social y laboral me lo permitieran lloraría mucho.
- 12.- Evito ocultar lo que siento cuando enfrento un evento inesperado.
- 13.- Mi último recurso es creer en ilusiones.
- 14.- Prefiero ejecutar que planear.
- 15.- Cuando alguien me ayuda me siento frustrado.
- 16.- Cuando algo me hace enojar no mido mis palabras.
- 17.- Me río de mis errores.
- 18.- Frente a un problema me gusta escuchar consejos.
- 19.- Cuando actúo bien, mis problemas se solucionan.
- 20.- Suelo maldecir a los objetos cuando no funcionan.

- 21.- Cuando me enfrento a un problema me conformo con no perder demasiado.
- 22.- Soy de las personas que prefieren evitar aguantarse el llanto, ante una problemática.
- 23.- Un error de trabajo me hace reflexionar sobre mi participación en el.
- 24.- Frente a un problema me convenzo a mí mismo de que no está pasando.
- 25.- Evito que los problemas de la oficina afecten mi vida personal.
- 26.- Soy más efectivo cuando no pienso en las cosas demasiado.
- 27.- Cuando alguien me insulta respondo tal como me dictan mis emociones.
- 28.- Todo lo que me pasa depende de mis decisiones.
- 29.- Soy honesto, cuando digo lo que pienso.
- 30.- Siento remordimiento cuando no me alcanza el tiempo en la oficina.

31.- Soy una persona sensible, por lo que lloro cuando tengo un problema difícil.
32.- Es difícil que frente a un problema “tire la toalla”.
33.- Es difícil que me rebaje diciendo malas palabras.
34.- Suelo debatir todos los puntos de vista.
35.- Cuando se me hace tarde, prefiero no llegar para que no me regañen.
36.- Cuando una pareja me ha dejado, por dignidad evito buscarla.
37.- Cuando no acabo mi trabajo a tiempo reinicio sin problemas al día siguiente.
38.- Me disgustan los cronogramas.
39.- Mis éxitos se los debo a mis padres.
40.- Me molesta pedir apoyo, siento que me pone en evidencia.

41.- Cuando alguien me agrede me controlo.
42.- Cuando tengo un problema, sé que no se soluciona con buenos deseos.
43.- Me cuesta trabajo tolerar a los burlones, cuando hablo en serio.
44.- Frente a un problema de difícil solución acostumbro dedicarle más esfuerzo y tiempo.
45.- Cuando mis compañeros fallan eso a mí me despreocupa.
46.- Me es irrelevante que la gente se justifique.
47.- Trato de no angustiarme si sé que no existe solución en los problemas.
48.- Me considero una persona a la que no le gusta los conflictos.
49.- La información en exceso perjudica las soluciones a los problemas.
50.- La gente dice que soy pesimista.

51.- Me es difícil maldecir a mis compañeros de trabajo.
52.- Para resolver un problema necesito sentir el apoyo de mi pareja.
53.- Cuando me va mal es porque estoy pagando algo de otra vida.
54.- Cuando alguien me insulta trato de calmarme para no cometer un acto imprudente.
55.- Cuando voy a resolver un problema, me gusta pedir segundas opiniones.
56.- Me gusta expresar mis sentimientos.
57.- Cuando mi jefe se enoja es porque no me sé explicar.
58.- Prefiero reírme de lo que me pasa antes de que se rían de mí.
59.- Estoy de acuerdo con el dicho: “El hombre propone y Dios dispone”.
60.- Cuando algo me molesta me es difícil ocultarlo.

61.- Prefiero un trabajo estructurado a uno de ventas.
62.- Prefiero que nadie sepa que tengo problemas.
63.- Cuando mi jefe me regaña tiendo a decirle malas palabras en mi mente.
64.- Me gusta pensar que “después de la tormenta viene la calma”.
65.- Para encontrar un trabajo se requieren “palancas”.
66.- Una respuesta inmediata es mucho más valiosa a los grandes planes.
67.- Cuando he perdido amistades es porque ellos no me valoran.
68.- Me disgusta cuestionar a otros.
69.- Me gustaría vivir una vida sin conflictos.
70.- Me considero capaz de resolver cualquier problema que se me presente.

71.- Los que planean, pierden el tiempo.
72.- Me es difícil continuar trabajando si estoy muy estresado.
73.- Me considero una persona muy abierta para compartir mis problemas.
74.- Seguir una agenda, me limita.
75.- Me disgusta que los demás se enteren de mis problemas.
76.- Todo lo que hago depende completamente de mis actos.
77.- Me gusta maldecir aunque sepa que no resuelve mis problemas.
78.- Me es difícil entender por qué la gente se molesta conmigo.
79.- Prefiero mostrar mi debilidad con palabras que con llanto.
80.- Hay que levantarse de buenas para que te vaya bien.

81.- Cuando se me presenta un problema suelo buscarle otras interpretaciones.
82.- Soy de las personas que encuentra el lado bueno de las adversidades.
83.- Me es más fácil ver lo bueno que lo malo en un problema.
84.- Soy un seguidor de mi agenda.
85.- He tenido problemas por cuestionar las órdenes de mi jefe.
86.- Siento ansiedad cuando algo no sale bien en mi trabajo.
87.- Me disgusta protestar por cualquier cosa.
88.- Prefiero un buen pleito que un mal arreglo.
89.- Me disgusta compartir mis problemas con los demás.
90.- Me gusta acatar reglas y me disgusta cuestionarlas.

91.- Cuando se me olvida seguir mi agenda pierdo el control.
92.- Suelo llorar cuando nadie me está observando.
93.- Quién hace chistes de un problema es una persona poco respetuosa.
94.- Mis fracasos son producto de mi mala suerte.
95.- Me gusta hacer chistes de mí mismo.
96.- Estoy de acuerdo en aceptar la voluntad de Dios en mis problemas.
97.- Sé que algunas cosas son inalcanzables.
98.- Me da mucha flojera buscar información para otras personas.
99.- Una mala experiencia debe enfrentarse sin alterar su significado.
100.- Todo lo que me pasa es resultado de mis actos.

101.- Suelo desconfiar de la información proveniente de revistas, considero es de mala calidad.
102.- Me gusta quitarle lo enojado a mi jefe con una broma.
103.- Los planes a largo plazo suelen fallar.
104.- Cuando pierdo objetos o personas hago todo lo posible por recuperarlas.
105.- Siento que mi equipo de trabajo falla por mi culpa.
106.- Soy una persona introvertida.
107.- Como hay mucho desempleo prefiero quedarme en mi trabajo aunque no esté satisfecho con él.
108.- Prefiero razonar antes de actuar impulsivamente.
109.- Para mí lo más normal es usar groserías con mis compañeros.
110.- Soy el responsable de todo lo que me sucede.

111.- He tenido problemas por aceptar algo sin cuestionar.
112.- Me molesta perder el tiempo buscando información extraordinaria.
113.- Cuando me veo acorralado (a) en una problemática soy hábil para escapar.
114.- Cuando hay problemas en la oficina me cuesta trabajo llegar a tiempo para solucionarlos.
115.- Cuando alguien me hace enojar exploto con maldiciones.
116.- Me es difícil controlar mis ganas de maldecir cuando alguien me hace enojar.
117.- Cuando tengo un problema con mi pareja permanezco con ella hasta solucionarlo.
118.- Es difícil creer que los problemas se solucionan por sí solos.
119.- Mi personalidad me hace protestar fácilmente.
120.- Me gusta pedir ayuda de expertos.

121.- Estoy de acuerdo con la frase: Dios no endereza jorobados.
122.- Prefiero investigar un problema que resolverlo.
123.- He tenido experiencias positivas gracias a los amuletos.

124.- Si llego a perder mi agenda me sentiría sin control.
125.- Es difícil que me aflija por cometer errores en mi trabajo.
126.- Prefiero estar tranquilo cuando se trata de tomar una buena decisión.
127.- Sé que en algún momento llegará una solución a mi problema.
128.- Preparo mi trabajo con anticipación para tener control
129.- Para mí lo que vale es lo que se puede probar.
130.- Un buen ejecutivo es aquel que difícilmente pierde en la información como yo.

131.- Los problemas se solucionan en el momento.
132.- Me disgustan aquellas personas que se la viven de broma en broma.
133.- Sé que el decir malas palabras cuando cometo un error, no resolverá nada.
134.- Cuando cuento chistes disminuyo el estrés.
135.- Para tomar decisiones primero tengo que tranquilizarme.
136.- Suelo ser racional pero ante un insulto si respondo.
137.- Soy muy sensible y lloro fácilmente.
138.- Es más efectivo reaccionar en el momento.
139.- Soy una persona impulsiva.
140.- Mis compañeros de trabajo difícilmente me entienden.

141.- Los planes restringen libertad.
142.- Cuando mis opiniones no son tomadas en cuenta lucho para revertirlo.
143.- Soy muy llorón pero es algo que hago en la privacidad de mi casa.
144.- En mi trabajo me conocen por ser cuestionador.
145.- Cuando me están regañando pienso que es mejor "pedir perdón que pedir permiso".
146.- Me gusta zafarme de los problemas hasta el último momento.
147.- Es imposible que yo deje un empleo por más difícil que este parezca.
148.- Tiendo a llorar cuando siento que algún problema que me aqueja es insuperable.
149.- Tengo problemas de salud porque me preocupa mucho el trabajo.
150.- Suelo desahogarme de un problema diciendo malas palabras o maldiciendo al aire.

151.- Es difícil que yo me preocupe cuando tengo un problema porque sé que se solucionará.
152.- Sí actúo bien, bien me va.
153.- Cuando en el trabajo hay un problema no me causa gracia que bromeen de la situación.
154.- Las personas que sólo ven el lado negativo de las cosas niegan sus problemas.
155.- Mis familiares me identifican como "peleonero".
156.- Prefiero expresar lo que siento a quedarme callado.
157.- Cuando mis compañeros de trabajo me echan la culpa de algo, tiendo a maldecirlos a sus espaldas.

158.- Me disgusta hablar con ironía.
159.- Para que te vaya bien tienes que estar en equilibrio con el universo.
160.- Mis problemas se han solucionado gracias a mi buena suerte.

161.- Me molesta que la gente no explique sus razones.
162.- He solucionado problemas con ayuda de los horóscopos.
163.- Soy bueno para dar soluciones, y para buscar información se me dificulta.
164.- Los problemas del trabajo deben ser visto como algo para mejorar.
165.- Me molestan las personas bromistas, porque quieren llamar la atención.
166.- Me gusta hacer chistes pesados de la gente.
167.- Si mi jefe quiere tratar algún tema conmigo acerca de mi desempeño, lo busco para aclararlo.
168.- Difícilmente contaría chistes porque es de mal gusto.
169.- Cuando se me presenta un problema, yo sigo con mi vida normal.
170.- Improvisar soluciones para mí es como huir de los problemas.

171.- Me gusta ser inteligente diciendo sarcasmos.
172.- Cuando pido ayuda solo me confundo.
173.- Suelo controlar mis emociones antes de responder ante una situación inesperada.
174.- Me gusta hacer chistes para dominar a los demás.
175.- Un error de trabajo siempre tiene un culpable por eso me preocupo.
176.- Me molesta tener que pedir ayuda.
177.- Es de ridículos llorar en el trabajo.
178.- Me es más fácil ver lo malo que lo bueno en un problema.
179.- Prefiero maldecir cuando algo sale mal a hacer cosas que podría lamentar.
180.- Decir malas palabras es muestra de tu origen social.

181.- Me es difícil pensar que podría maldecir a mi jefe.
182.- Siento que no tengo la misma capacidad que mis compañeros de trabajo.
183.- Me reconforta sentir que mis amigos escuchan mis problemas.
184.- Siento, que mis problemas de salud se deben a que me preocupo demasiado.
185.- Prefiero resolver problemas a investigarlos.
186.- Soy sensible pero se me dificulta llorar.
187.- Prefiero contar chistes que estar en silencio.
188.- Prefiero ser un trabajador que soluciona problemas a un trabajador que solo recibe instrucciones.
189.- Estoy de acuerdo con la frase: "No hay mal que por bien no venga".
190.- Soy una persona que no llora.

191.- Difícilmente me burlaría de mis errores.
192.- Yo soy el único responsable de mis problemas, no veo razón por lo cual compartirlos.
193.- Prefiero enfrentar los problemas antes que pedir ayuda.
194.- Considero que el tiempo no va a solucionar lo que yo deje de hacer.
195.- Hay más opciones para resolver los problemas que sólo hablando.
196.- Cuando me niegan un ascenso busco la manera de revertir la decisión.
197.- Cuando tengo problemas con mi pareja prefiero evaluarlos.
198.- Soy de los que todavía leen para solucionar problemas.
199.- Mis éxitos se los debo a Dios.
200.- Cuando algo me molesta me lo aguanto.

201.- Se me facilita bromear con la gente.
202.- Prefiero trabajos de lectura que manuales.
203.- Me gusta ser sarcástico ante los problemas.
204.- Soy una persona extrovertida.
205.- Mis compañeros me conocen por ser una persona bromista.
206.- Considero que lo que más me asusta es perder mi trabajo, por lo que prefiero aguantar cualquier circunstancia adversa.
207.- Cuando la solución es difícil, considero que no es necesario esforzarme para intentar resolverla.
208.- Cuando conozco una nueva forma de optimizar mi trabajo prefiero quedarme callado porque sé que no me van a tomar en cuenta.
209.- Cuando ignoro algún procedimiento en mi trabajo recurro al manual.
210.- Hay tantas respuestas en internet que las evito.

211.- Soy de las personas que encuentra muchas respuestas a sus problemas en los libros.
212.- Me gusta seguir mis impulsos.
213.- Soy de los que no se toma en serio los problemas.
214.- Cuando me han negado un aumento de sueldo he sentido mucho coraje y me quedo sin protestar.
215.- Suelo maldecir al aire cuando cometo un error grave.
216.- Soy una persona que piensa antes de actuar.
217.- Evito maldecir para que no se me revierta.
218.- Los problemas traen cosas buenas.
219.- Aunque los problemas en mi oficina fueran graves difícilmente pensaría en renunciar.
220.- Soy muy bueno siguiendo instrucciones más que para solucionar problemas.

221.- Para que me vaya bien requiero de buena suerte.
222.- Cuando van a promover a alguien que no es mejor que yo, lo acepto.
223.- Tener problemas me enferma.
224.- Sólo he llorado en casos extremos.
225.- Mi filosofía frente al jefe coincide con la frase “preferible morir de pie que vivir de rodillas”.
226.- Nuestras vidas dependen de los poderosos.
227.- Lo que empieza mal termina mal.
228.- Suelo reflexionar sobre lo que hago mal.
229.- Un problema se soluciona si le restas importancia.
230.- El apoyo moral es importante cuando los problemas me trascienden.

231.- Cuando alguien hace algo mal me molesta solidarizarme con él.
232.- Soy sentimental y con frecuencia me dan ganas de llorar.
233.- Soy muy tranquilo gracias a que lloro.
234.- Pienso que cuando los problemas en mi oficina sean muy graves, renunciaría de inmediato.
235.- Prefiero que mi jefe me regañe por teléfono que en persona.
236.- Pienso que si me oyeran decir palabras altisonantes en mi trabajo, mi imagen se vería deteriorada.
237.- Para desahogarme prefiero hablar que llorar.
238.- Parte de mi éxito es no preocuparme.
239.- Siento que si pudiera lloraría más seguido.
240.- Prefiero escribir una obra de teatro que actuarla.

241.- Edad.
242.- Sexo.
243.- Nivel máximo de estudios.
244.- ¿Qué estudiaste?
245.- Estado civil.
246.- ¿Cuántos hijos tienes?
247.- ¿Tienes dependientes económicos?
248.- ¿Trabajas?
249.- ¿Cuánto tiempo tienes trabajando?
250.- ¿Tipo de empresa en la que trabajas?

251.- ¿Cuál es el giro de la empresa en la que trabajas?
252.- ¿Cuántas horas trabajas al día?
253.- ¿Cuánto tiempo tardas en trasladarte de tu casa al trabajo?
254.- ¿Cuántos días a la semana trabajas?
255.- ¿Puesto que ocupas?
256.- ¿Cuánto tiempo llevas en tu puesto actual?
257.- ¿Tienes personal a tu cargo?
258.- ¿Cuánto ganas?
259.- ¿Cuentas con algún otro trabajo?
260.- ¿Fumas?
261.- ¿Consumes alcohol?

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 3
Hojas de Respuesta Cuestionario “C”
CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
-------------------------	-------------------------------	-----------------------------	----------------------

	S	CS	CN	N
1.-				
2.-				
3.-				
4.-				
5.-				
6.-				
7.-				
8.-				
9.-				
10.-				

	S	CS	CN	N
31.-				
32.-				
33.-				
34.-				
35.-				
36.-				
37.-				
38.-				
39.-				
40.-				

	S	CS	CN	N
61.-				
62.-				
63.-				
64.-				
65.-				
66.-				
67.-				
68.-				
69.-				
70.-				

11.-				
12.-				
13.-				
14.-				
15.-				
16.-				
17.-				
18.-				
19.-				
20.-				

41				
42.-				
43.-				
44.-				
45.-				
46.-				
47.-				
48.-				
49.-				
50.-				

71.-				
72.-				
73.-				
74.-				
75.-				
76.-				
77.-				
78.-				
79.-				
80.-				

21.-				
22.-				
23.-				
24.-				
25.-				
26.-				
27.-				
28.-				
29.-				
30.-				

51.-				
52.-				
53.-				
54.-				
55.-				
56.-				
57.-				
58.-				
59.-				
60.-				

81.-				
82.-				
83.-				
84.-				
85.-				
86.-				
87.-				
88.-				
89.-				
90.-				

Hojas de Respuesta Cuestionario "C" CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
91.-				
92.-				
93.-				
94.-				
95.-				
96.-				
97.-				
98.-				
99.-				
100.-				

	S	CS	CN	N
121.-				
122.-				
123.-				
124.-				
125.-				
126.-				
127.-				
128.-				
129.-				
130.-				

	S	CS	CN	N
151.-				
152.-				
153.-				
154.-				
155.-				
156.-				
157.-				
158.-				
159.-				
160.-				

101.-				
102.-				
103.-				
104.-				
105.-				
106.-				
107.-				
108.-				
109.-				
110.-				

131.-				
132.-				
133.-				
134.-				
135.-				
136.-				
137.-				
138.-				
139.-				
140.-				

161.-				
162.-				
163.-				
164.-				
165.-				
166.-				
167.-				
168.-				
169.-				
170.-				

111.-				
112.-				
113.-				
114.-				
115.-				
116.-				
117.-				
118.-				
119.-				
120.-				

141.-				
142.-				
143.-				
144.-				
145.-				
146.-				
147.-				
148.-				
149.-				
150.-				

171.-				
172.-				
173.-				
174.-				
175.-				
176.-				
177.-				
178.-				
179.-				
180.-				

1. Siempre = (S)	2. Casi Siempre = (CS)	3. Casi Nunca = (CN)	4. Nunca= (N)
------------------	------------------------	----------------------	---------------

	S	CS	CN	N
181.-				
182.-				
183.-				
184.-				
185.-				
186.-				
187.-				
188.-				
189.-				
190.-				

	S	CS	CN	N
211.-				
212.-				
213.-				
214.-				
215.-				
216.-				
217.-				
218.-				
219.-				
220.-				

191.-				
192.-				
193.-				
194.-				
195.-				
196.-				
197.-				
198.-				
199.-				
200.-				

221				
222.-				
223.-				
224.-				
225.-				
226.-				
227.-				
228.-				
229.-				
230.-				

201.-				
202.-				
203.-				
204.-				
205.-				
206.-				
207.-				
208.-				
209.-				
210.-				

231.-				
232.-				
233.-				
234.-				
235.-				
236.-				
237.-				
238.-				
239.-				
240.-				

Hojas de Respuesta Cuestionario "C"

241.- _____ Años.

242.- Femenino Masculino

243.- Primaria, Secundaria, Bachillerato,
 Carrera Técnica, Licenciatura, Posgrado.

244.- Económico Administrativas, Ciencias Sociales,
 Ingenierías, Medicina, Artes, Biológicas.

245.- Soltero (a) Casado (a), Unión Libre,
Divorciado (a), Viudo (a)

246.- _____ Hijos.

247.- Sí No

248.- Sí No

249.- _____ Años. _____ Meses.

250.- Sector Público Sector Privado

251.- Servicios Producción Comercial

252.- _____ horas al día.

253.- _____ tiempo de traslado.

254.- _____ días a la semana.

255.- Operativo, Mando Medio, Ejecutivo,
 Negocio Propio

Hojas de Respuesta Cuestionario "C"

256.- _____ Años. _____ Meses.

257.- 1 Sí 2 No

258.- \$ _____ pesos.

259.- 1 Sí 2 No

260.- 1 Sí 2 No

261.- 1 Sí 2 No

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 4
FACTORES Y REACTIVOS
Estilos de Afrontamiento
Cuestionario “A”

Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo

GRUPO	FACTORES	REACTIVOS	Total
G1 Alivio Emocional	F1 Escapar	16- , 28- , 32- , 38- , 41- , 57+ , 91+ , 102+ , 204+ , 231-	10
G1 Alivio Emocional	F2 Evitación	36+ , 45+ , 49+ , 54- , 56+ , 99+ , 106+ , 120+ , 131+ , 148- , 160+ , 173+ , 192- , 217- , 218+ , 228+	16
G1 Alivio Emocional	F3 Llorar	3+ , 5+ , 10- , 13- , 40+ , 60- , 62+ , 68+ , 72+ , 73- , 107- , 124- , 138- , 140+ , 153- , 168+	16
G1 Alivio Emocional	F4 Culpa	25+ , 43+ , 46+ , 97+ , 98+ , 103- , 104- , 105- , 127+ , 130+ , 152+ , 161+ , 163+ , 190+ , 234-	15
G1 Alivio Emocional	F5 Maldecir	1+ , 4+ , 17- , 21+ , 27+ , 52+ , 75- , 82+ , 145+ , 159+ , 186+ , 188- , 210+ , 216- , 219+ , 220- , 232- , 233+ , 239-	19
G1 Alivio Emocional	F6 Bromear	6+ , 11+ , 31- , 34- , 35+ , 80- , 85+ , 88+ , 110+ , 118+ , 147- , 162+ , 164+ , 170+ , 175+ , 176+ , 196- , 199- , 203+ , 214+ , 225+ , 229-	22
G1 Alivio Emocional	F7 Ilusionarse	19+ , 48+ , 79+ , 86+ , 96- , 114- , 123- , 128+ , 134+ , 197+ , 201+	11

G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F8 Autocontrol	18+ , 20+ , 51- , 55- , 71+ , 77+ , 89+ , 92- , 93- , 94+ , 101+ , 119- , 126+ , 158- , 171- , 184- , 187- , 205- , 209- , 213+ , 215+ , 224- , 226- , 235-	24
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F9 Reevaluación Positiva	7- , 12- , 42- , 65+ , 70+ , 74+ , 78+ , 84- , 87- , 90+ , 125- , 137+ , 154+ , 167- , 179+ , 181+ , 194+ , 195+ , 208+ , 221-	20
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F10 Aceptación de la Responsabilidad	2- , 29- , 30- , 33- , 81- , 116- , 117- , 142- , 150- , 169+ , 189- , 202+ , 207- , 222+ , 230+	15
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F11 Búsqueda de Apoyo	15- , 24+ , 26+ , 69- , 76+ , 83+ , 112- , 121- , 144- , 149- , 183- , 198- , 200- , 240+	14
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F12 Informarse	23- , 37+ , 58- , 59- , 61+ , 66- , 95- , 111+ , 115+ , 135+ , 143+ , 146- , 156- , 193+ , 238-	15
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F13 Planificación	9+ , 100- , 109- , 122+ , 136+ , 139- , 151- , 165+ , 172+ , 174+ , 177- , 178- , 180- , 211- , 212- , 227- , 236+	17
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F14 Confrontación	8+ , 14- , 47+ , 53+ , 108+ , 132+ , 141+ , 155- , 166- , 185- , 191+ , 206-	12
G3 Resignación	F15 Resignación	22+ , 39+ , 44+ , 50- , 63+ , 64+ , 67- , 113+ , 129- , 133- , 157+ , 182+ , 223- , 237-	14

ANEXO 5
FACTORES Y REACTIVOS
Estilos de Afrontamiento
Cuestionario “B”

Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo

GRUPO	FACTORES	REACTIVOS	Total
G1 Alivio Emocional	F1 Escapar	14+ , 31+ , 43- , 171- , 172- , 173- , 174+ , 211+ , 225- , 226- ,	10
G1 Alivio Emocional	F2 Evitar	1- , 7- , 42+ , 49- , 63+ , 67+ , 68+ , 69+ , 81+ , 82+ , 155+ , 187- , 210+ , 222+ , 224+ , 239+	16
G1 Alivio Emocional	F3 Llorar	5- , 10 - , 71+ , 86+ , 91- , 159- , 164+ , 169+ , 170+ , 180- , 188- , 212+ , 214+ , 215- , 217- , 223+	16
G1 Alivio Emocional	F4 Culpa	39- , 44- , 50+ , 53+ , 58+ , 60+ , 93+ , 96+ , 124- , 160+ , 175+ , 181+ , 193+ , 202- , 240+	15
G1 Alivio Emocional	F5 Maldecir	3+ , 13+ , 16- , 20+ , 25- , 28+ , 55+ , 57+ , 79- , 90- , 95+ , 99- , 182+ , 183- , 199+ , 213+ , 228+	17
G1 Alivio Emocional	F6 Bromear	2- , 11- , 15+ , 22+ , 24+ , 29+ , 30- , 34+ , 40- , 66+ , 75+ , 84- , 98+ , 129+ , 138+ , 154- , 185- , 186+ , 189+ , 197+ , 203+ , 205+ , 227- ,	23
G1 Alivio Emocional	F7 Ilusionarse	18- , 23+ , 87+ , 106+ , 126+ , 143+ , 145+ , 147+ , 149- , 158- , 168+ , 184+ , 220+	13

G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F8 Autocontrol	26- , 35- , 41- , 45- , 47+ , 52- , 54- , 73- , 85- , 88+ , 107+ , 117- , 122- , 128+ , 133+ , 139+ , 146+ , 162+ , 165- , 201- , 206+ , 216-	22
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F9 Reevaluación Positiva	4- , 17+ , 21+ , 33- , 36- , 110+ , 111- , 119+ , 121+ , 125+ , 131+ , 140+ , 177+ , 192- , 232- , 234- , 235+	17
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F10 Aceptación de la Responsabilidad	8+ , 32- , 59- , 77- , 78- , 103- , 108+ , 113- , 123- , 137- , 141+ , 176- , 179- , 191+ , 195+ , 209-	16
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F11 Búsqueda de Apoyo	6- , 38+ , 72- , 76- , 80+ , 104- , 112- , 114- , 115+ , 132+ , 134- , 221- , 229- , 236+	14
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F12 Informarse	19+ , 74+ , 89+ , 97- , 105- , 127- , 130- , 152- , 156- , 157+ , 167- , 198- , 204+ , 231+	14
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F13 Planificación	27+ , 37+ , 62+ , 109- , 116- , 120+ , 142+ , 144- , 148- , 150+ , 153- , 163- , 166- , 190- , 200- , 207- , 208+	17
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F14 Confrontación	12- , 46+ , 48- , 64- , 65+ , 83+ , 92+ , 94- , 118- , 135- , 151+ , 178+ , 218+ , 230+ , 237- , 238+	16
G3 Resignación	F15 Resignación	9+ , 51- , 56+ , 61+ , 70+ , 100+ , 101+ , 102+ , 136- , 161- , 194- , 196+ , 219- , 233-	14

ANEXO 6
FACTORES Y REACTIVOS
Estilos de Afrontamiento
Cuestionario “C”

Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo

GRUPO	FACTORES	REACTIVOS	Total
G1 Alivio Emocional	F1 Escapar	2+ , 32- , 114+ , 145- ,146+ , 147- , 167- , 170- , 219- , 234+	10
G1 Alivio Emocional	F2 Evitación	4- , 7+ , 10- , 24+ , 25+ , 35+ , 48+ , 113+ , 117- , 169+ , 188- , 220+ , 223+ , 229+ , 235+ , 238+	16
G1 Alivio Emocional	F3 Llorar	11- , 22+ , 31+ , 79- , 92+ , 137+ , 143+ , 148+ , 177- , 186- , 190- , 224- , 232+ , 233+ , 237- , 239-	16
G1 Alivio Emocional	F4 Culpa	1+ , 23+ , 30+ , 37- , 45- , 57+ , 86+ , 105+ , 110+ , 125- , 149+ , 175+ , 182+ , 184+ , 231-	15
G1 Alivio Emocional	F5 Maldecir	16+ , 20+ , 33- , 51- , 63+ , 77+ , 109+ , 115+ , 116+ , 133- , 150+ , 157+ , 179+ , 180- , 181- , 215+ , 217- , 236-	18
G1 Alivio Emocional	F6 Bromear	3+ , 6+ , 17+ , 43- , 58+ , 93- , 95+ , 102+ , 132- , 134+ , 153- , 158- , 165- , 166+ , 168- , 171+ , 174+ , 187+ , 191- , 201+ , 203+ , 205+ , 213+	23
G1 Alivio Emocional	F7 Ilusionarse	13- , 19+ , 42- , 80+ , 118- , 121- , 123+ , 151+ , 152+ , 159+ , 160+ , 162+ , 194-	13

G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F8 Autocontrol	12- , 27- , 29- , 41+ , 54+ , 56- , 60- , 72- , 88- , 106+ , 108+ , 126+ , 135+ , 136- , 139- , 156- , 173+ , 195- , 200+ , 204- , 212- , 216+	22
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F9 Reevaluación Positiva	5- , 50- , 64+ , 69- , 70+ , 81+ , 82+ , 83+ , 97- , 99- , 127+ , 154+ , 164+ , 178- , 189+ , 218+ , 227-	17
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F10 Aceptación de la Responsabilidad	9- , 28+ , 39- , 53- , 65- , 67- , 76+ , 78- , 94- , 100+ , 140- , 199- , 221- , 226- , 228+	15
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F11 Búsqueda de Apoyo	15- , 18+ , 40- , 52+ , 55+ , 62- , 73+ , 75- , 89- , 120+ , 172- , 176- , 183+ , 192- , 193- , 230+	16
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F12 Informarse	8+ , 49- , 98- , 101- , 112- , 122+ , 130- , 163- , 185- , 198+ , 202+ , 209+ , 210- , 211+	14
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F13 Planificación	14- , 26- , 38- , 61+ , 66- , 71- , 74- , 84+ , 91+ , 103- , 124+ , 128+ , 131- , 138- , 141- , 197+ , 240+	17
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F14 Confrontación	34+ , 46- , 68- , 85+ , 87- , 90- , 111- , 119+ , 129+ , 144+ , 155+ , 161+	12
G3 Resignación	F15 Resignación	21+ , 36+ , 44- , 47+ , 59+ , 96+ , 104- , 107- , 142- , 196- , 206- , 207+ , 208- , 214+ , 222+ , 225-	16

ANEXO 7
FACTORES Y REACTIVOS
Estilos de Afrontamiento
Cuestionario “A”

Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo

GRUPO	FACTORES	REACTIVOS	Total
G1 Alivio Emocional	F1 Escapar	16- , 32- , 38- , 41- , 231-	5
G1 Alivio Emocional	F2 Evitación	56+ , 99+ , 131+ , 148- , 173+ , 217- , 228+	7
G1 Alivio Emocional	F3 Llorar	3+ , 5+ , 62+ , 68+ , 72+ , 124- , 140+ , 168+	8
G1 Alivio Emocional	F4 Culpa	97+ , 98+ , 130+ , 152+	4
G1 Alivio Emocional	F5 Maldecir	1+ , 4+ , 21+ , 27+ , 52+ , 75- , 82+ , 145+ , 159+ , 186+ , 210+ , 220- , 232- , 233+ , 239-	15
G1 Alivio Emocional	F6 Bromear	6+ , 31- , 34- , 35+ , 80- , 147- , 229-	7
G1 Alivio Emocional	F7 Ilusionarse	19+ , 48+ , 134+	3

G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F8 Autocontrol	18+ , 20+ , 51- , 71+ , 92- , 93- , 101+ , 126+ , 187- , 205- , 213+ , 215+	12
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F9 Reevaluación Positiva	65+ , 78+ , 87- , 90+ , 154+ , 179+ , 181+ , 195+ , 208+ , 221-	10
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F10 Aceptación de la Responsabilidad	29- , 30- , 81- , 116- , 150-	5
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F11 Búsqueda de Apoyo	69- , 112- , 121- , 198 , 200-	5
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F12 Informarse	66- , 95- , 111+ , 115+ , 135+ , 143+ , 156- , 193+	8
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F13 Planificación	100- , 109- , 177- , 178- , 211- , 212-	6
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F14 Confrontación	8+ , 14- , 47+ , 53+ , 185--	5
G3 Resignación	F15 Resignación	39+ , 44+ , 50- , 63+ , 64+ , 157+ , 182+	7

ANEXO 8
FACTORES Y REACTIVOS
Estilos de Afrontamiento
Cuestionario “B”

Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo

GRUPO	FACTORES	REACTIVOS	Total
G1 Alivio Emocional	F1 Escapar	14+ , 31+ , 43- , 174+ , 211+	5
G1 Alivio Emocional	F2 Evitar	63+ , 67+ , 68+ , 69+ , 81+ , 210+ , 239+	7
G1 Alivio Emocional	F3 Llorar	10- , 71+ , 86+ , 159- , 164+ , 169+ , 170+ , 212+ , 214+ , 217-	10
G1 Alivio Emocional	F4 Culpa	50+ , 53+ , 58+ , 93+ , 96+ , 160+ , 175+ , 181+ , 240+	9
G1 Alivio Emocional	F5 Maldecir	3+ , 13+ , 16- , 20+ , 28+ , 55+ , 57+ , 95+ , 99- , 182+ , 199+ , 213+ , 228+	13
G1 Alivio Emocional	F6 Bromear	2- , 11- , 30- , 40- , 66+ , 185- , 227-	7
G1 Alivio Emocional	F7 Ilusionarse	106+ , 147+ , 149- , 158-	4

G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F8 Autocontrol	26- , 35- , 45- , 73- , 122- , 216-	6
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F9 Reevaluación Positiva	21+ , 110+ , 119+ , 121+ , 125+ , 131+ , 140+ , 192- , 235+	9
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F10 Aceptación de la Responsabilidad	77- , 78- , 123- , 179-	4
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F11 Búsqueda de Apoyo	72- , 76- , 80+ , 104- , 112- , 114- , 115+ , 221- , 236+	9
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F12 Informarse	89+ , 97- , 105- , 127- , 130- , 152- , 156- , 167- , 198- , 231+	10
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F13 Planificación	27+ , 62+ , 116-	3
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F14 Confrontación	48- , 94- , 118- , 135- , 237-	5
G3 Resignación	F15 Resignación	56+ , 61+ , 70+ , 100+ , 101+ , 102+ , 136- , 161- , 194- , 196+ , 219- , 233-	12

ANEXO 9
FACTORES Y REACTIVOS
Estilos de Afrontamiento
Cuestionario “C”

Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo

GRUPO	FACTORES	REACTIVOS	Total
G1 Alivio Emocional	F1 Escapar	32- , 147- , 167- , 219-	4
G1 Alivio Emocional	F2 Evitación	4- , 7+ , 10- , 24+ , 35+ , 117- , 188- , 220+ , 229+ , 235+	10
G1 Alivio Emocional	F3 Llorar	31+ , 92+ , 137+ , 143+ , 148+ , 186- , 190- , 224- , 232+ , 233+ , 237-	11
G1 Alivio Emocional	F4 Culpa	30+ , 57+ , 86+ , 105+ , 149+ , 184+	6
G1 Alivio Emocional	F5 Maldecir	16+ , 20+ , 51- , 63+ , 77+ , 109+ , 115+ , 116+ , 150+ , 157+ , 179+ , 181- , 215+ , 217- , 236-	15
G1 Alivio Emocional	F6 Bromear	3+ , 6+ , 17+ , 58+ , 95+ , 102+ , 132- , 134+ , 165- , 166+ , 168- , 171+ , 174+ , 187+ , 191- , 201+ , 203+ , 205+	18
G1 Alivio Emocional	F7 Ilusionarse	118- , 151+ , 194-	3

G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F8 Autocontrol	27- , 41+ , 54+ , 60- , 88- , 108+ , 136- , 139- , 156- , 173+ , 204-	11
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F9 Reevaluación Positiva	70+ , 82+ , 127+ , 154+ , 164+ , 189+	6
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F10 Aceptación de la Responsabilidad	9- , 53- , 65- , 67- , 94- , 140- , 221- , 226- , 228+	9
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F11 Búsqueda de Apoyo	15- , 40- , 62- , 73+ , 75- , 89- , 176- , 192- , 193-	9
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F12 Informarse	8+ , 98- , 101- , 185- , 210-	5
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F13 Planificación	26- , 66- , 84+ , 103- , 138-	5
G2 Centrado en la Resolución de Problemas	F14 Confrontación	68- , 87- , 90- , 144+	4
G3 Resignación	F15 Resignación	21+ , 36+ , 44- , 47+ , 59+ , 96+ , 104- , 142- , 196- , 214+ , 222+ , 225-	12

