



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Psicología

RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN TRABAJADORES MEXICANOS

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA :
NATZIDIERY ITZEL SERNA CAAMAÑO**

**DIRECTOR DE TESIS:
Dr. JESÚS FELIPE URIBE PRADO**

**REVISOR:
Mtro. RODRIGO PENICHE AMANTE**



ESTA TESIS ES PARTE DEL PROYECTO DGAPA IN303014

México, D.F. 2016



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

En primera instancia me gustaría agradecer a Dios y a la vida por haberme colocado en la familia a la que pertenezco y darme todas las experiencias que me han formado hasta el día de hoy.

Agradezco a mi familia, mi padre Jakousi Apolo Serna Alday, mi abuelita Severa Magdalena Alday Munguía, mi hermana Tzitziliny Nahomy Serna Caamaño y a mi hermano Jakousi Apolo Serna Caamaño, quienes han sido los pilares de mi vida, me han apoyado a cumplir mis sueños y metas, me han educado con amor, sabiduría y valores, por lo que este logro no es individual ni es casualidad sino que es el fruto del esfuerzo constante realizado por ellos.

Gracias papá por haberme brindado todas las herramientas y enseñanzas necesarias, amarme y apoyarme incondicionalmente, respetar mis decisiones y siempre creer en mi, nos hemos convertido en un equipo que ha vencido cualquier adversidad.

Gracias abuelita por el cambio de rol que has jugado con nosotros, ese rol de madre que ha estado siempre apoyando y cuidando de mi, por tus consejos, tu motivación y tu ejemplo, te agradezco por adoptarme como algo más que tu nieta.

Gracias hermana y hermano porque han estado siempre ahí para mi, mostrándome su amor, su comprensión y han sido mi compañía todos estos años, hemos compartido muchas aventuras y ésta es una más que se suma a la lista.

En resumen esta meta la dedico a mi familia para que siempre estén orgullosos de mi y pueda ser un ejemplo para mis hermanos de que juntos podemos triunfar y lograr hasta lo imposible. No sería nada de lo que soy sin ustedes son parte indispensable en mi vida, los amo.

También quisiera agradecerle a la máxima casa de estudios la Universidad Nacional Autónoma de México, por las infinitas oportunidades que me ha ofrecido, por la gran calidad en cuanto a sus profesores, recursos e instalaciones que permiten el amplio desarrollo del estudiante. Me ha convertido en una mejor persona, porque fui una cuando ingrese a la ENP 1 Gabino Barreda, cambiándome totalmente al estudiar en la Facultad de Psicología y transformándome ahora que egreso de ella. Lo que suma un total de 7 años de mi vida recorrido entre sus pasillos, museos, bibliotecas, parques, canchas y aulas, conociendo personas que se han quedado por siempre en mi vida y algunas otras pasajeras, dejando valiosas experiencias y hoy puedo galardonarme al decir que soy orgullosamente egresada de la UNAM. Siempre Goya, siempre UNAM.

A mi director de tesis Dr. Felipe Uribe por el apoyo que me ha otorgado desde que inicie con mi proyecto de titulación, por sus consejos y disposición. De igual manera al revisor Mtro. Rodrigo Peniche, los sinodales Dra. Juana Patlan, Mtro. Juan Varela y Lic. Mirna Ongay, por el apoyo que me mostraron al tomar un tiempo y leer mi tesis, otorgarme su retroalimentación con el propósito de mejoras.

GRACIAS

CONTENIDO

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I SALUD	11
1.1 Salud mental	14
1.2 Salud ocupacional	16
1.3 Riesgos y factores psicosociales	20
CAPITULO II ESTRÉS	24
2.1 Estrés y Salud	33
2.2 Estrés Laboral	36
2.3 Principales estresores en el trabajo	41
2.4 Tipos de estrés	42
2.5 Estilos de afrontamiento al estrés	44
CAPITULO III EL TRABAJO	54
3.1 Antecedentes	54
3.2 El estudio del trabajo	56
3.3 Los riesgos del trabajo	57
3.4 La organización del trabajo	58
CAPITULO IV LA CONSTRUCCIÓN DE UN INSTRUMENTO	60
4.1 Confiabilidad	62
4.2 Pruebas de confiabilidad	63
4.3 Validez	63
4.4 Correlaciones	64
4.5 Anovas	64

MÉTODO	65
5.1 Justificación	65
5.2 Planteamiento del problema	66
5.3 Variables	67
5.4 Hipótesis	71
5.5 Muestra	71
5.6 Tipo de investigación	71
5.7 Instrumento	72
RESULTADOS	90
6.1 Estadística descriptiva	90
6.2 Análisis de resultados	100
6.3 Presentación de resultados	103
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	139
REFERENCIAS	146
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	156
ANEXO	159

RESUMEN

La presente investigación es de carácter exploratorio puesto que pretende conocer si es que existen relaciones estadísticamente significativas entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas.

Se aplicó el instrumento Como Enfrentas el Estrés en tu Trabajo (Ángeles y Pozos, 2014) compuesto por 261 reactivos, de los cuales 240 corresponden al constructo estilos de afrontamiento al estrés agrupados en 15 factores, mientras que el resto pertenecen a las variables sociodemográficas.

Fue aplicado a 102 personas que cumplían la característica de estar laboralmente activos al momento de contestar el test, por lo que el 100% de ellos se encontraba trabajando, 55.9% de la población pertenecieron al género femenino y 44.1% al masculino; las edades fluctuaban desde los 17 hasta los 67 años, los cuales se dividieron en tres grupos 42.6% de los 17 a los 30 años, 24.8% de los 31 a los 40 años y 32.7% de 41 a 67 años; en cuanto a la situación con la pareja 40.6% eran solteros, 37.6% casados (a), 13.9% en unión libre, 5.9% divorciados (a) y 2% viudos (a); el 48% reportaron no tener hijos, 47.1% mencionaron tener de 1 a 3 hijos y 4.9% de 4 a 7 hijos; 61% con dependientes económicos y 39% sin ellos.

En lo que refiere al nivel de estudios 1% estudiaron sólo la primaria, 12.7% la secundaria, 21.6% el bachillerato, 22.5% una carrera técnica, 39.3% licenciatura y 2.9% tiene algún posgrado; según sus áreas de estudio 47% pertenecieron al ramo económico-administrativos, 22.7% ciencias sociales al igual que de ingenierías, 3% medicina y el área biológica, mientras que 1.5% artes.

Según el tiempo que llevaban laborando (desde 1 mes hasta 53 años), 13.1% de 1 mes a 1 año, 24.2% 1.1 a 5 años, 27.3% 5.1 a 15 años, 18.2% de 15.1 a 25 años, 11.1% de 25.1 a 35 años y por último 6.1% de 35.1 a 53 años; el 19% dentro del sector público y 80.2% en el privado; el giro de las organizaciones fue 82% dedicada a servicios, 9% producción al igual que comercialización. La jornada laboral reportada tuvo como mínimo 2 y como máximo 24 horas,

divididos en los siguientes porcentajes 29% laboran de 2 a 7 horas, 19% 8 horas al igual que 11 horas y de 11 a 14 horas y por último 14% 9 horas trabajadas al día. Los días de la semana se distribuyeron 13% de 2 a 4 días, 38% 5 días, 30% 6 días y 19% los 7 días de la semana. Según el puesto que ocupan 41.6% se encontraban a nivel operativo, 29.7% en mandos medios, 9.9% en ejecutivos y 18.8% tenían un negocio propio; en base a su antigüedad en el puesto de trabajo 25.8% tenían 1 mes a 1 año, 43.3% de 1.1 a 5 años, 26.8% de 5.1 a 15 años y 41.8% de 14 a 28 años. El 53.5% reportó no tener personal a cargo y 46.5% sí lo tenía. El sueldo mensual fluctuaba desde los \$1,000 hasta \$86,000, 39.5% de \$1,000 a \$5,000, 44.7% de \$5,001 a \$15,000 y 15.8% de \$15,001 a \$86,000. Únicamente 21.2% de los participantes tenían otro trabajo distinto al reportado y el 78.8% lo negaron.

Después de la discriminación de reactivos por medio de la prueba estadística T y Alfa de Cronbach se analizaron un total de 121 reactivos que miden el constructo de estilos de afrontamiento al estrés con un índice de confiabilidad de .704.

Se encontraron diversas correlaciones positivas y negativas entre los estilos de afrontamiento y las variables sociodemográficas por medio del método de Análisis de Varianza y Correlación de Pearson, entre las positivas se encuentran las siguientes: el factor maldecir con las variables edad y tiempo laborando, bromear con las variables edad y sueldo, aceptación de la responsabilidad con las variables edad y tiempo laborando; mientras que las negativas fueron el factor escape con las variables número de días a la semana que se labora y con antigüedad en el puesto, evitación con la variable antigüedad en el puesto, maldecir con la variable tiempo de traslado, bromear con la variable número de hijos, ilusionarse con las variables edad, tiempo laborando, número de días que se labora y antigüedad en el puesto, por último resignarse con la variable número de hijos.

Palabras clave: estrés, afrontamiento, trabajo

INTRODUCCIÓN

El interés por el tópico surge por la preocupación latente que representa la salud ocupacional o salud en el trabajo, ya que existen diversos riesgos en el lugar donde se labora que han trascendido el plano de lo físico, es decir los riesgos psicológicos percibidos, tal es el caso del estrés y de la percepción del individuo sobre sí mismo como carente de recursos para afrontar los problemas han generado afecciones significativas.

Hay múltiples condiciones que aumentan la probabilidad de padecer los síntomas del estrés y van desde los malestares generados en el entorno familiar hasta las condiciones organizacionales donde se desarrolla la persona profesionalmente, sin embargo la mayoría de sus efectos se perciben en su desempeño.

Existen diversas investigaciones y estudios que han reportado los altos niveles de estrés que tienen los trabajadores así como las afecciones que esto provoca tanto físicas como psicológicas; dichas situaciones también impactan de manera significativa a las organizaciones ya que generan ausentismo, rotación o un mal clima laboral (por mencionar sólo algunas de las consecuencias) lo que puede generar gastos directos ya que algunas veces se tiene que remplazar ciertos puestos o existe un aumento en la tasa de riesgo evaluado por las aseguradoras. Sin duda es un situación que genera muchos problemas para ambas partes.

El estrés a lo largo del tiempo ha sido definido desde diversas perspectivas, sin embargo la mayoría de autores coinciden en que es una respuesta de reacción activa por parte de individuo lo que significa que hay una evaluación hacia el evento como amenazante, por lo que la persona tratará de hacer algo para poder enfrentar dicha condición siendo necesario conocer cuales son las acciones que se toman ante el estímulo para posteriormente poder catalogarlas como adaptativas o desadaptativas según el contexto y poder intervenir desde el punto de vista psicológico.

Por lo que el objetivo del presente estudio es identificar si es que existen relaciones estadísticamente significativas entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas.

El constructo está definido 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”* (Lazarus y Folkman, 1990, pág. 315), dichos recursos están divididos en dos categorías: 1) activos o centrados en el problema y 2) pasivos o centrados en la emoción, los cuales se analizaron estadísticamente correlacionándolos con 21 variables sociodemográficas: edad, género, se encuentra activo laboralmente, situación de pareja, fumar, beber (alcohol), número de hijos, dependientes económicos, nivel máximo de estudios, áreas de estudio, tiempo laborando, tipo de organización, giro de la organización, jornada laboral, número de días que labora, tiempo de traslado, puesto, antigüedad en el puesto, personal a cargo, sueldo y cuenta con otro trabajo.

Los estilos de afrontamiento al estrés han sido medidos a través de diversos instrumentos que también han relacionado dicho constructo con las variables sociodemográficas, algunos de ellos son: el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (WCQ, por sus siglas en inglés), Escala de Técnica de Afrontamiento (COPE), la Escala de Estrategias de Afrontamiento y la Escala Multidimensional-Multisituacional de Estilos de Enfrentamiento.

En el presente estudio se utilizó el instrumento *Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo* (Ángeles y Pozos, 2014), la cual es una escala creada para evaluar los estilos de afrontamiento en trabajadores que además está construida y dirigida para la población mexicana, a diferencia de algunos de los otros instrumentos que son versiones traducidas o adaptadas, también cuenta con un gran cantidad de variables sociodemográficas para identificar la relación entre ambos.

Cabe recordar y mencionar que el carácter del presente estudio es exploratorio, si bien es cierto que el tema de estrés es muy amplio en su estudio y marco

teórico el estudio de los estilos de afrontamiento específicamente en trabajadores mexicanos es limitado. Por otro lado también es un intento de contribuir con la investigación para la aplicación en México al ser parte del proyecto DGAPA UNAM IN303014.

CAPITULO I SALUD

A través de la historia el ser humano ha mostrado evidencias sobre su constante interés en la búsqueda del bienestar y en específico de su salud, lo que ha estado presente en distintas colectividades (Martín, Peral y Vallejo, 2011). Dicha afirmación se basa en los resultados de diversas investigaciones antropológicas, por medio de las cuales se ha afirmado que las prácticas para preservar la salud han estado presentes desde las antiguas civilizaciones e incluso se induce la importancia de su enseñanza debido a la presencia de diferentes textos en forma de manuales que contienen temas relativos a la sanación de enfermedades y sintomatologías; un ejemplo de ello ha sido un repertorio farmacológico que data de un periodo de 2112 a 2004 a.C. correspondiente a la cultura Mesopotámica en específico a la cultura sumeria, documento que contiene remedios de origen vegetal para aliviar algunas dolencias y se induce que era un manual utilizado por el sanador. Otro elemento encontrado fue un texto que trata de explicar o mostrar el instrumental médico que se utilizaba en esa época (Yuste, 2010)

En Babilonia se han encontrado tratados médicos donde se describe el remedio, la enfermedad y el tratamiento específico (Yuste, 2010).

En Egipto también se encontraron pruebas que muestran el quehacer médico a través de evidencias como son los papiros y las momias reflejando algunas de las prácticas médicas como las autopsias y las disecciones, las cuales se realizaban con el objetivo de investigar cual era la enfermedad que provocó la muerte (Yuste, 2010).

Por su parte en la antigua China se encuentran documentos de una obra clásica que ha sido un canon de medicina interna en donde se describen elementos como el ying y en yang, el qui (energía), causas, enfermedades, métodos de diagnóstico y acupuntura (Guerrero y León, 2008).

En América las culturas precolombinas como la Maya, la Azteca y la Inca utilizaban la herbolaria como principal elemento curativo. En las civilizaciones

anteriormente señaladas además de los avances en el cuidado de la salud una de las características que se comparten entre ellas es la presencia del pensamiento mágico en la interacción salud-enfermedad (Guerrero y León, 2008).

Por su parte en la Antigua Grecia se llevaron a cabo otros descubrimientos médicos que quedaron plasmados en diversos escritos de grandes pensadores como Hipócrates (500 a.C.) con la medicina racional (Muñoz, 2004), Aristóteles (300 a.C.) y Galeano (200 d.C.) (Hayward, 1956).

Posteriormente durante el Renacimiento es donde se hace presente la investigación en medicina bajo el método científico mediante el uso de hechos comprobables, lo que implicaba no únicamente atender los síntomas que presentaba el paciente sino además se empezó a atender el origen biológico de la enfermedad (Hayward, 1956).

Con el paso del tiempo y el cumulo de investigaciones y resultados una vez que se contaba con el conocimiento sobre las causas de las enfermedades y sus posibles curaciones surge el concepto de medicina preventiva, su objetivo principal ha sido hasta la actualidad el de desarrollar programas para evitar la presencia de la enfermedad lo que otorga un rol más activo al individuo en el cuidado de su salud (Hayward, 1956).

Según Armus (2010), la historia de la salud tiene tres enfoques distintos para abordarse: 1) la nueva historia de medicina donde se le da mayor importancia al historicismo de la patología en términos bioquímicos; 2) la historia de la salud pública que se refiere a la relación existente entre la salud y los factores sociales, económicos y políticos, se estudia la enfermedad de los grupos y sirve para la toma de decisiones sobre la ruta que seguirá el sistema de salud; y 3) la historia sociocultural de la enfermedad que estudia el fenómeno de la enfermedad y salud desde un ámbito social, es decir cuál es la relación del profesional con el paciente y el surgimiento e impacto de las nuevas tecnológicas, en resumen se ubica a la salud como un elemento influyente en otros aspectos sociales. Ésta forma de categorizar el estudio histórico de la

salud presenta un panorama en cual se puede situar y contextualizar los estudios relacionados con dicha temática e incluso conocer cual es la connotación del término según los fines que se busquen.

Anteriormente la salud ha sido entendida como la ausencia de enfermedad (Ávila-Agüero, 2009), sin embargo, en 1967 la Organización Mundial de la Salud (OMS), la ha definido como un “*estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no meramente la ausencia de enfermedad*” (OMS, 2001, pág.1). Aunque este último término –ausencia de enfermedad- sigue siendo un elemento primordial y un componente principal para determinar la salud en una persona, puesto que al tener una enfermedad de cualquier tipo se afectará a nivel individual y social al ser humano. Sin embargo no es elemento suficiente para que en su inexistencia se pueda decir que una persona tiene salud, debido a que es posible carecer de enfermedad entendida como la presencia patológica de un virus, bacteria u hongo que afecta al individuo, pero tener un desequilibrio psicológico o social los cuales puede desencadenar una serie de consecuencias que alteran la salud del sujeto sin que sea considerado como enfermedad (Rengifo, 2008), por lo que la salud se ha definido en términos que van más allá de la presencia o no de enfermedades.

Por otro lado, aunque un poco más subjetivo, se ha determinado a la salud como sinónimo de bienestar general y al momento en que se pierda dicha condición se considera el individuo como enfermo (Fernández y García, 2004).

La perspectiva socioeconómica postula que la salud de un individuo está dada bajo la noción del modo de vida, es decir su propio estilo y condiciones de vida, entonces la salud no esta determinada por las decisiones tomadas y el comportamiento sino por la posibilidad de tener una vida sana (Restrepo y Jaramillo, 2012).

La globalización también ha tenido un impacto en el estudio de la salud, al surgir la Salud Global que es una combinación de la salud pública e internacional (se utiliza el termino global, porque sobrepasa los límites geográficos en su estudio y aplicación), su principal interés son los problemas que causan más carga de

enfermedades de manera directa como de manera indirecta por las relaciones y eventos sucedidos entre diversos países que traen como consecuencia patologías para la población; su campo de acción es la salud de las poblaciones *“donde los problemas de interés que se deben resolver, trascienden las fronteras y sólo pueden ser abordados mediante acciones y soluciones multidisciplinarias y cooperativas”* (Sanjuán, Baquero y Navarro, 2011, pág. 11), por lo que realiza cualquier tipo de programas para atender y mejorar la salud incluyendo tanto los métodos y estrategias de prevención como de atención (Sanjuán, Baquero y Navarro, 2011).

El estado de salud de una sociedad puede indicar también su relación con el ambiente que la rodea, por lo tanto tiene un carácter multidisciplinario lo que significa que no únicamente el médico interviene en su prevención, promoción e intervención sino todos y cada uno de los profesionistas ya que el objetivo general de cada disciplina afecta directamente o indirectamente al ser humano, un ejemplo de ello es que la salud políticamente, no depende de manera totalitaria del Sector Salud como institución que rige los programas de prevención y atención, sino de cada uno de nosotros como miembros activos de la sociedad (Rengifo, 2008); basados en la premisa anterior se tomará en cuenta la salud en general así como la salud mental y ocupacional para fines del presente estudio.

Uno de los métodos funcional y económicamente más favorables tanto para las instituciones dedicadas a la salud como para la población en general es la promoción de la salud. La OMS en Ottawa 1986, lo ha descrito como aquellos procesos que favorecen a la individuo y a grupos para el control de las variables que son factores de riesgo para su salud (Barrios y Pavirac, 2006).

1.1 Salud mental

La salud mental es una parte de la salud pública en general y es un elemento integral porque el individuo puede incorporar de manera exitosa las áreas cognitivas, afectivas y biológicas que posee lo que resulta en una estabilidad en sus relaciones sociales (Lamata, 2002), y además ésta a su vez no puede

separarse en su estudio y aplicación de factores sociales, étnicos, culturales, ambientales, económicos y políticos (Tobón, 2005).

Se han encontrado indicios de que el estudio de la salud mental ha estado presente en estudios realizados desde épocas antiguas. Pero fue hasta el siglo XX donde se han registrado mayores resultados y se ha sistematizado su estudio, debido al avance de la tecnología y a los nuevos métodos de investigación encontrados basados en el método científico lo que han contribuido al surgimiento de nuevos paradigmas para entender el funcionamiento de la mente con sus aplicaciones respectivas (Capellá, 2001).

A diferencia de la salud física u orgánica que tiene métodos de medición objetivos, la salud mental se ha medido a través de métodos más subjetivos, por lo que su definición varía desde la perspectiva y la teoría que sustenta los diversos estudios e investigaciones (Rodríguez y Lopera, 2002). No se tiene una definición generalmente aceptada de lo que éste término representa (Restrepo y Jaramillo, 2012), no obstante la OMS ha tratado de definirlo como *“un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”* (OMS, 2001, pág.1),

La perspectiva conductista denomina a la salud mental como la salud comportamental donde los hábitos y conductas adaptativas son el resultado del aprendizaje que permite a un sujeto comportarse de acuerdo al contexto. Por otro lado, la concepción biomédica define a la salud mental a partir de dos características esenciales: 1) la reducción de lo mental a procesos fisiológicos, es decir a causas meramente físicas y 2) la ausencia de enfermedad, todo individuo que se encuentre en las delgadas líneas de la normalidad. Mientras que la concepción socioeconómica lo define en términos de derechos y desarrollo humano (Restrepo y Jaramillo, 2012).

La relevancia que tiene la salud mental se puede observar con los costos que implica el carecer de ella y más aún por el impacto que tiene en el ámbito

individual, comunitario y social (Restrepo y Jaramillo, 2012). Sin embargo a pesar de la amplia literatura al respecto, la salud mental como fenómeno que mejora o empeora la calidad de vida de los trabajadores se encuentra desconectada de las organizaciones como variable para mejorar la salud en general del individuo o al menos para predecir e incrementar la productividad de un trabajador; no únicamente la relación entre la salud mental y el trabajador se encuentra desvinculada sino también la concepción de la presencia de los riesgos que se dependen de dicha limitante, así como la psiquiatría laboral y los psicólogos clínicos ubicados dentro de las organizaciones; un ejemplo de los posibles resultados provenientes de la falta de atención de la salud mental en los ambientes laborales es la aparición de depresión probablemente en consecuencia de los riesgos psicosociales que pueden ser precursores del estrés, incluso dicha condición está calculada que para el 2020 sea la segunda causa de pérdida de días laborales lo que afecta no únicamente al trabajador, sino a la organización de igual manera (Román, 2006).

1.2 Salud ocupacional

Desde varios siglos atrás la salud ocupacional ha tenido cabida de manera indirecta con el estudio de la salud del individuo, tal es el caso de las ideas expuestas por Hipócrates en sus escritos, quien estudió la relación de causalidad salud-trabajo ya que sostenía que para determinar la salud de una persona era importante contemplar otros elementos más que meramente el aspecto biológico dichos componentes eran el modo de vida, el ambiente laboral, social y familiar (Molano y Arévalo, 2013).

La salud ocupacional es una herramienta de especialidad médica para el fortalecimiento del más grande recurso con el que cuenta una organización: el recurso humano (Ramírez 2012), por lo que se convierte en una variable de suma importancia para el estudio general de la salud de un individuo.

La salud ocupacional se ha estudiado con diversos enfoques, uno de ellos se basó en los estudios acerca de los riesgos a nivel físico a los que se ven expuestos los trabajadores en diversos oficios, un ejemplo de dicha perspectiva

es el estudio realizado por Ramazzini donde compila riesgos tangibles de 54 profesiones (Molano y Arévalo, 2013), uno de los oficios presentes en dicho documento era la minería de la cual contemplaba como riesgos las intoxicaciones causadas por los gases emitidos; esta clase de investigaciones han permitido el avance sobre las condiciones de trabajo (Gastañada, 2012). Aunado a ello, otro suceso que promovió la investigación de la salud ocupacional fue la firma del tratado de Versalles que posteriormente daría las bases para la conformación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo dedicado a la búsqueda de las mejores condiciones laborales (Gomero, Zavallo y Llapyesan, 2006).

La importancia de la salud ocupacional fue gestada a partir de los accidentes laborales que afectan las capacidades de los trabajadores (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002), y que además provocan costos directos para las organizaciones, por ejemplo el pago inmediato para otorgar atención médica al trabajador que sufrió un accidente o el pago por incapacidad, y también costos indirectos, tal es el caso del aumento de la tasa de rotación tanto interna como externa; ambos tipos de consecuencias recaen tanto en el sector público como en el privado (Gomero y Llapyesán, 2005).

Cuando surge la medicina del trabajo aparece como una entidad dedicada a velar por la salud biológica o física del trabajador, sin embargo al realizarse diversas investigaciones para determinar cuáles eran los factores que afectaban la salud ocupacional los resultados apuntaron a la consideración de los estímulos psicológicos y sociales como variables que pueden afectar la salud del trabajador, a partir de ello la salud ocupacional se convirtió en un tema de interés para la psicología en la búsqueda constante del equilibrio para el individuo (Gomero, Zavallo y Llapyesan, 2006); además de ser un medio para buscar el bienestar humano actualmente *“ha sido considerada como un prerrequisito para la productividad en las organizaciones implicando, aspectos económicos y de desarrollo sostenible”* (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002, pág. 3).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) define a la salud ocupacional como: *“el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a*

promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan” (OPS, 2013, pág. 5); y tiene como objetivo realizar el estudio de la relación existente entre el proceso para el logros de objetivos organizacionales (del lugar donde se labora) y la salud de los trabajadores (Gomero, Zavallo y Llapyesan, 2006). La OPS también ha mencionado que las organizaciones son un entorno prioritario para la promoción de la salud debido al tamaño de la fuerza laboral y los aspectos económicos que implican (Barrios y Paravic, 2006).

La salud ocupacional ha adoptado un carácter multidisciplinario tanto para su intervención como investigación (Ramírez, 2012). También se ha visto influenciada por la globalización y la economía del país donde se labore, por ejemplo en un país en vías de desarrollo el cual no cuenta con una economía estable es menos frecuente que los riesgos psicosociales sean atendidos, algunas veces pueden identificarse o reconocerse, pero las consecuencias que producen son escasamente tomadas en cuenta dentro de los planes de la atención o promoción de la salud ocupacional; ya sea por falta de recursos para implementar programas ó por la creencia falsa en la ineffectividad de los mismos (Moreno, 2011).

La salud ocupacional es un reto para las organizaciones por su carácter multidisciplinario (como se expuso anteriormente) al tener la intervención de distintas profesiones siempre a favor de la búsqueda del beneficio para el trabajador, primeramente atendiendo de manera oportuna los accidentes y las afecciones físicos y psicológicos para auxiliar las actividades del trabajador y su adaptación al medio laboral. Como prioridad actualmente se hace hincapié en la prevención de cualquier tipo de afección desarrollando y potencializando las capacidades del individuo (Gomero y Llapyesán, 2005).

Una nueva área que está en pro de la salud ocupacional es la psicología de la salud ocupacional, su objetivo es *“que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral,*

además de tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, y sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo” (Quick, 1999, en Gil-Monte 2012, pág. 239), para lograr cumplir con lo propuesto se aborda la salud ocupacional desde la perspectiva básica o de investigación como en la práctica o intervención, de la misma forma intervienen las diversas áreas de la psicología (Gil-Monte 2012).

Es conveniente que las organizaciones implementen programas de salud ocupacional, puesto que al cuidar la salud integral de los trabajadores se tienen impactos positivos en diversas esferas de la organización como son: a) en el ser humano, ya que es el elemento principal dentro de las organizaciones y la base de la misma; b) social, recordando que el sujeto es un ser social y es compromiso de la organización prever algún daño que afecte a los trabajadores o a la misma, además de que se pueden mejorar los procesos sociales dentro de las relaciones laborales formales e informales; c) legal, debido a que existen leyes que obligan a la organización a velar por la seguridad del trabajador dentro de su actividad laboral incluyendo el cuidado del ambiente físico para evitar accidentes y del entorno psico-social; d) económico, al tener mayor control sobre los accidentes, enfermedades y métodos de prevención se evitan gastos importantes como la evaluación de la tasa de riesgo que realizan los seguros médicos, pudiendo invertir dichos recursos en otros programas que generen ganancias y beneficios a toda la organización (Ramírez, 2012).

Los beneficios obtenidos en un ambiente laboral saludable son el aumento de motivación, productividad, satisfacción laboral, espíritu de trabajo y por ende modificación de la calidad de vida en general de los trabajadores, incluso se puede contrarrestar el impacto de ciertos factores que puedan representar un riesgo para la salud de un individuo ya que pueden ser disminuidos o atendidos en un ambiente saludable (Barrios y Pavirac, 2006).

La promoción de la salud ocupacional es un elemento muy importante puesto que las personas pasan un tercio de su vida en la actividad laboral, según la OMS y la OPS, la promoción puede incluir la realización de políticas y

actividades diseñadas para que los trabajadores aumenten su control sobre las variables que podrían afectar su salud y tratar de mejorar aquellas que ya se poseen y no se pueden evitar, es necesaria también la motivación para la participación en dichos programas, la colaboración de distintos sectores, así como los beneficios igualitarios para los miembros de la organización (Barrios y Paravic, 2006).

1.3 Riesgos psicosociales y factores psicosociales

Los riesgos psicosociales son situaciones con una alta probabilidad de afectar gravemente la salud de los trabajadores y sus derechos fundamentales, sus efectos son generales lo que significa el daño provocado puede ser físico, psicológico y/o social, al ser una gran cantidad de factores que pueden causar daños ninguna persona que se encuentra laborando está exenta de ellos y de sus efectos (Rodríguez, 2009).

Debe entenderse que los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo no son lo mismo y su diferencia se basa en los efectos causados en el ser humano, los primeros son descriptivos y se refieren a la importancia que tiene los aspectos sociales en la conducta y la salud del trabajador, y los posibles efectos causados por la interacción de los factores psicosociales con el individuo pueden ser de carácter positivo o negativo dependiendo del tipo de factor, el contexto y las características individuales de la persona y los resultados pueden ser observados en el desempeño de las tareas asignadas en el trabajo, en la situación psicológica y en salud en general de quien está expuesto a ellos (Gil-Monte, 2009); mientras que los factores psicosociales de riesgo son agentes reales con una probabilidad variable de causar daño de cualquier tipo, a diferencia del concepto anterior éstos factores de riesgo son exclusivamente negativos ya que causan daños en distintos ámbitos de la vida del individuo, algunos ejemplos de factores psicosociales de riesgo son las reformas legislativas en términos de la forma de contratación, el envejecimiento de la población activa y el desequilibrio o conflicto en la relación trabajo-vida personal (Gil-Monte, 2009).

A pesar de las diferencias encontradas en ambos tipos de factores tanto psicosociales como psicosociales de riesgos tienen un rasgo en común y es que el número de factores existentes es muy amplio y variable por lo que dificulta su evaluación, su prevención en el caso de los factores de riesgo y su promoción en los factores psicosociales que generan un beneficio para la persona (Moreno, 2011).

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden entenderse como las condiciones y organización del trabajo que tienen una alta probabilidad de generar daños en la salud del individuo, algunos de los factores identificados son un elevado ritmo e intensidad de las actividades designadas, la falta de control sobre la variable tiempo así como su administración ya que la mayoría de las veces no depende de la persona, la percepción de un trato injusto, incertidumbre acerca del futuro, falta de aprendizaje y desarrollo en el puesto, carencia de autonomía y toma de decisiones (Moncada, 2007, en Rodríguez, 2009), monotonía, repetitividad en las tareas, duración breve del ciclo de trabajo, falta de significado percibido respecto a las tareas que se realizan (Peiró, 2004) y ambigüedad de rol (Gil-Monte, 2009), las características de la tarea, de la organización y del empleo, estructura de control-demanda o desición-demanda, frecuencia de situaciones limitantes, cansancio acumulado de los diversos contexto que componen la vida del trabajador, clima laboral y social, naturaleza del ámbito social (Landa y Mena, 2003), el tipo de giro de la organización, por ejemplo si se trata de una empresa de servicios un factor de riesgo importante es la presión asistencias derivada del contacto con los clientes o quienes reciben dicho servicio (Gil-Monte, 2009).

En el caso específico de los factores de alta demanda en productividad y la pérdida del control en el trabajo Benach, Muntaner y Benavides, han encontrado una relación entre la presencia de dichos elementos y la aparición de algunas enfermedades de carácter físico y mental como son: afecciones musculares, enfermedades coronarias e incluso depresión (Ramón, 2006).

Y en general la presencia constante de riesgos psicosociales se han visto vinculados con la aparición de síndromes de carácter psicológico que sin dudas

tendrán un efecto importante a nivel orgánico como: el síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout), el acoso laboral (mobbing) e incluso la aparición de la muerte por exceso de trabajo (karoshi); otras consecuencias pueden ser trastornos como el insomnio, la pérdida del apetito, la depresión, alteraciones nerviosas o ansiedad (Gil-Monte, 2009).

Las consecuencias de la presencia de los factores de riesgo no sólo afectan al trabajador como individuo sino que también impactan a las organizaciones en términos de la producción de bienes o servicios, y la calidad de los mismos lo que a su vez afecta de manera negativa los resultados esperados (Molano y Arévalo, 2013) debido a que la base (el personal) para lograr todos los objetivos se encuentra en desequilibrio. Una de las áreas que más se ve afectada es el desempeño laboral, ya que en la presencia de un alto número de factores psicosociales de riesgo éste elemento disminuye, un ejemplo de dicha relación han sido los resultados encontrados a partir del registro realizado en profesionales de la salud, en específico en médicos donde se observa que en presencia de numerosos factores de riesgo aumenta la probabilidad de que descuiden el trato hacia sus pacientes y hay una mayor susceptibilidad a cometer errores de juicio durante su labor profesional (Escribà-Agüir y Bernabé-Muñoz, 2002). Éste conocimiento no es nuevo en términos académicos sino que ha estado encubierto en muchos otros contextos, no obstante debido a la alta tasa de desgaste del personal se le ha dado especial importancia y ha motivado su estudio teórico y aplicación práctica (Rodríguez, 2009).

Además de los efectos negativos en el ambiente laboral los riesgos psicosociales también afectan de manera individual a los trabajadores al aumentar la probabilidad de sufrir un accidente o de desarrollar alguna patología, en lo que a los daños físicos y orgánicos respecta, de igual manera puede causar efectos perjudiciales en el estado psicológico y social de la persona sobre todo porque se han considerado –los factores psicosociales de riesgo- como precursores del estrés, lo que significa que se han identificado como posibles estresores debido a que al estar en contacto frecuente con los continuos riesgos se produce una tensión constante que muchas veces tiene una mayor duración que la presencia de dicho estímulo (Gil-Monte, 2012; Lena y Mena, 2003), por la

percepción del sujeto al considerarse incapaz de resolverlos o evitarlos (Rodríguez, 2009).

Se considera que el riesgo psicosocial va en aumento cuando las situaciones de peligro incrementan debido a la ascendencia de la probabilidad de estar involucrado en dicho riesgo lo que genera que el impacto en la salud de los trabajadores sea cada vez más fuerte (Gil-Monte, 2012).

Pese a todas las consecuencias negativas que traen consigo los mencionados factores psicosociales no existe la suficiente legislación para que de manera obligatoria las organizaciones tomen acciones de atención, ya que el daño esta presente, sobre todo cuando se afecta el estado psicológico de la persona y de prevención para así evitar los futuros efectos negativos (Moreno, 2011). Como una posible respuesta a la necesidad de considerar dichos factores y de promover su atención resulta importante la concientización de las organizaciones para que sean considerados en las estrategias de intervención con el personal (Gil-Monte, 2012).

Como consecuencia de los efectos provocados por los riesgos psicosociales la Organización Mundial de la Salud (OMS) en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizan investigaciones y proponen estrategias sobre las consecuencias derivadas de los riesgos psicosociales que afecta a la salud mental y física (Ramón, 2006) ya que se han convertido en un problema de Salud Pública y Ocupacional (Rodríguez, 2009).

CAPITULO II ESTRÉS

El término estrés originalmente pertenece a una disciplina distinta a la psicología, que es la física donde dicho concepto es considerado como una reacción en un elemento que es causado por otro que genera una presión sobre el primero, por ejemplo supóngase que se tienen un pedazo de oro y se le aplica una fuerza por medio de una prensa, el oro podrá resistir cierta presión hasta que la fuerza de la prensa sea mayor a la que puede resistir el pedazo de oro y provoque su rompimiento, en este caso se puede decir que la prensa estreso de tal manera al oro hasta generar su fractura, dicha conceptualización del proceso del estrés lo sugiere como una reacción pasiva donde además no existe una connotación de positivo o negativo al resultado generado (Galán y Camacho, 2012).

A pesar de que la reacción es neutra ya que únicamente genera un cambio, al observarse que existen muchas reacciones donde los materiales son estresados y los resultados casi siempre son la generación de un daño o destrucción del objeto se empezó a utilizar dicho término en contextos diferentes para hacer referencia a procesos donde el producto es negativo; con dicha connotación evolucionó el constructo físico y fue aplicado al ser humano para hacer referencia a aquellos procesos que ejercen tal presión que el dañan o incluso destruyen a la persona de manera parcial, total, temporal o permanente (Piña, Ybarra y Fierros, 2012, en Galán y Camacho 2012).

Así fue como Selye en 1936 utilizó la palabra estrés extrapolándolo de la física y utilizándolo para explicar los procesos homeostáticos en el ser humano, lo cuales se encuentran constantemente amenazados por elementos externos que provocarán un reacción estresora, denominándola como reacción general de alarma o síndrome de adaptación general (Dos Santos, 2012, en Galán y Camacho, 2012) que implica la activación del eje del hipotálamo-hipófiso-córticosuprerranal (Sandín, 2003) el cual operará con diversas respuestas ante agentes ambientales (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008). Inicialmente se consideraba que dicha respuesta podría ser únicamente causada por cualquier

estímulo de carácter físico (aún no se consideraba el aspecto psicológico) (Ayuso, 2006).

Posteriormente Claud Bernard descubre que a diferencia del proceso pasivo que sufren los materiales en la física, en el caso del ser humano es una reacción activa de resistencia, es decir que la persona al encontrarse con un estímulo negativo o amenazante tratará de hacerle frente y no se quedará como el oro en el primer ejemplo esperando a que el estresor lo dañe o destruya, aunque dicho estímulo pueda ser inevitable y tener una alta probabilidad de causar daño se intentará hacer algo para disminuir su efecto nocivo (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008).

Engles, años más tarde, (1962), se refiere al término estrés como un demanda al organismo, su teoría se basa en la interpretación psicológica previa al proceso que inducen los estímulos tanto internos como externos (Ayuso, 2006).

En 1967, Holmes y Rahe influenciados por la corriente que más prevalecía en su época, la cual se basaba en que el estrés era la respuesta a estímulos externos dejando fuera los internos, se dedicaron a cuantificar el potencial de diferentes acontecimientos para establecer una relación con la respuesta estresante (Ayuso, 2006).

Lazarus y Folkman (1986) definen al estrés como un estado emocional negativo, acompañado de cambios fisiológicos y conductuales debido a que el sujeto considera que las demandas de su entorno son muy altas y se percibe con dificultad o sin habilidades para hacerle frente (Salanova, Grau y Martínez, 2005), lo que ponen en peligro su bienestar (Ayuso, 2006). Se entiende que es un proceso de evaluación e interpretación por parte del individuo para determinar algo como estresante y su afrontamiento (Bethelmy y Guarino, 2008).

Labrador, (1992), ha definido al estrés como *“una respuesta automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación”* (1992, pág. 8), aunque las respuestas

pueden parecer que no son correctas siempre serán respuestas a fin de mantener un equilibrio y proteger al individuo de dichos estímulos (Ryenos y Mendes, 2012, en Galán y Camacho, 2012).

Por su parte Corredor y Monroy, (2009), definieron dicho constructo –estrés– como un esfuerzo que genera agotamiento para restablecer un equilibrio perdido, debido a la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a imposibilitarlo para observar un futuro, siendo un fenómeno adaptativo que contribuye a la supervivencia.

La Organización Mundial de la Salud, lo define como “*conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción*”, (OMS, 2004, pág. 4).

Eutres y distres

La palabra estrés se ha vuelto popular en la época actual y es de dominio público. Comúnmente al escuchar dicho término surgen en la mente imágenes donde la gente está descontrolada, enojada o ansiosa, es decir está invadida por emociones negativas, incluso cuando alguien dice: “estoy estresado” o “me siento estresado” se refiere a aquello que le está generando un daño, lo que además no está alejado de la primera concepción y de la razón de la extrapolación de dicho término.

Sin embargo a diferencia de lo que se cree popularmente dicho fenómeno no es del todo perjudicial, ya que el estrés es parte del proceso homeostático el cual tiene gran importancia puesto que sus reacciones bioquímicas provocarán las conductas de escape y huida (Dos Santos, 2012, en Galán y Camacho, 2012), aunado al hecho de que el ser humano se encuentra en un proceso constante de adaptación, por el mundo tan cambiante que lo rodea (Merín, Cano y Tobal, 1995, en Ayuso, 2006).

El estrés al ser una reacción activa de cambio puede tener consecuencias positivas y negativas, por lo que en vocablos técnicos existen términos para diferenciar los efectos generados, lo denominado distrés y eutrés; el primero de

ellos por sus raíces etimológicas se refiere al estrés que daña o perjudica al individuo (Piña, Ybarra y Fierras, 2012, en Galán, y Camacho, 2012) ya que excede el límite de la capacidad o las resistencias del individuo (Corredor y Monroy, 2009) y no hay una liberación adecuada de energía (Berrío y Mazo, 2011), comúnmente es llamado estrés malo o negativo. Mientras que el segundo –eustrés- es entendido como un sistema que permite al organismo adaptarse, desarrollarse o salvar su vida beneficiando al individuo (Ayuso, 2006) debido a las propiedades de la adrenalina que es uno de los neurotransmisores producidos y liberados durante el proceso (Gil-Monte, 2003), en otras palabras cuando hay una reacción armónica respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos individuales (Berrío y Mazo, 2011), donde el sujeto reacciona de una forma positiva o creativa para resolver la circunstancia en la que se encuentra (Corredor y Monroy, 2009). Por ejemplo si se encuentra en una situación adversa donde se tiene que resguardar la integridad propia la reacción estresora será la liberación de glucosa, el incremento de la tasa cardiaca y respiratoria, el incremento del estado de alerta, la liberación de ácidos grasos, entre otros, todo lo anterior brinda ayuda para huir del peligro situación que de no existir resultaría en serios daños (Satín, 2003), lo mismo ocurre cuando se quiere lograr algo (motivación) (Aldwin, 1994, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008), o cuando hay cambios en el entorno se entiende a dicha respuesta como un Sistema General de Adaptación (Ayuso, 2006).

En resumen, como se mencionó anteriormente el estrés tiene sus ventajas e incluso llega a ser necesario dentro de ciertos contextos y parámetros, sin embargo cuando ese estímulo amenazante se percibe tan dañino que se considera al mismo sujeto como carente de elementos suficientes para hacerle frente, ya sea por su magnitud o su frecuencia, entonces esas alteraciones fisiológicas se mantienen constantes y se deja al cuerpo preparado para una acción que no llegará y es lo que causa severas afecciones en el organismo (Sandín, 2003). Por lo tanto, el estrés puede ser considerado como positivo o negativo.

En el presente estudio se hará referencia al distrés, usando simplemente la palabra estrés, es decir, aquellos elementos o situaciones que enfrenta un

individuo pero que según su percepción no cuenta con los recursos necesarios para resolverlo y tienden a dañarlo.

Modelos de estudio del estrés

El estrés esta compuesto de dos elementos: el primer elemento es el estresor que es la situación o estímulo que causa la respuesta estresante, el cual puede ser de cualquier tipo. A diferencia de lo que se pensaba cuando se empezó a aplicar el término estrés en el área de la salud ahora se considera que los estresores pueden ser variados y pertenecer tanto al ámbito físico como al psicológico, ya que ambos pueden generar la misma respuesta bioquímica; cabe mencionar que dentro de los estímulos psicológicos que causan dicha respuesta no existe una clasificación en el nivel de gravedad, es decir que no tiene que ser un evento extraordinario o catastrófico para causar los síntomas del estrés, puede ser incluso estímulos de poca intensidad pero con mucha frecuencia y duración ya que dependen de las características individuales de la persona y su experiencia (Merín, Cano y Tobal, 1995, en Ayuso, 2006). El único requisito para ser considerado como estresante es que hallan demostrado efectos indeseables en el individuo, no obstante no es suficiente que a un sujeto no le genere dicha reacción para quitarle la denominación de estresor lo que pretende un estudio de la particularidad de él y sugiere una la evaluación del estímulo (Gil-Monte, 2003). Edwards, (1992), lo ha definido como la discrepancia existente entre el estado actual y estado deseado (Blanch, Aluja y Biscarri, 2002).

Otra forma de clasificar a los estresores es como: estresantes agudos (limitados en el tiempo), secuencias estresantes, estresantes crónicos y estresantes crónicos intermitentes (Cox, 1992 y Gaillard, 1993, en Ayuso, 2006).

El segundo elemento es la respuesta estresante, que es la consecuencia que tiene el organismo ante las demandas (el estresor) (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002), recordando que la amenaza que causa la respuesta estresante puede ser real o implícita (Reynoso y Méndez, citado en Galán y Camacho, 2012). Éstas situaciones que derivan en un respuesta estresora puede ser cuantificadas según el daño que producen, su frecuencia o periodicidad, las cuales son

definidas por la persona que las experimenta lo que va a depender de cómo sea el estresor; dicha respuesta y los efectos provocados pueden resultar en una temporalidad distinta, puede ser a largo o corto plazo o intermitentes, lo que permite determinar sí el efecto es limitado o crea una cadena de reacciones (Aldwin, 1994, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008).

La respuesta al estrés inicialmente se pensó que era inespecífica, en otras palabras que cualquier estímulo estresor podría reproducir la misma reacción la que además era meramente fisiológica, sin embargo gracias a recientes estudios se sostiene que los efectos puede ser psicológicos, las reacciones puede ser diversas, y éstas también pueden ser predecidas en función de la interacción entre la naturaleza del estímulo y el estado fisiológico del organismo (Ader, Felten y Cohen, 1990; Goldstein, 1994; Dos Santos, 2002, en Galán y Camacho, 2012).

En el estudio del estrés distintos investigadores han centrado sus estudios en alguno de los elementos que componen el proceso del fenómeno estrés y han desarrollado teorías que sustentan su importancia; las investigaciones se han centrado en respuesta, estímulo, consecuencia o interacción del estrés. Bajo el enfoque de respuesta se le ha denominado como mecanismo de reacción ante demandas que se le presentan, Hans Selye (1936), lo definieron –al estrés– como *“la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores”* (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002, pág. 3) en otras palabras el Síndrome General de Alarma, el cual está compuesto por tres etapas: 1) reacción de alarma, 2) resistencia y 3) agotamiento (definición operativa) que tiene causas variantes pudiendo ser físico, psicológico, cognitivo o emocional que afectará el estado homeostático del organismo; sin embargo menciona que no debe de evitarse ya que categoriza a las experiencias como positivas o negativas, a menos que exceda las capacidades reales del organismo (Berrío y Mazo, 2011).

La consideración del estrés como un estímulo o como variable de entrada fue formulada por Holmes y Rahe, quienes sostienen que el estrés se encuentra en el exterior o no propiamente en el individuo ya que las reacciones estresantes son producidas únicamente por elementos externos al ser humano lo que sitúa a

éste último como receptor del efecto generado; ésta orientación es consecuencia de la observación de las diferentes alteraciones en las funciones que el organismo sufre cuando dichas variables están presentes. Si bien es un enfoque donde el ambiente tiene gran importancia también considera como componente las diferencias individuales ya que dependiendo de ellas el efecto puede ser distinto (Berrío y Mazo, 2011).

En esta orientación se clasifican a las exigencias o estímulos externos en dos grandes grupos a) en las demandas independientes de la tarea y b) en los factores que la tarea tiene como propios (Cox, 1992 y Gaillard, 1993, en Ayuso, 2006).

Por último desde la perspectiva de interacción destaca la teoría de valoración o evaluación cognitiva realizada por Lazarus y Folkman en 1984, donde la relevancia la tienen los elementos psicológicos, ya que el sujeto creará la génesis del estrés al otorgarle cierto valor a los estresores, es decir se considera si es amenazante o no, además de si puede o no hacerles frente. Dicha evaluación esta conformada por tres fases: 1) primaria, como su nombre lo indica es el primer juicio que se hace cuando se entra en contacto con el estresor; 2) secundaria, es secuencial donde se evalúan los propios recursos; Las etapas 1 y 2 van a desencadenar la elección y la puesta en marcha de la estrategia de afrontamiento (Gil-Monte, 2003); 3) reevaluación, proceso de retroalimentación para corregir las valoraciones anteriores (Barrío y Mazo, 2011).

Los mismo autores (Folkman y Lazarus, 1984) diseñaron la teoría transaccional del estrés, la cual ha sido la más aceptada y utilizada como base teórica en diversas investigaciones. Se enfoca más en el estudio de la emoción donde se menciona que el agente estresor no es estresante por definición, sino que el individuo es quien le va dar la denominación de estresor. Esto ocurre en dos etapas: a) la primera de ellas o primaria es un momento donde el sujeto valora al estímulo, qué tan importante o relevante es y de que tipo es, si se trata de un beneficio o de una amenaza; b) la segunda fase evalúa que tanto o con qué recursos cuenta para hacerle frente a dicho estímulo (si es que se considera como una amenaza); es decir cuando hay la presencia de un estímulo y el

individuo lo considera como amenazante pero cuenta con los recursos necesarios para hacerle frente y eliminar el estado aversivo no se le dará la concepción de estresor, mientras que si para dicho elemento no se cuentan con los recursos para solucionarlo éste estímulo tendrá la connotación de estresor. Esto evidencia que dicho proceso es dinámico, interactivo y bidireccional (Lazarus y Folkman, 1984, en Regueiro y León, 2003). Por lo tanto una crisis no es por sí misma una crisis, sino que necesita de la interacción y la denominación que surgen como consecuencia de la relación existente entre la situación o estímulos y las capacidades que la persona percibe que posee para actuar sobre el estresor (Sandín, 2003).

Dicha teoría que explica el proceso del estrés también considera otros elementos tales como la cognición, la motivación y la adaptación, no obstante se centra más en el primero de ellos –la cognición- (Lazarus, 1984, 1986, 1988 y 1991, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008

En base a las investigaciones de Lazarus (1999) el estrés no es un elemento aislado, sino que se desarrolla en base a la relación persona-ambiente y existen cuatro elementos que principalmente pueden propiciar éste fenómeno: 1) las limitaciones, 2) la cultura, 3) las demandas y 4) las oportunidades que proporciona el contexto, aunque también pueden influir otras variables de manera importante como aquello que la persona percibe sobre sí misma tal es el caso de los valores, las creencias, los objetivos y los recursos personales (Matud, García y Matud, 2006). De la misma manera que el estresor no es un evento aislado ya que adquiere importancia en base a lo que se le suscita al individuo (Galán y Camacho, 2012), la importancia del ambiente es tal que puede provocar una presión extra sobre el sujeto que provoca que el mismo se perciba incapaz de hacerle frente o puede otorgarle otros elementos que puedan propiciar la recuperación del estado de equilibrio (Ayuso, 2006).

Folkman y Lazarus (1984), señalan que en base a la teoría del afrontamiento hay dos maneras de abordar al estresor: el primero de ellas es el estilo de cómo se haga, el cual se basa en las características propias de la persona como la personalidad, mismo que puede actuar como medio de predicción al permitir dar

pauta de cómo es que la persona se enfrentan a la situación caótica y que tanto dicha reacción se repite; el segundo, se basa en el proceso que se realiza, en otros términos qué es lo que se hace y cuanto esfuerzo le dedica (Lazarus, 1984; Kenneth y Lip, 2002, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008).

Por su parte los Modelos Integradores Multimodales sostienen que el estrés debe ser observado como una reacción dependiente de un conjunto de variables que interactúan dinámicamente de manera simultanea, acción en cadena o paralelas, a través del ciclo de vida (Berrío y Mazo, 2011).

A pesar de la gran cantidad de teorías que se han desarrollado para explicar el fenómeno estrés con todo lo que implica se han encontrado al menos cuatro mediadores o elementos que pueden ser útiles para su control o que pueden desencadenar otros aspectos como son: el apoyo social, los recursos y riesgos psicosociales y los recursos de afrontamiento (Avison y Gotlin, 1994, en Matud M.P., García y Matud M.J., 2002).

Al ser un constructo tan extenso Gutierrez y Ostermann (1994) dividieron al tema del estrés en tres categorías para su estudio: 1) estrés personal que son aquellas disposiciones emocionales y de comportamiento que tiene cada persona ante diversos sucesos, 2) estrés social son situaciones que ocurren en la vida cotidiana y con la interacción con otros que ponen en peligro al sujeto, y 3) estrés laboral, son aquellos elementos presentes en el lugar de trabajo o que se desprenden del mismo que incluye las características del puesto y de la misma organización (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008), recientemente Orlandini (1999), ha incluido el estrés académico que se presenta cuando una persona se encuentra en un proceso de enseñanza aprendizaje y experimenta tensión provocado por demandas que no puede cubrir (Caldera, Pulido y Martinez, en Berrío y Mazo, 2011), ya sea dentro de la institución o en su vida personal siempre que ésta sea la mayor causa del estrés (Berrío y Mazo, 2011).

2.1 Estrés y salud

Desde los inicios del uso de tal concepto el pensamiento de Hans Selye ya apuntaba a que al presentarse dicho síndrome (estrés) se producen diversos cambios para hacerle frente al estresor y uno de ellos es la alteración del funcionamiento del sistema inmunológico o de defensa (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008), tiempo después se pudieron constatar otros hallazgos.

La neurobiología ha definido el tipo de reacciones que acontecen en el cuerpo humano cuando se transita por un respuesta al estrés. Las investigaciones indican que dicha reacción esta controlada por dos hormonas principales: la hormona liberadora de corticotropina y vasopresina o hormona antidiurética, las cuales son modulada stanto en intensidad como en duración por el eje hipotalámico-hiposofico-córticosuprarrenal o el eje HPA que ha sido considerado como el centro del sistema que rige una respuesta ante el estrés. La hormona liberadora de corticotropina afecta la hipófisis provocando la liberación de otras sustancias, una de ellas es la adrenocorticotrópica que llega a las suprarrenales y estimula la producción de corticoides relacionados con el metabolismo de proteínas grasas y carbohidratos lo que a su vez suprime la actividad del sistema que se presenta ante la respuesta del instinto de lucha o huida (Dos Santos, Galán y Camacho, 2012). Las citoquinas y glucocorticoides provocan una baja en las defensas (se ve comprometido el sistema inmune) lo que significa que el organismo tiene una mayor riesgo de adquirir algún agente patógeno (Duval, González y Rabia, 2010), debido al aumento de probabilidad de contraer alguna enfermedad que explica el modelo anterior se dice que el estrés promueve un estado de enfermedad, lo que disminuye la calidad de vida de la persona (Schwartzmann, 2003), al ser causa de afecciones fisiológicas y algunos trastornos psicológicos e incluso de la propensión a ser víctima de accidentes (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002), lo que afecta su salud en general impactando su área laboral lo que generará a su vez gastos para la organización y una menor productividad, viéndose reflejado en sus utilidades.

El proceso neurobiológico explicado anteriormente apoya la designación de que cuando un organismo se encuentra en un estado de extenuación podrá

presentar una baja resistencia biológica que puede desencadenar una enfermedad (Ayuso, 2006).

En resumen el estrés consta de reacciones físicas, las cuales incluyen la química cerebral que modifica el equilibrio homeostático del resto de órganos, lo que ya está afectando la salud física; incluso desde los primeros postulantes del término se podían vislumbrar algunos de los efectos a nivel biológico. Wolf (1980), mencionaba que la enfermedad se presentaba cuando las respuestas orgánicas se repetían de manera intensa a causa del estresor provocando un patrón estereotipado fisiológico hasta con amenazas simbólicas o impersonales (Ayuso, 2006). Las reacciones mencionadas no se quedan en el nivel fisiológico sino que también afectan la salud mental y en consecuencia se observan modificaciones en la conducta que a su vez impactarán en las relaciones interpersonales.

La reacción ante estímulos estresores puede ser la causa de alguna enfermedad física o puede potencializar alguna ya existente, por lo que cabe recalcar que también su efecto va a depender del estado fisiológico del individuo como característica precurrente (Ader, Felten y Cohen, 1990; Goldstein, 1994; Dos Santos, en Galán y Camacho, 2012), lo que significa que el organismo puede ya presentar alguna enfermedad derivada de otros factores que la cual se podrá ver acrecentada o puesta en manifiesto debido al cumulo de los efectos del estrés. Entonces puesto que el potencial de causar o incrementar el daño en la salud del individuo aumenta como consecuencia se eleva el número de personas que pueden ser afectadas. Situación que el mismo Selye ya vislumbraba desde sus estudios al mencionar que si las vías que desatan la reacción a nivel fisiológico permanecen activas por mucho tiempo los individuos puede presentar hiperplasia suprarrenal y úlceras estomacales (Sandín, 2003), después de esos descubrimientos también consideró otro tipo de enfermedades que se podrían desencadenar como: aquellas pertenecientes al sistema cardiaco e hipertensión arterial, así como, trastornos físicos o mentales debido a cambios fisiológicos prolongados (Berrío y Mazo, 2011).

Las efectos del constante y prolongado estado de estrés según Lazarus y Folkman (1986) a nivel fisiológico son: aumento de la tasa cardíaca, tensión muscular y dificultad para respirar; los de tipo psicológico son preocupación, dificultad para la toma de decisiones y sensación de confusión; y por último del carácter motriz son: tartamudeo, habla rápida y temblores (Corredor y Monroy, 2009). También Gutierrez, Ito y Contreras (2000), encontraron que el estrés agudo provoca alteraciones en arterias del corazón en pacientes con enfermedad arterial coronaria (Salín, 2003, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008); también pueden generar trastornos alimenticios cuando la persona come demasiado o deja de consumir alimentos a causa de la presión percibida por parte de los estresores (Guerrero, 2003).

Cuando se está en constante contacto con estímulos estresores se provoca una respuesta al estrés y como consecuencia se activan las vías neurobiológicas anteriormente explicadas, lo que significa que sí el contacto con el estrés es persistente la liberación de las sustancias también lo es; en el caso específico de la producción de cortisol se ha relacionado con la acumulación visceral y la resistencia de insulina por parte de los tejidos pudiendo ser precursor de diabetes tipo II (Dos Santos, 2012, en Galán y Camacho, 2012).

El desarrollo de enfermedades o potenciación de las mismas induce a visitas rutinarias al médico y el consumo frecuente de fármacos para contrarrestar los malestares, lo que pueden conllevar a otra derivación -la polifarmacia- que es el hecho de consumir más de tres fármacos al mismo tiempo, lo que resulta en consecuencias adversas para la salud que aumentan en función al número y tipo de medicamentos consumidos (Fuentes, 2010). Sin contar con los efectos del deterioro económico que provoca la adquisición de los medicamentos, situación que se refleja en una actividad laboral más ardua y desgastante para conseguir los recursos que posibilitan su obtención, lo que se convierte en un ciclo. Transformando a la prevención y la promoción de la salud como el método por excelencia para combatir dicha problemática.

En 2001 Bokis asevera que en resumen existe una situación en la que hay una exigencia superior a la soportada en el individuo o en alguno de sus órganos

generando así mayores probabilidades de la aparición de alguna enfermedad (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008).

Por lo que el estrés y las tensiones cotidianas pueden ser peligrosos para la salud (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008), por las reacciones fisiológicas que esto conlleva y porque además de manera indirecta induce o mantiene conductas no saludables (Sandín, 1995, Guerrero, 2003).

Debido a las consecuencias desencadenadas por el estrés el Grupo de Trabajo Europeo de la Organización Mundial de la Salud estima que para el 2020 el estrés será una de las principales causas de muerte por la relación importante que tiene con los problemas cardiovasculares y la aparición de la depresión lo que implica un mayor número de actos suicidas (Levi, 2001). En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2004), describió que la mayoría de los malestares tenían relación directa con el estrés (Salanova, Grau y Martínez, 2005).

Actualmente se ha descubierto que la salud se ve afectada primordialmente por estilos de vida insanos, los cuales tienen un impacto en las personas y al mismo tiempo en el ambiente económico tanto para el sistema de salud como para las organizaciones mismas, por lo que el método prioritario como ya se mencionó es la prevención que requiere la participación activa del individuo y de los grupos sociales (Ávila-Agüero, 2009).

2.2 Estrés Laboral

Debido a la globalización de la economía y la aparición de nuevos mercados comerciales ha surgido la necesidad de un crecimiento acelerado de las organizaciones para poder seguir compitiendo y conservarse en el mercado. Ya sea que estén inmersas en economías fuertes desarrollando estrategias de mantenimiento, o en aquellas que están dentro de las economías emergentes quienes tienen que redoblar esfuerzos para competir, lo que repercute directamente en la base de las organizaciones -los trabajadores- al ser ellos quienes tienen que adaptarse a los cambios tan bruscos y a la inserción de las

nuevas tecnologías para igualmente permanecer en el mercado laboral; que si bien es influenciado por la globalización hay otra variable que interfiere de manera importante que es el crecimiento exponencial de la raza humana provocando que halla una mayor oferta que demanda. Dichas modificaciones en el ambiente del trabajo generan estrés en la persona ya que tratará de volver a su equilibrio (Omar, 2006).

Como se mencionó al inicio del capítulo los estresores pueden ser de cualquier tipo lo que incluye el ámbito organizacional, en este contexto el estrés es entendido como una agrupación de complejos procesos y suma de variables (Peiró y Salvador, 1992, en Corredor y Monroy, 2009) como: todo lo relacionado con el lugar de trabajo incluyendo la tarea que se desarrolla, el puesto, la percepción de justicia, la cultura organizacional y la local (Omar, 2006), en resumen la organización en conjunto. Empero el estrés laboral no se puede separar completamente del estrés en general que vive una persona en su vida diaria, sino que debe ser observado como un conjunto de factores que el individuo tiene en su vida personal como: el ritmo de vida, la calidad de sus relaciones amorosas, sus metas y objetivos individuales, la competencia, la especialización y su entorno (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002); por ende las consecuencias del estrés laboral afectarán distintas áreas de la vida de la persona. Sí se le da una categorización especial denominado como estrés laboral, es debido a que es el rubro que sufre mayores cambios tanto de frecuencia como de temporalidad (Matud M.P., García, Matud M.J., 2002).

Pose (2005), define al estrés ocupacional como un desequilibrio percibido entre las demandas profesional y la capacidad percibida por el sujeto para hacerle frente a esa situación (Corredor y Monroy, 2009).

Según Gil-Monte (2003) el estrés laboral es la consecuencia de diversos factores como: de la incapacidad de eliminación de los estresores o riesgos laborales existentes, de un resultado negativo al tratar de afrontarlos, de la percepción de incapacidad profesional y por último de mantener constante e intensa la respuesta fisiológica como parte de la reacción biológica natural ante los estímulos estresantes.

La dinámica del estrés laboral se basa en fuentes o estresores que van a interactuar con el individuo, los cuales no pueden ser fácilmente eliminados (Gil-Monte, 2003) que van a desencadenar síntomas y enfermedades individuales que tienen efectos negativos en el lugar de trabajo e incluso en toda la organización (Cartwright y Cooper, 1997, en Lena y Mena, 2003).

Modelos de estudio del estrés laboral

En 1988 Cooper, Sloan y Williams desarrollaron el modelo llamado Indicador de Estrés Ocupacional (OIS por sus siglas en inglés), el cual basa sus orígenes en el Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman, lo que difiere es que la orientación del OIS tiene un enfoque en el área laboral donde consideran como estresores: los factores intrínsecos de trabajo, el rol organizacional, el clima y la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el desarrollo de carrera y el conflicto familia-trabajo (López-Araújo, Osca y Peiró, 2007).

Por su parte Ivancevich y Matteson (1989) propusieron el Modelo Integral del Estrés y el Trabajo donde se postula que el estrés laboral es una reacción adaptativa delimitada por las características de cada persona en base a las cuales se desarrollan diferentes acciones antes las demanda externas. Al ser una teoría mediada por la individualidad el factor o situación de amenaza por si misma no será lo que afecte a la persona sino la vulnerabilidad que éste perciba que posee frente al estresor (Blandin y Matínez, 2005).

El modelo de Control-Demanda expone que cuando no se tiene control acerca de las demandas expuestas por el entorno, en este caso ya sea por parte de jefes, supervisores o por los mismos compañeros, es más probable la aparición de los síntomas del estrés (Saavedra y Mühlenbrock, 2009). En base a la dinámica que exista entre las variables control y demanda se puede presenciar cuatro entornos diferentes con consecuencias distintas: 1) Tensión laboral, cuando las demandas son altas y el control es bajo, lo que provoca: fatiga, ansiedad, depresión, estrés y enfermedad física; 2) Activa, tanto demanda como control decisivo alto, las predicciones del comportamiento son: aprendizaje

rápido y crecimiento constante; 3) Baja, alto control con bajo nivel de demanda; y 4) Pasiva, demanda y control ambos bajos, induce: poca motivación, aprendizaje negativo y pérdida gradual de capacidades (Karasek y Theorell, 2000; O'Connor, O'Connor, White y Bundred, 2000; Pelfrene, y otros, 2001, en Bethelmy y Guarino, 2008; Rodriguez, 2009).

La orientación Desbalance Esfuerzo-Recompensa postula que cuando no es proporcional el esfuerzo realizado con la recompensa obtenida se hará presente el estrés (Saavedra y Mühlenbrock, 2009).

Algunos de los resultados de un alto nivel de estrés ocupacional pueden ser: agresividad, depresión, acoso laboral (mobbing), presencia de adicciones, trastornos en la conducta (Minaya, 2009), aparición del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), abandono de la profesión (Guerrero, 2002; Gil-Monte, 2003), insatisfacción en el área laboral (Ben-Ari, Krole y Har-Even, 2003, en Matud, García y Matud, 2006), afecta la calidad del trabajo, el compromiso organizacional (Paris y Omar, 2009), impacta en la percepción de justicia organizacional (Omar, 2006), genera ausentismo (Elovaino, Kivomaki, Vahtera, Virtanen y Kaltikangas-Jarvinen, 2003, en Omar, 2006), rotación de personal, intentos de renuncia (Kohan y Mazmanian, 2003, en Omar, 2006) y dificultad para manejar las situaciones en las que se relaciona el trabajo con la vida familiar (Judge y Colquitt, 2003, en Omar, 2006). Matud, García y Matud (2006) han relacionado el estrés laboral con sintomatología depresiva y baja autoestima por no poder hacerle frente a dichas demandas, percepción de falta de apoyo social, insatisfacción laboral, aparición de ansiedad y repercusiones psiquiátricas (Angelini, Cascio y Papa, 2000; Maurier y Northcott, 2000; Tselebis, Moulou e Ilias, 2001, en Pérez, Martín, Gallego, Correa y Pérez, 2003), permanencia pasiva que es presentarse a la organización pero no aportar nada y solamente realizar lo estrictamente necesario que a su vez se puede denominar como pérdida de interés laboral (Paula, 2005). En general el estrés puede causar y acentuar problemas de salud mental en los trabajadores (Román, 2006).

Todas las consecuencias anteriores pueden afectar a la organización en general al ocasionar costos desde punto de vista financiero porque afectan la base del

trabajo que son las personas (Tello, Tolmos y Vazquez, 2001, en Blandin y Martínez, 2005) y cuando se encuentran en un mal estado físico y/o psicológico no producirán las metas y bajará la calidad del producto o servicio, en algunas ocasiones cuando el problema persiste puede llegar a causar la salida del mercado laboral activo del individuo y a veces de la organización en (Omar, 2006).

Cooper y Cartwright calcularon que dichas causas generan daños estimados en millones de dólares anuales enfatizando dos causas en específico: las enfermedades y el ausentismo que genera el estrés.

El firma estadounidense Gallup en el año 2000 publicó que cerca del 80% de los trabajadores sufren de estrés y casi el 50% de ellos no saben como lidiar con él, por lo que requieren ayuda para hacerle frente, aunado a que los estilos que utilizan para enfrentar a los estresores resultan no ser adaptativos o incluso algunas veces nocivos para el trabajador y su entorno (Ramón, 2006).

En Estados Unidos de Norteamérica, un estudio realizado en 2001 por el Instituto para la Seguridad y Salud Ocupacional revela que del 28 al 40% de los trabajadores reportan laborar con altos niveles de estrés, lo que ha provocado la pérdida de alrededor de 25 días hábiles por cada empleado, mientras que alguien con bajo o aun sin reportar efectos negativos del estrés únicamente se ausenta 6 días en promedio (Gil-Monte, 2009). Por lo tanto, las secuelas derivadas del estrés generan un costo económico a la organización y un aumento de la carga de trabajo dentro de ella puesto que otra persona más debe cubrir las funciones de quien falta al trabajo, lo que convierte al estrés en un ciclo.

En base a todos los resultados causados por la presencia del estrés laboral, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo considera al estrés como el segundo problema de salud relacionado con el trabajo en 2005, generando un costo de 2 millones de euros al año. La Unión Europea ha determinado que: *“es un problema importante y que supone un coste económico*

y social importante... y ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud” (Gil-Monte, 2009, pág. 170).

En México, Uribe (2007) realizó un instrumento para evaluar el desgaste ocupacional titulado Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO), evidenciando que al 100% de la población a la que le fue aplicado el instrumento presentaban al menos un grado de estrés y fue el 60% quienes reportaron altos niveles de estrés con presencia de efectos dañinos sobre todo de tipo fisiológico.

Por su parte la Encuesta sobre la Calidad de Vida Laboral aplicada en España en 2007 concluyó que el 55% de la población laboralmente activa presenta altos niveles de estrés (Gil-Monte, 2009).

La intervención para hacerle frente al estrés laboral ha sido popularmente a corto plazo y se ven los resultados casi de manera inmediata pero no perduran en el tiempo, por lo que es necesario el desarrollo de métodos y técnicas que puedan alargar dichos resultados (Román, 2006).

2.3 Principales estresores en el trabajo

Uno de los primeros estudios realizados en torno al estrés fue desarrollado por John Mason (1968), algunos de sus hallazgos fueron que los mayores estresores para el ser humano son aquellas conductas o condiciones donde hay altos niveles de incertidumbre ó sea donde no se puede predecir qué es lo que pasará (Mason, 1968; Reynoso y Méndez, 2012, en Galán y Camacho, 2012). Traspolándolo al ambiente laboral se tiene varias situaciones donde el individuo no sabe que pueda esperar por sus acciones realizadas o más aun vive con un futuro incierto, sobre todo cuando hay presencia de otras variables sociales como la competencia, ya que ante la aparición de mejores candidatos una persona puede perder su actividad laboral, recordando que hay más oferta que demanda; situaciones como la anterior convierten a la incertidumbre en un estresor laboral por excelencia.

El estrés laboral es consecuencia de diversos factores entre ellos destacan los denominados riesgos psicosociales como son: tipo de puesto, la realización de la tarea y la ergonomía, los cuales un alto potencial de causar daño físico, psicológico y social. A su vez los riesgos psicosociales son causa de: las características de la tarea, de la organización, del empleo y de la administración del tiempo de trabajo (Gil-Monte, 2012). Según Kahn, Wolfe, Quin, Snoek y Rosenthal algunos estresores son: la ambigüedad, el conflicto y la responsabilidad del rol (Guerrero, 2002) y otros factores que influyen de manera importante es la capacidad de cada persona para el aprendizaje rápido lo que posibilita una mejor atención de las demandas externas (Rodríguez, 2009), el tipo de relaciones interpersonales desarrolladas en el trabajo, el desarrollo de carrera o plan de vida y el clima organizacional (Cartwright y Cooper, 1997, en Lena y Mena, 2003).

Algunas variables que se ha visto que actúan como estresores más comunes para Stege y Lochmann (2001) son la falta de seguridad y control laboral, exceso de trabajo y competitividad; mientras que para Martínez, Cifre y Salanova (1999) son el conflicto y ambigüedad de rol (Salanova, Grau y Martínez, 2005).

Por otro lado también se han identificado otro tipo de estímulos o variables que van a influir en la aparición del estrés laboral pero que no tienen su origen en las organizaciones sino en la vida de los trabajadores son denominadas variables no laborales o “*non-work*” como son: variables familiares, salud anterior al trabajo, recreación y roles extralaborales, los que se evalúan en términos de número y compatibilidad con las exigencias y beneficios que a su vez se basan en la distribución del tiempo y cantidad de energía que el individuo posee (Guerrero, 2003).

2.4 Tipos de estrés

De acuerdo al DSM-IV el estrés está dividido en dos categorías: 1) Trastorno agudo de estrés, que incluye la aparición de ansiedad y síntomas disociativos durante mínimo 2 días y máximo 1 mes posterior a la exposición con el evento traumático mismo que es reexperimentado y hay conductas de evitación a las

situaciones que recuerden dicho trauma; y 2) Trastorno de estrés postraumático, que es la aparición de síntomas relacionados a la evitación asociado al trauma y rebotamiento de la reactividad general del individuo, aumento de activación que eran ausentes en el trauma que se presentan después de un evento estresante o sumamente traumático. Ésta última categoría se divide en tres subcategorías: 1) agudo con duración de síntomas menor a tres meses, 2) crónico cuando tiene un duración de tres o más meses y 3) de inicio demorado cuando hay una brecha entre el evento y la presencia de síntomas de mínimo 6 meses, las consecuencias provocan malestar en áreas importantes de la vida del individuo (APA, 2002).

La Organización Mundial de la Salud (1992) en su Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE) ha clasificado al estrés como: reacción aguda al estrés, trastorno de estrés postraumático, cambio de personalidad tras experiencia catastrófica y trastorno de adaptación.

La nomenclología psiquiátrica cataloga al síndrome de estrés según el origen del estresor de tres formas: a) Inespecíficos cuando el trastorno aparece como elemento secundario de la sobre carga de mecanismos fisiológicos que provocan vulnerabilidad en el sujeto, por ejemplo el estrés provocado por una patología crónica siendo el resultado secundario de un proceso principal; b) Semi-específicos cuando hay una relación equivalente entre los elementos del trastorno por sí mismo y otros factores aislados pero que pueden aumentar la gravedad, tal es el caso la presencia de una patología aguda sumado a factores sociales que aumentan el nivel de estrés percibido; y, c) Específicos es la identificación de aquellos factores que provocan el trastorno de manera directa, cuando en presencia de cierto factores se presenta casi de manera inmediata la respuesta al estrés (Berrío y Mazo, 2011).

Existe dos tipos de consecuencias negativas generadas por el estrés la crónica cuando es permanente en función del tiempo y el aguda cuando es intensa (Ayuso, 2006).

2.5 Estilos de afrontamiento al estrés

Los hechos históricos indican que inicialmente el interés para medir el estrés era de carácter cuantitativo, es decir otorgarle una calificación numérica, sin embargo ese único método para conocer al constructo presentaba desventajas sobre todo porque la persona tenía que recordar la situación, lo que sentía y como lo enfrentaba en términos de intensidad lo que dio pie a que las pruebas se volvieran muy largas y confusas; posteriormente se prosiguió a un estudio más cualitativo para profundizar en el significado de la situación estresante y de las formas de afrontarlos (Folkman y Moskowitz, 2004, en Cano, Rodríguez y García, 2007).

Como se mencionó en apartados anteriores la exposición prologada o intensa al estrés puede afectar de manera importante en la salud, y una variable importante es cómo se actuó frente al estresor (estilos de afrontamiento) ya que es clave para conocer si el estrés reportado por la persona aumenta o disminuye lo que a provoca variación en cuanto a la intensidad y duración de la activación fisiológica del organismo y por ende a la posible manifestación de patologías, por ejemplo si el afrontamiento es el uso de alcohol para aliviar los síntomas del estrés puede generar otras complicaciones que a futuro incrementarán el nivel de estrés percibido ya que incluso esta latente la posibilidad de sufrir una sobredosis causando la muerte o daños severos a la persona; también cuando no se puede responder ante alguna demanda o no es suficiente la estrategia elegida puede conducir a la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo (Blandin y Martínez, 2005). Las razones anteriores son algunas de las preocupaciones que incrementan el interés profesional en el estudio de los estilos del afrontamiento al estrés (Guerrero, 2003). Actualmente hay líneas de investigación que sugieren que los estilos de afrontamiento pueden ser elementos preventivos para la aparición de los síntomas del estrés y han tomado mayor importancia en lo que al área laboral refiere (Blanch, Aluja y Biscarri, 2002).

Clasificación de los estilos de afrontamiento

Los estilos de afrontamiento al estrés no son considerados como un concepto homogéneo ya que pueden ser definidos como estrategias, tácticas, respuestas, cogniciones o comportamiento (Escribà-Agüir y Bernabé-Muñoz, 2002). Sin embargo, en un intento por especificar dicho constructo y utilizar una denominación general Sandín y Chorot (2003) han diferenciado las estrategias de afrontamiento de los estilos de afrontamiento, los primeros se refieren a formas más específicas de actuar frente a situaciones concretas, mientras que los estilos son tendencias más generales y estables, es decir un rasgo como bien los definía Lazarus. Empero en su estudio práctico es necesario estudiar a dicho constructo desde el punto de estado porque si bien puede ser estables en el tiempo y en la mayoría de ocasiones el contexto puede provocar cambios en el tipo de respuestas.

Los estilos de afrontamiento al estrés se han clasificado en dos grandes grupos los estilos de afrontamiento activos y pasivos, los primeros implican una confrontación y se han denominado de diferentes maneras como: afrontamiento racional (Roger y otros, 1993), afrontamiento focalizado en el problema (Folkman y Lazarus, 1980, 1988) y afrontamiento focalizado en la tarea (Endler y Parker, 1990, en Sandín y Chorot, 2002), los cuales consiste en la manipulación o la modificación de aquello que está causando el malestar (Guerrero, 2002), es la actuación que lleva el sujeto sobre el medio o sobre sí mismo dependiendo de donde proceda el estresor (Lazarus, 1993, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008). Mientras que los estilos pasivos también han sido llamados afrontamiento centrado en la emoción (Folkman y Lazarus, 1980, 1988; Endler y Parker, 1990; Roger y otros, 1993, en Sandín y Chorot, 2002); dichos estilos implican un desahogo a causa del estímulo aversivo y es comúnmente utilizado cuando la situación es inmodificable y/o perdurable (Guerrero, 2002), también puede ser entendido como un cambio en el significado por parte del sujeto acerca de lo que la situación le provoque pero per se no es un solución (Lazarus y Folkman, 1984, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008), ya que de lo que trata es de regular las emociones que se manifiestan ante el evento (Salanova, Grau y Martínez, 2005). Tanto los estilos pasivos como los activos pueden dar alivio a la persona

de manera permanente o intermitente. De manera empírica se ha constatado que ambos pueden elevar la habilidad del sujeto para reaccionar ante los estresores así como reducir de manera importante la probabilidad de desordenes de tipo psicofisiológicos cuando son adaptativos (Omar, 1995, en Omar, 2006).

Otros autores como Pearlin y Schooler (1978), han mencionado otra categorización de estilos de afrontamiento: 1) cambio de situación, 2) significado del suceso y 3) respuesta al estrés durante su presencia. Por su parte Billings y Moos (1981), distinguen el enfrentamiento activo como una aproximación a la situación y uno pasivo cuando se realizan acciones de evitación ambos pueden tener material conductual, cognitivo o ambos (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008).

Perrez y Reicherts han diferenciado los procesos centrados en la emoción del comportamiento pasivo ya que define a este último como un tipo de respuesta donde no se hace nada con respecto al evento estresante debido a que hay duda e indecisión o porque se espera la resolución de manera espontanea o partir de un tercero (Salanova, Grau y Martínez, 2005).

Los estudios realizados por Díaz Guerrero (1972), Espinosa (2004), Góngora y Reyes (1998), López (1999), Murrieta (2004), Navarro (2001), Oblitas y Becoña (2000), Orozco y García (2004), Zenata (2001), Billings y Moos (1981) y Omar (1995), confirman la existencia de los dos tipos de estilos de afrontamiento al estrés: el pasivo y el activo (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008).

La teoría que intenta explicar la dinámica de los estilos de afrontamiento al estrés que ha tenido mayor reconocimiento ha sido la propuesta realizada por Lazarus y Folkman, (1984), denominado como el modelo Fenomenológico-Cognitivo (bajo el cual se guía la el presente estudio) donde se definen a los estilos de afrontamiento (coping) 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”* (Lazarus y Folkman,

1990, pág. 315) independientemente de que sean o no adaptativos (Berrío y Mazo, 2011). Partiendo de la concepción del estrés como un proceso (Lazarus, 1966; Lazarus y Folkman, 1984; Sandín, 1995, en Sandín y Chorot, 2003), bajo dicha orientación el sujeto realiza dos evaluaciones cuando se encuentra frente a un estresor, primero determina si dicho estímulo es relevante o no para su bienestar y el segundo consiste en qué hará o qué acciones considera posibles para hacerles frente y restablecer su equilibrio (Paris y Omar, 2009). Lo evidencia un factor esencial en la respuesta al estrés –la evaluación cognitiva- (Berrío y Mazo, 2011). Dichas acciones son adaptativas y cambiantes, y requieren un esfuerzo constante por parte del individuo lo que convierte al estrés proceso activo (Gil-Peiró, 1997, en Guerrero, 2002) siempre con la intención de manejar o neutralizar el evento aversivo (Rodríguez-Marín, 1995, en Salanova, Grau y Martínez, 2005).

La orientación conductual explica la dinámica de elección de estilos de afrontamiento al estrés en base a los procesos de reforzamiento y evitación, es decir las personas actúan frente a un estresor con comportamiento de aproximación/evitación con procesos defensivos para tratar de resolver la situación que les genera malestar; mientras que para regular los problemas emocionales se hace uso estrategias cognitivo-conductuales (Felton y Revenson, 1984, en Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008).

Edwards (1992), ha postulado que los estilos de afrontamiento se activan de dos maneras ya sea directamente anticipando potenciales de amenazas ó indirectamente cuando se haya registrado un daño o alteración en el bienestar de la persona (Blanch, Aluja y Biscarri, 2002).

Medición de los estilos de afrontamiento al estrés

Lazarus como pionero en el estudio de las estrategias de afrontamiento al estrés desarrolló un cuestionario para medirlos, el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (WCQ por sus siglas en ingles) de donde se han desprendido otros tests (Folkman y Lazarus, 1980, 1988; Lazarus y Folkman, 1984, en Sandín y Chorot, 2003). Los resultados de Folkman y Lazarus (1988), han

arrojado las siguientes dimensiones en las que agrupan los estilos de afrontamiento: confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de la responsabilidad, escape-evitación, planificación de solución de problemas y re-evaluación positiva. Éstas mismas se encontraron en la aplicación de la versión en español por Sánchez-Cánovas en 1991 (Sandín y Chorot, 2003).

En 1989 se creó la Escala de Evaluación de Técnicas de Afrontamiento (COPE) por Carver, Scheier y Weintraub, el cual consta de 60 reactivos de tipo Likert agrupados en 15 factores: afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo social instrumental, búsqueda de apoyo social emocional, supresión de actividades distractoras, religión, reinterpretación positiva, refrentar el afrontamiento, aceptación, desahogarse, negación, desconexión mental y conductual, consumo de drogas y humor. Éste estudio designó una diferencia entre el apoyo social definiéndolo como la búsqueda de información y consejos, y la búsqueda de apoyo emocional entendido como la solicitud de un soporte emocional por parte de un tercero, como lo podría ser el consuelo (Guerrero, 2002). En las investigaciones de Ripper, Vázquez y Ring (1992), retoman los factores resultantes de la prueba COPE y agregan otro más la desconexión mental definida como poner atención en otras actividades diferentes a las que están creando la situación estresora, como un tipo de distracción o evitación (Guerrero, 2002). En 1993 Roger igualmente basándose en los factores de la prueba desarrollada por Carver, Scheier y Weintraub considera necesario la introducción de otro factor bajo el cual se pueden agrupar diversas conductas de afrontamiento que es el desapego que ha sido, además postula que el estilo de evitación provoca consecuencias negativas relacionadas con el estado de salud porque implica que el individuo se separe de sus problemas sin resolverlos y sin poder disminuir los resultados desfavorables que generan por lo que lo ha catalogado como un factor de alto riesgo (Bethelmy y Guarino, 2008).

En México para medir dicho constructo se tiene una prueba creada por Reyes Lagunes (1993), cabe mencionar que dicha autora denomina a dicho constructo como estilos de enfrentamiento. El instrumento consta de 108 reactivos con un formato Likert pictórico con 7 opciones de respuesta, colocados en un continuo

que va desde siempre hasta nunca para medir la frecuencia se caracteriza por ser multidimensional y multisituacional, trata de medir el enfrentamiento como rasgo (estable) y como estado (más cambiante).

Frydenberg y Lewis (1996), crearon la Escala de Estrategias de Afrontamiento que consta de 80 reactivos, 79 de ellos de tipo Likert con 5 valores de respuesta y un reactivo abierto que en total componen 18 estilos de afrontamiento: buscar apoyo social, concentrarse en resolver el problema, esforzarse y tener éxito, preocuparse, invertir en amigos íntimos, buscar pertenencia, hacerse ilusiones, falta de afrontamiento, reducción de la tensión, acción social, ignorar el problema, autoinculparse, reservarlo para sí, buscar apoyo espiritual, fijarse en lo positivo, buscar ayuda profesional, buscar diversiones relajantes y distracción física con un Alfa de Cronbach de .95.

Góngora y Reyes en 1998, crearon la escala EMMEE o Escala Multidimensional-Multisituacional de Estilos de Enfrentamiento con 5 estilos de enfrentamiento: Directivo-revalorativo, Emocional-negativo, Evasivo, Directo y Revalorativo.

En 2007, Paris desarrolló el instrumento Escala de Estrategias de Afrontamiento del Estrés Asistencial, la cual está conformada por 24 ítems tipo Likert identificando las estrategias que son desadaptativas (Paris y Omar, 2009).

En resumen hay distintas estrategias las cuales pueden ser más concretas o estables que otras según el contexto (Lazarus y Folkma, 1998, en Berrío y Mazo, 2011), por lo que las estrategias de respuesta puede ser adaptativas o desadaptativas (Sandín y Chorot, 2003); en ello radica la importancia de su estudio puesto que el uso de aquellas desadaptativas en vez de ayudar pueden perjudicar a la persona y a su entorno al provocar más fuentes de estrés (Guerrero, 2003).

La elección de alguno de los estilos de afrontamiento al estrés varia de persona a persona y depende de distintas variables como: contexto o situación (Pearlin y Schooler, 1978, en Guerrero, 2002, Mok y Tam, 2001, Richardson y Poole, 2001, en Esponosa, Contreras y Esguerra, 2009), contenido emocional, la cultura

(Góngora y Reyes, 1999), magnitud de la demanda (Escribà-Agüir y Bernabé-Muñoz, 2002) experiencia que es el éxito consecuente que halla tenido dicha respuesta en el pasado (Mok y Tam, 2001, Richardson y Poole, 2001, en Esponosa, Contreras y Esguerra, 2009, y Guerrero, 2002), diferencias individuales, recursos con los que el individuo cuente (Salanova, Grau y Martínez 2005), y la personalidad (Espinosa, Contreras y Esguerra, 2009).

Los resultados del uso de determinados estilos de afrontamiento tiene un impacto diferente según lo que se desee, disminuyendo o regulando las consecuencias negativas para la salud (Escribà-Agüir y Bernabé-Muñoz, 2002), es decir que determinada manera de reaccionar puede ser eficiente a corto plazo al eliminar el sentimiento que provoca el estrés pero puede afectar a largo plazo y a la inversa (Wahl, Hanestad, Wiklund y Poum, 1999, en Espinosa, Contreras y Esguerra, 2009).

Las investigaciones realizadas por Dolbier, Smith y Steinhardt (2007) al igual que las hechas por Paris y Omar (2009), revelan que los estilos de afrontamiento pueden ser potenciadores de bienestar cuando son adaptativos al disminuir el grado de estrés percibido y de la misma forma aumentar la percepción de capacidad propia para responder a demandas externas (Paris y Omar, 2009). Del mismo modo los estudios de Gil Monte y Peiró (1997) y de Quaas (2006) demuestran que los estilos de afrontamiento al estrés adaptativos pueden prevenir la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), incluso éste último investigador descubre que la reinterpretación positiva se relación con la ausencia de dicho síndrome.

El hecho de sólo tener disponible un gran número de recursos para hacerle frente a un evento estresante no es suficiente, sino que además es indispensable que la persona tenga las habilidades necesarias para aplicarlas según el contexto (Folkman, 1982, Lazarus y Folkman, 1986, en Guerrero, 2002). La habilidad para utilizar dichos recursos pueden ser definidos a partir de distintos elementos como aquellos que se refieren a las características biológicas, condiciones físicas y psicológicas del individuo (Omar, 1995, en

Valadez, Bravo y Vaquero, 2011) han sido denominadas por Antonovsky (1979) como elementos de resistencia (Guerrero, 2003).

Al haber tantos factores que intervienen un mismo sujeto no siempre utilizará los mismos estilos de respuesta. No existe un modo de afrontamiento al estrés óptimo, sino que en una misma situación distintas estrategias pueden resultar eficaces dependiendo de los objetivos personales del individuo (Guerrero, 2002), y el uso de ellos dependerá de su eficacia para resolver la situación estresante y recuperar el equilibrio (Guerrero, 2003).

Los estudios exploratorios acerca de los estilos de afrontamiento han relacionado a este constructo con las variables sociodemográficas, las cuales han sido denominadas como variables moderadoras que incluye: edad, género, estado civil, nivel académico y locus de control principalmente. (Hernandez, Olmedo e Ibañez, 2004, en Valadez, Bravo y Vaquero, 2011).

Algunos de los resultados encontrados bajo la relación de estilos de afrontamiento y las variables sociodemográficas se reportan a continuación:

De la Rosa (1998) y Eloisa Guerrero (2002) encontraron que el género femenino tiende a utilizar más como estilos de afrontamiento al estrés la búsqueda de apoyo social y el desahogarse (Quaas, 2006), Lert, Chastang y Castano (2001), reportan haber encontrado la primera relación, además de la presencia de pensamientos positivos y relajación. Por su parte, los resultados de Matud (2004) muestran que las mujeres tienden mayormente al uso de la evitación (Bethelmy y Guarino, 2008; Salanova, Grau y Martínez, 2005). Sin embargo en estudios de Hays, Montana, Cuaderes y Wallace (2006), no se encontraron ninguna de las relaciones anteriormente mencionadas (Paris y Omar, 2009).

En lo que al género masculino respecta, en 1999 Rout encontró una relación entre dicho grupo con el uso de la evitación (Bethelmy y Guarino, 2008). Mientras que Eloisa Guerrero (2002), reportó una relación con los estilos de supresión de actividades distractoras y planificación. Por otro lado, Salanova,

Grau y Martínez (2005), encontraron que dicho grupo tienden más hacia el uso de estilos de afrontamiento al estrés activo o de confrontación.

En la variable edad, Navarro (2001), al igual que Espinosa (2004) y Murrieta (2004) hallaron la relación de estilos de afrontamiento directo en personas jóvenes (Zavala, Rivas, Andrade y Reidl, 2008). Mientras que, Guerrero (2002) encontró una relación de éste factor con los estilos de búsqueda de apoyo social y humor en específico con los trabajadores que tienen edades de alrededor de 25 a 35 años y también descubrió que los participantes de 56 a 65 años se relacionaron con el estilo de religión como método para hacerle frente al estrés, ésta última relación más el estilo de aceptación también fue ubicada en los estudios del grupo de investigación PSISA. En los estudios realizados por Salanova, Grau y Martínez (2005), refieren que conforme avanza la edad se hace un mayor uso de la evitación. Las investigaciones de Lert (2001) y Hays (2006), no han reportado relación alguna entre la edad con algún estilo en particular (Paris y Omar, 2009).

Guerrero (2002) ha reportado que el estado civil denominado como soltero está relacionado con el estilo de búsqueda de apoyo social. Por otro lado, la variable paternidad/maternidad también ha tenido una relación específica con los distintos estilos de afrontamiento, particularmente quienes no tienen hijos han mostrado un vínculo con el estilo de desconexión mental y humor, mientras que quienes tienen 3 hijos con el estilo de desahogo

Según al área donde se labora Valadez, Brazo y Vaquero (2011) han encontrado que tanto en trabajos donde el individuo es docente y como en aquellos de carácter administrativo se relacionan con los siguientes estilos: reevaluación positiva, planificación, autocontrol y búsqueda de apoyo social; en específico en el área docente Prieto (2006) lo halló relacionado con el estilo de resignación (Valadez, Bravo y Vaquero, 2011). Mientras en el área de los profesionales de la salud, los estudios de Blandin y Martínez (2005), muestran relaciones existentes con los estilos activos, la búsqueda de apoyo y alejamiento del problema. Por su parte, Paris y Omar (2009), identificaron el vínculo que existe entre dicha área con la resolución de problemas y el distanciamiento como estilos de respuesta.

Desde el punto de vista del cuidado y prevención de la salud mental los estilos de afrontamiento activos están relacionados con conductas que promueven la salud y el bienestar, y se pueden utilizar como conductas preventivas ya que pueden vislumbrar un plan de acción frente a la situación estresante, mientras que los pasivos pueden ayudar a la persona a controlar el estado emocional que el estresor provoco (Taylor, Kemeny, Reed, Bower y Gruenewald, 2000, en Salanova, Grau y Martínez, 2005). El uso adecuado (en función del contexto) de algunos de los estilos de afrontamiento al estrés pueden aprenderse y potenciarse, lo que significa una herramienta de intervención para disminuir los síntomas que el estrés genera en el individuo (Marsollier y Aparicio, 2011).

Si bien es cierto que hay intervenciones para disminuir el estrés por medio del uso de distintos estilos de afrontamiento al estrés que generan cambios a nivel individual, también es necesaria la participación de las organizaciones en conjunto ya que hay ocasiones en las que la disminución del estrés percibido no cumple con las expectativas deseadas y es debido a que el control de los estresores en cuanto aparición o frecuencia no puede ser modificada por el individuo ya que es expuesta por el entorno (Newman y Beehr, 1979, en Valadez, Bravo y Vaquero, 2011).

CAPITULO III EL TRABAJO

3.1 Antecedentes

Junto con la evolución del hombre y su necesidad de sobrevivir surge el trabajo (Gomero, Zavallo y Llapyesan, 2006). Inicialmente el trabajo tenía un enfoque distinto al que actualmente se conoce ya que dictaba la supervivencia del individuo puesto que era necesario realizar dicha actividad para alimentarse primordialmente, sin embargo lo hacía para sí mismo y no para terceros, es decir no tenía que intercambiarlo ya que de la tierra misma podría obtenerlo o ir en busca de ello, un ejemplo de ellos son ejemplo los nómadas, cuando cazaban lo hacían para su propia comunidad y cuando se escaseaba el alimento se movían en búsqueda de más. Posteriormente con la implementación de la economía de trueque se vislumbraba la necesidad de realizar alguna actividad específica para que con el producto de ellos se hiciera el individuo acreedor a otro objeto diferente al que él obtuvo, por medio del cambio. Con el paso de los años, la evolución de la sociedad y por ende de la economía se avecina el surgimiento del dinero lo que inició con la concepción del trabajo tal como lo conocemos ahora (Rieznik, 2001). Tenía como objetivo la satisfacción y la obtención de bienes, sin embargo al ser una tarea que ocurre día tras día ha tenido una influencia importante en otros aspectos del desarrollo de la persona y por consecuencia en su salud mental (Fernández y García, 2004).

Otro aspecto que evolucionó la concepción del trabajo fue lo que las mismas personas pensaban y creían acerca de dicha actividad. Al inicio de los tiempos quien trabajaba o quien conseguía más alimento era considerado el macho alfa, posteriormente con el cambio de la economía al trueque y la aparición de la riqueza se podía evaluar el costo de los productos y en función de ello se podía ganar más o menos provocando el surgimiento de la relación de oferta-demanda y de las clases sociales. Con el pasar del tiempo las actividades remuneradas se dividieron en dos intelectuales o físicas, ésta última categoría consideraba al trabajo como una actividad que debía ser desarrollada por medio del uso de la fuerza humana, era el tipo de trabajo más común e inicialmente considerado indeseado primeramente porque era practicado por los esclavos y por las

personas que pertenecían al sector más pobre, es decir por falta de recursos o por la clase social a la que pertenecían quienes tenían que realizar tareas para terceros generalmente para los más ricos ya que ellos eran los que poseían la capacidad adquirir los productos de manera inmediata para otorgárselos, en este momento se dejó de trabajar para sí mismo (Rieznik, 2001).

A partir de la era moderna la concepción del trabajo tuvo modificaciones, basándose primero en el cambio de las actividades que se desempeñan actualmente tienen un carácter más intelectual lo que requiere el uso más elementos cognitivos, consecuencia de la facilidad de educación formal y del nacimiento de las nuevas tecnologías, y de manera secundaria la necesidad real y constante de obtener una remuneración económica por el desarrollo de alguna labor para la adquisición de bienes y servicios; los dos factores anteriores más el crecimiento de la población han desarrollado que halla una mayor oferta de personal calificado que una demanda por parte de las institución lo que provoca consecuencias importantes. Tal es la importancia de dicha actividad –el trabajo– que es la base la economía y del poderío de varios países (Rieznik, 2001).

Todos los cambios anteriormente mencionado han provocando que adquisición de un trabajo sea sinónimo de júbilo, ya sea por la satisfacción de trabajar y desempeñar una actividad deseada, la posibilidad de sobrevivir y adquirir bienes y servicios, además de los reforzadores sociales y psicológicos que refuerzan la labor ejercida. (Rieznik, 2001). Por lo que se dice que hoy en día el trabajo representa algo más que la adquisición de bienes o un medio para alcanzarlos ya que también es sinónimo de generador de derechos, jerarquización de clases sociales porque dependiendo del trabajo será el poder adquisitivo, nuevas relaciones interpersonales (Fernández y García, 2004) e inclusive el desarrollo y crecimiento personal de cada individuo (Barrios y Pavirac, 2006) al brindar la oportunidad de formación profesional y desarrollo humano; del mismo modo es fuente de satisfacción al realizar actividades del ámbito que nos agrada y la obtención del reconocimiento social (Paula, 2005).

Lo que ha provocado el desarrollo de las organizaciones es porque el ser humano no puede realizar actividades por si mismo que se le otorguen los mismo beneficios que cuando lo hace con ayuda de terceros por lo que se ve en

la constante necesidad de coordinarse con otros individuos que persiguen el mismo objetivo y así cooperar para lograr una recompensa mayor, creándose lugares de trabajo (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), han definido al trabajo como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios, en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios del sustento necesario para los individuos”* (Levaggi, 2007, pág.1).

3.2 El estudio del trabajo

Debido a la importancia antes menciona de tener un trabajo el hecho de carecerlo puede traer consigo consecuencias negativas, ya que no se pueden adquirir bienes y servicios para la satisfacción de necesidades y se genera frustración, depresión y desesperación porque no se puede cumplir con la meta socialmente establecida. Éstas mismas situaciones se hacen presentes en algunos casos cuando se está próximo al proceso de jubilación (Minaya, 2009).

El laborar desde el punto de vista psicológico es un concepto que crea lazos no únicamente entre los compañeros de trabajo, sino entre la misma organización y el trabajador. Lo reportado por Fernandez y García (2004) sugiere que en algunos casos al principio de la contratación se desarrolla un lazo psicológico de logro pero al pasar el tiempo en el mismo lugar esa interacción armoniosa puede cambiar y ser negativa cuando hay la constante amenaza de perder la relación laboral o el empleo, dicho ajuste puede verse incrementado cuando hay demasiada competencia para un mismo puesto, lo que convierte al mismo trabajo en una fuente importante de estrés y por ende en un riesgo latente.

El trabajo puede incitar y motivar a una persona a que logre sus máximas metas así como cubrir necesidades básicas y de superación, empero en función de las condiciones en las que se desarrolla dicha actividad puede ser vista como lo

peor o inclusive un riesgo para el individuo en cuestión de salud psicológica y física (Moreno, 2011).

La organización misma con todos sus componentes es moderadora del comportamiento de quien labora en ella, principalmente por medio de las tradiciones, los valores y las normas (Omar, 2006).

3.3 Los riesgos del trabajo

Pese a todas las ventajas que trae consigo el trabajo éste mismo se ha vuelto un factor de riesgo psicosocial, no en el sentido estricto del significado de trabajo sino en lo que respecta a sus sistemas, tecnología, clima laboral y estilos de dirección, los cuales si no son adecuados o exceden las demandas que el trabajador puede cubrir, pueden observarse efectos negativos en el ámbito físico, psicológico y social, puesto que éstos marcarán la forma en la que la persona realizará sus actividades, formas de socialización y comunicación, el sistema de trabajo entendido como el conjunto de reglas, tareas, procedimientos y procesos, tanto a nivel individual y colectivo. Tal es el impacto que tiene sobre la actividad laboral que con el paso del tiempo las teorías o postulados que marcan las tendencias prácticas han ido evolucionando según la organización, los requerimientos del mismo empleo, las exigencias de la sociedad nacional e internacional por la constante y creciente globalización, el nacimiento de las nuevas tecnologías y los hallazgos científicos que se han encontrado que en la actualidad (Peiró, 1999, en Peiró 2004).

El riesgo en el trabajo consiste en la alta probabilidad que un factor pueda provocar un daño en el individuo. Los elementos causantes pueden ser: objetos, fenómenos, el mismo ambiente o personas, es decir cualquier variable con potencial para provocar daño (Rodríguez, 2009), las cuales aumenta en número y frecuencia de aparición por las constantes demandas laborales que los trabajadores tienen que cubrir. La IV Encuesta de Condiciones Laborales de España encontró que las principales causas de accidentes fueron la distracción, el cansancio o agotamiento y el tener que trabajar muy rápido, estas dos últimas puede inducirse que son causa del nuevo ritmo de trabajo (Gil-Monte, 2009).

Algunas de las consecuencias de los riesgos es el trabajo son: aparición del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), acoso laboral (mobbing), consecuencias o secuelas de accidentes como discapacidad, alteración del funcionamiento normal del organismo, (Gil-Monte, 2009), pérdida o descompostura de la maquinaria, errores cualquier proceso que desarrolle la organización y carga mental (Peiró, 2004).

Para evitar dichas consecuencias es importante identificar aquellos riesgos latentes según el tipo de organización y de tarea que se desarrolla, medirlos en frecuencia e intensidad para posteriormente evaluarlos y poder establecer estrategias de acción (Rubio, 2004).

3.4 Organización del trabajo

Existen tres clases de organizaciones dependiendo de las actividades que desempeña: 1) de producción o manufactura, 2) de servicios y 3) de comercialización. Cada una de ellas requerirá habilidades, competencias, conocimientos y procesos para la creación de sus productos diferentes lo que significa que los riesgos no pueden ser iguales tanto en magnitud como en origen.

En el caso de las organizaciones de servicios donde se otorgan transacciones no tangibles, el empleado probablemente será quien entregue el servicio directamente al cliente lo que significa que estará en contacto con él, lo que significa que las demandas solicitadas al trabajador no son únicamente técnicas, sino que ya pasan al plano de lo social debido a la relación que se genera. También cuando se deja de dar el servicio por cualquier causa o hay una devolución, este no puede almacenarse y los recursos se pierden provocando estrés y frustración por no poder concretar la tarea, y a la vez por perder valiosos recursos que generar al mismo tiempo pérdidas de ganancias. Aunado a ello el control de calidad tanto interna y más externa resulta más complicado comprometiendo aun más la responsabilidad del trabajador en el aseguramiento del servicio, así como fortalecer la confianza que tiene el cliente con respecto a

la organización que otorga el servicio, algunas de las consecuencias observadas. En resumen en este tipo de organizaciones se depende más de las características del trabajador que puede ir hasta pretender otras emociones distintas a las que experimenta realmente (Peiró, 2004).

Mientras que en las organizaciones de producción las fuentes de estrés y los riesgos laborales están en función de otro tipo de elementos como: la monotonía, la presión en términos de velocidad de creación de producto, falta de sentido a la tarea desarrollada, ya que en la mayoría de organizaciones no se observa el producto final sino una parte él, probabilidad de accidentes físicos, aunque esta característica puede estar presente el cualquier tipo de organización, es más observado en la producción de bienes porque hay un mayor uso de esfuerzo físico que del intelectual ya que se trata de crear productos tangibles. En el caso de las organizaciones comercializadoras hay presencia de algunos de las fuentes de estrés anteriormente mencionado ya que si bien hay un contacto con el cliente minorista para la adquisición de un bien también implica un proceso intangible o de servicio (Bravo y Peiró, 1999).

CAPITULO IV LA CONSTRUCCIÓN DE UN INSTRUMENTO

La escala, prueba o cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de datos, se refiere a la asignación de valores a ítems o reactivos de acuerdo a una regla de decisión (Rodríguez y Lopera, 2002) a través de un conjunto de preguntas respecto a una o más variables, el cual debe de cumplir con tres requisitos: confiabilidad, validez y objetividad (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Según Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2006), cualquier tipo de instrumento se construye con pasos semejantes a los que se describirán a continuación.

Fase 1: Redefiniciones fundamentales

Se refiere a los propósitos que busca el instrumento, definiciones operacionales, tener claridad sobre los conceptos y variables con todo el marco teórico que fundamenta el test, así como delimitar cuales serán las características de los participantes (muestra) a quienes se les aplicarán el test.

Fase 2: Revisión enfocada en la literatura

Realizar una investigación acerca de los instrumentos de otros autores que han medido las variables de interés para saber cuáles podrían resultar útiles a la vez que se analizan todos sus elementos tanto de construcción como de aplicación del instrumento. Al estudiar los instrumentos que miden la variable de interés es recomendable considerar ciertos elementos como: los dominios del contenido, la muestra, las condiciones de la administración, la confiabilidad y validez obtenida. Sin embargo si dicha información ya se obtuvo, es decir si ya se realizó en la fase pasada suele ser innecesaria.

Fase 3: Identificación del dominio de las variables a medir y sus indicadores

Identificar y definir el conjunto de constructos o variables para medir, en otras palabras los factores que teóricamente integran a la variable y los indicadores de cada dimensión.

Fase 4: Decisiones clave

Se decidirá en base a la información si es necesario utilizar un instrumento ya hecho, si es mejor optar por una adaptación o en su defecto construir uno nuevo. Se procede a la elección del tipo del instrumento al igual que su formato (características físicas) teniendo en mente el contexto de la administración.

Fase 5: Construcción del instrumento

Se realiza en función de las fases anteriormente mencionadas y se denomina como la primera versión del instrumento. Inicia con la generación de los reactivos después se codifican los datos, que es la asignación de un valor numérico o simbólico a cada reactivo, factor y variable, donde es necesario indicar el nivel de medición, ya que a partir de ello se realizará el análisis estadístico.

Fase 6: Prueba piloto

Consiste en aplicar el instrumento a un grupo de personas con características semejantes a la muestra inicial, se analiza la claridad de las instrucciones y se evalúa la redacción y el lenguaje de los reactivos, también se obtiene la confiabilidad inicial y la validez. Se aconseja que si la muestra objetivo asciende a más de 300 sujetos es necesario realizar la aplicación a un rango de entre 30 y 60 personas. Se pueden realizar diversas aplicaciones para depurar paulatinamente el instrumento.

Cuando se está construyendo un instrumento es aconsejable utilizar un número alto de reactivos para elegir aquellos que contribuyan más a la confiabilidad, validez y objetividad, cabe aclarar que la inclusión de cada reactivo tiene que estar justificado para no caer en la redundancia o en el exceso.

Fase 7: Versión final

Con los resultados de la fase anterior, se le realizan las modificaciones necesarias y se obtiene la versión final.

Fase 8: Entrenamiento del personal

Es necesario capacitar al personal que va tanto a aplicar y/o calificar el instrumento, lo que incluye sesiones de ensayo.

Fase 9: Autorizaciones

Se necesita gestionar autorizaciones/consentimientos, para los responsables de grupo y para las personas a las que se les aplicará el instrumento, ya que es crucial que tengan conocimiento acerca del estudio del que serán parte y que se les asegure que sus datos serán tratados con ética profesional

Fase 10: Administración del instrumento

Es la aplicación del instrumento a la muestra deseada que depende del tipo de instrumento que se halla construido. Posteriormente se utilizarán los datos obtenidos en función de la investigación que lo sustenta .

En caso de tener ya un instrumento como primera versión, es decir ya se tienen las instrucciones, los reactivos y las opciones de respuesta, de igual manera se le aplicará a un grupo de participantes en proporción a la cantidad de la muestra deseada aproximadamente entre 30 y 60 aplicaciones como mínimo para realizar dichas aplicaciones es necesario que las personas tenga características semejantes a las de la muestra objetiva. Éste suministro tiene elementos particulares, se les pide a los participantes sus opiniones y comentarios acerca de la claridad, redacción y lenguaje de las instrucciones, reactivos y opciones de respuesta, así como de la aplicación misma, estos datos se recolectarán y servirán como valiosa información para la modificación del instrumento y la administración final así como la obtención de los primeros valores de confiabilidad y validez.

4.1 Confiabilidad

La confiabilidad ha sido definida como el grado en que la aplicación del mismo instrumento de manera repetida al mismo sujeto produce resultados iguales, consistentes y coherentes. Entre menor sea la variación, mayores serán las probabilidades de que se esté midiendo correctamente y se puede confiar en el

producto de la medición, es necesario saber el valor del coeficiente cada vez que se aplica el test. Existen diversos métodos para el cálculo de dicho coeficiente como son medidas de estabilidad, método formas alternativas o paralelas, método de mitades partidas y medidas de consistencia interna. Para fines de ésta investigación se obtuvo la confiabilidad por medio de la consistencia interna y en específico se calculó el Alfa de Cronbach; dicho método requiere únicamente de la aplicación en una primera vez del instrumento (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

4.2 Pruebas de confiabilidad

Alfa de Cronbach

Sus coeficientes fluctúan entre el 0 y 1, donde 0 significa que el instrumento carece de confiabilidad y 1 es la máxima confiabilidad, aunque no está establecido claramente cual es una buena o mala confiabilidad se ha llegado al consenso de que al .25 se puede decir que es un bajo valor, si es .50 se traduce como regular y .75 o superior es aceptable (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

4.3 Validez

La validez es entendida como el grado en que un instrumento verdaderamente está midiendo la variable que pretende medir y no algo más o distinto, al igual que la confiabilidad cada vez que se aplique la herramienta se debe conocer la validez del instrumento. Puede ser obtenida por diversos métodos que evidencien su presencia como: por medio del contenido, criterio y constructo, éste último método fue el utilizado en el presente estudio y se refiere a que tanto el test mide y representa un constructo teórico, para aclarar su significado se define al constructo como *“una variable medida y que tiene lugar dentro de una hipótesis, teoría o esquema teórico”* (Bostwick y Kyte, 2005, en Hernández, Fernández y Baptista, 2006, pág. 282), suele determinarse mediante

procedimientos de análisis estadísticos multivariados (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

4.4 Correlaciones

Correlación de Pearson

Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel de intervalo o de razón se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las obtenidas de la otra con los mismos participantes. El programa SPSS arroja los resultados de dicha fórmula de la siguiente manera: con un asterisco (*) implica una significancia menor a .05 que se traduce en que la probabilidad de error es menor al 5%, cuando aparecen dos asteriscos (**) se entiende que es una significancia menor a .01, donde la probabilidad de error es menor al 1% (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

4.5 ANOVAS

El análisis de varianza es una prueba estadística para analizar si dos o más grupos son distintos significativamente entre sí con respecto a sus valores obtenidos en medias y varianzas. Si es que varían entre sí, dicha puntuación variara más de lo que pueden variar las puntuaciones entre los elementos del mismo grupo, responde al tipo de hipótesis tanto diferencial de grupos como causal (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

MÉTODO

5.1 Justificación

El ser humano destina aproximadamente un tercio de su vida a la actividad laboral (Saavedra y Mühlenbrock,2009) por lo que ésta tiene un efecto trascendental en la vida del mismo y por consecuencia en la calidad de salud que posea.

Se desarrolla dicha actividad en alguna de las muchas organizaciones que existen cualquiera que sea su giro donde todas y cada de las personas que se encuentran inmersas desarrollan un actividad que será remunerada. Resulta necesario entender el dinamismo de las mismas y las partes que las componen para mantener un equilibrio entre los objetivos de la organización y de los trabajadores, y promover el desarrollo de competencias y habilidades de los individuos ya cubren necesidades de los individuos, según Maslow (Chiavenato, 2011).

Chiavenato (2011) distinguió cinco recursos para el funcionamiento de la organización: 1) recursos materiales de producción, 2) de mercadotecnia, 3) financieros, 4) administrativos y 5) los humanos, del último depende el éxito de la organización (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002) por lo que, mantener el equilibrio y el bienestar de éstos debe ser de suma interés para los empresarios y para todos los miembros de la organización.

Un primer intento para el cuidado de la salud ocupacional se ha llevado a cabo, algunas organizaciones han desarrollado comités para promover la salud y registrar los riesgos latentes en sus empleados a través de evaluaciones físicas, sin embargo en la mayoría de casos dichas evaluaciones no son las más adecuadas para el tipo de actividad que se realiza y muchas otras pasan por alto la salud mental de los trabajadores (Fernández y García, 2004). Sin embargo los profesionales de la salud han puesto énfasis en la salud ocupacional debido al tiempo que un individuo pasa en la actividad laboral y por los niveles de estrés a los que se someten.

Los ambientes saludables en conjunto con la salud individual de cada trabajador promueven la productividad y por ende el rendimiento de la organización (Gil-Monte, 2012).

Sería muy ingenuo pensar en erradicar todos los niveles de estrés laboral de un individuo para que tenga una buena calidad de vida y no afecte otras áreas de la misma, situación que no es posible, ya que todos los días se presentan situaciones inesperadas que generan cambios radicales o generan incertidumbre, variables que han sido identificadas como causas principales del estrés. Sin embargo lo que sí es posible es reconocer qué es lo que la persona hace o cómo se actúa ante ello (Góngora y Reyes, 1999), identificando si ocasionó resultados considerados como adaptativos o no adaptativos, lo que conlleva a realizar intervenciones necesarias para que la persona pueda poseer o potenciar estrategias y herramientas que le ayuden a enfrentar la situación estresante evitando así el mayor daño posible que éste le pueda causar.

Por lo que resulta necesario primero conocer algunas otras variables que puedan predecir el tipo de consecuencias resultadas a partir de determinada forma de actuar y de esta manera poder tomar medidas preventivas. Por lo que el presente estudio pretende otorgar información valiosa acerca de cuáles son algunas de las principales variables sociodemográficas que se han relacionado con un tipo de estilo de afrontamiento en específico. De esta manera se podrán llevar a cabo intervenciones que ayuden a que los trabajadores puedan responder ante diversos factores de riesgo u otros estresores de forma funcional y así contrarrestar sus efectos negativos.

5.2 Planteamiento del problema

¿Existen relaciones estadísticamente significativas entre el estilo de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas?

Objetivo General

- Identificar si existen relaciones estadísticamente significativas entre el estilo de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos.

5.3 Variables

Variable independiente: variables sociodemográficas

Definición conceptual: *“Las variables sociodemográficas son aquellas variables que permiten realizar diferenciaciones de tipo social y demográfica de los individuos”* (Acero, 2014, pág. 39).

Definición operacional: las variables sociodemográficas se manifiestan por medio del puntaje obtenido en la sección sociodemográfica del instrumento *Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo*, compuesto por 21 variables: edad, género, se encuentra activo laboralmente, situación de pareja, fumar, beber (alcohol), número de hijos, dependientes económicos, nivel máximo de estudios, áreas de estudio, tiempo laborando, tipo de organización, giro de la organización, jornada laboral, número de días que labora, tiempo de traslado, puesto, antigüedad en el puesto, personal a cargo, sueldo y cuenta con otro trabajo. Las cuales se definirán a continuación.

- 1) Edad. Tiempo que ha vivido una persona hasta el día de la aplicación. Definición operación: se realizó un pregunta abierta para conocer en número de años la edad del participante.
- 2) Género. Grupo al que la persona considera que pertenece desde el punto de vista sociocultural. Definición operacional: se realizó una pregunta dicotómica con opciones de respues: femenino y masculino.
- 3) Se encuentra activo laboralmente. Descripción del participante en cuanto a su situación laboral al momento de contestar el instrumento. Definición

operacional: se realizó una pregunta dicotómica con opciones de respuesta: si/ no.

- 4) Situación de pareja. Descripción del tipo de relación que mantiene el participante con un pareja, en caso de tenerla. Definición operacional: se realizó una pregunta con 5 posibles respuesta: soltero (a), casado (a), en unión libre, divorciado (a) y viudo (a).
- 5) Fumar. Descripción del participante en términos del consumo de tabaco. Descripción operacional: se realizó una pregunta dicotómica con opciones de respuesta: si/no.
- 6) Beber (alcohol). Descripción del participante en términos del consumo de alcohol. Definición operacional: se realizó una pregunta dicotómica con opciones de respuesta: si/no.
- 7) Número de hijos. Número de descendientes, ya se biológicos o adoptivos del participante. Definición operacional: se realizó una pregunta abierta para conocer el número de hijos del participante.
- 8) Dependientes económicos. Conocimiento sobre la presencia de personas que dependan de los ingresos económicos del participante. Definición operacional: se realizó una pregunta dicotómica con opciones de respuesta: si/no.
- 9) Nivel máximo de estudios. Último nivel de estudios del participante al momento de contestar el instrumento. Definición operacional: se realizó una pregunta con opciones de respuesta: primaria, secundaria, bachillerato, carrera técnica, licenciatura, posgrado.
- 10) Áreas de estudio. Descripción del área disciplinaria de estudio académico del participante. Definición operacional: se realizó una pregunta con opciones de respuesta: económico-administrativas, ciencias sociales, ingenierías, medicina, biológicas y artes.

- 11) Tiempo laborando. Periodo cronológico que el participante ha trabajado hasta el día de la aplicación del instrumento. Definición operacional: se realizó una pregunta abierta para conocer el número de años y meses que el participante ha estado laborando.
- 12) Tipo de organización. Descripción del tipo de organización donde se desempeña laboralmente el participante. Definición operacional: se realizó una pregunta dicotómica con opciones de respuestas: sector público y sector privado.
- 13) Giro de la organización. Descripción del giro de la organización donde labora el participante. Definición operacional: se realizó una pregunta con opciones de respuesta: producción, servicios o comercial.
- 14) Jornada laboral. Tiempo que el participante labora durante el día. Definición operacional: se realizó una pregunta abierta para conocer el número de horas al día que el participante labora.
- 15) Número de días que labora. Días que el participante labora a la semana. Definición operacional: se realizó una pregunta abierta para conocer en número de días a la semana que labora el participante.
- 16) Tiempo de traslado. Tiempo que el participante tarda en el traslado de su casa al lugar donde labora. Definición operacional: se realizó una pregunta abierta para conocer el número de minutos y horas que el participante tarda para ir al trabajo desde su domicilio.
- 17) Puesto. Tipo de puesto que el participante desempeña en su lugar de trabajo. Definición operacional: se realizó una pregunta con opciones de respuesta: operativo, mandos medios, ejecutivo y negocio propio.
- 18) Antigüedad en el puesto. Tiempo que lleva la persona trabajando en su mismo puesto de trabajo. Definición operacional: se realizó una pregunta

abierta para conocer el número de meses y años que el participante tiene en el nivel jerárquico donde labora.

19) Personal a cargo. Conocer si el participante cuenta con personas a las que tiene que supervisar en su lugar de trabajo. Definición operacional: se realizó una pregunta dicotómica con las opciones de respuesta: si/no.

20) Sueldo. Retribución económica por las actividades que el participante desarrolla en su lugar de trabajo. Definición operacional: se realizó una pregunta abierta para conocer en términos de pesos mexicanos cual es el sueldo que percibe el participante de manera mensual.

21) Cuenta con otro trabajo. Conocer si el participante cuenta con un trabajo secundario, distinto al que esta reportando. Definición operacional: se realizó una pregunta dicotómica con opciones de respuesta: si/no.

Variable dependiente: estilos de afrontamiento al estrés.

Definición conceptual: *“aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”* (Lazarus y Folkman, 1990, pág. 315).

Definición operacional: las conductas (acciones) o cogniciones (pensamientos) que se manifiestan cuando una persona se encuentra frente a un estímulo o situación que se percibe como amenazante, dichas manifestaciones tienen la intención de disminuir el malestar causado por el estímulo, o en otras palabras se observaron por medio del puntaje obtenido mediante el instrumento *Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo*.

5.4 Hipótesis

H1: Existen relaciones estadísticamente significativas entre el estilo de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos.

H0: No existen relaciones estadísticamente significativas entre el estilo de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos.

Sujetos

Se estudió un grupo de 102 personas mexicanas de ambos sexos que se encontraran trabajando al momento de la aplicación del instrumento sin importar su ámbito y puesto laboral.

5.5 Muestra

Se usó el muestreo no probabilístico de tipo accidental, ya que se tomaron las muestras disponibles para el investigador, éste tipo de muestreo debe ser utilizado con cuidado y con conocimiento razonable (Kerlinger y Lee, 2001). Según Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2006), es un subgrupo de la población en la que su elección no depende de elementos de probabilidad sino de las características de la investigación.

5.6 Tipo de investigación

Se llevó a cabo una investigación no experimental, puesto que no se posee el control directo de las variables independientes debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente y no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre variables sin intervención directa de la variación concomitante de las variables independientes y dependientes, en otras palabras no se lleva a cabo la manipulación experimental ni la asignación aleatoria (Kerlinger y Lee, 2001) por lo que no se construye una situación por

parte del investigador. Otra característica del presente estudio es que la investigación es transversal, es decir solamente se recolectaron datos en un momento único en el tiempo los cuales son descriptivos-correlacionales ya que se indaga sobre las modalidades de las variables, ubicarlas en grupos y proporcionar una descripción acerca de las relaciones existentes entre variables o causa-efecto probabilístico (Hernández, Fernández-Collado y Baptista, 2006).

Se aplicó un cuestionario impreso sobre estilos de afrontamiento al estrés a personas con el único requisito de ser laboralmente activas.

Diseño de la investigación

Se empleó un diseño de tipo no experimental al no ser posible controlar o manipular las variables sociodemográficas (variable independiente). (Kerlinger y Lee, 2001).

5.7 Instrumento

La prueba Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo (Angeles y Pozos, 2014) es un instrumento dirigido a la población mexicana que mide los estilos de afrontamiento al estrés en el área laboral. Está compuesto por 261 reactivos de los cuales 240 corresponden al constructo estilos de afrontamiento al estrés agrupados en 15 factores, que a su vez se encuentran reunidos en tres grupos: 1) Alivio Emocional que contiene los factores: escape, evitación, culpa, llorar, maldecir, bromear e ilusionarse; 2) Centrado en la Resolución del Problema que contiene los factores autocontrol, reevaluación positiva, aceptación de la responsabilidad, búsqueda de apoyo, informarse, planificación y confrontación; 3) Resignación, que contiene únicamente el factor resignación. Los 21 reactivos restantes corresponden a variables sociodemográficas edad, género, se encuentra activo laboralmente, situación de pareja, fumar, beber (alcohol), número de hijos, dependientes económicos, nivel máximo de estudios, áreas de estudio, tiempo laborando, tipo de organización, giro de la organización, jornada laboral, número de días que labora, tiempo de traslado, puesto, antigüedad en el puesto, personal a cargo, sueldo y cuenta con otro trabajo.

Identificación de reactivos por factor

A) Alivio emocional

1) Escape

- 14.- Mis familiares y amigos me consideran bueno “para zafarme de problemas difíciles”.
- 31.- Cuando los problemas se salen de mi control, es más sano escapar de ellos.
- 43.- Si hay algún problema en la oficina trato de llegar lo más pronto posible para afrontarlo.
- 171.- Me gusta asistir a las reuniones de trabajo donde se solucionen 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.
- 211.- Cuando tengo problemas con mi pareja, lo que hago es irme enojado.
- 225.- Estoy de acuerdo con la frase: “Es mejor morir en la raya”.
- 226.- Cuando alguien me regaña prefiero discutir que pedir perdón.

2)Evitación

- 1.- Me gusta analizar mis problemas.
- 7.- Me gusta hacer buenos planteamientos de problema.
- 42.-Las soluciones difíciles se las dejo a los que les gustan los problemas.
- 49.-Me he distinguido en la vida por tener buenas tácticas para enfrentar problemas.
- 60.- Me angustia mucho cuando evalúan mi trabajo.
- 63.- Para evitar problemas me hago el desentendido.
- 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.
- 81.- Cuando alguien me hace enojar prefiero alejarme de ahí.
- 82.- Soy más feliz si otros solucionan los problemas por mí.
- 155.- Cuando mi jefe me deja una tarea le digo que no lo sé hacer aunque si sepa hacerlo.
- 187.- Prefiero enfrentar un problema que evitarlo.
- 210.- Evitar problemas favorece mi salud mental.
- 222.- Cuando llego tarde por las mañanas a mi trabajo, evito encontrarme a mi jefe.
- 224.- Prefiero un buen arreglo que enfrentarme a problemas.
- 239.- He aprendido que un problema es mejor ignorarlo que caer en él.

3)Llorar

- 5.- Evito llorar porque eso es de cobardes.
- 10.- Me es difícil llorar.
- 71.- Cuando tengo un problema lloro en privado.
- 86.- Si estoy teniendo un mal día siento que no es bueno contenerme las lágrimas.
- 91.- Jamás he derramado una lágrima frente a mis compañeros de trabajo.
- 159.- Evito llorar porque eso es de débiles.
- 164.- Generalmente cuando tengo que enfrentar mis problemas lloro.
- 169.- Cuando tengo un problema muy fuerte, tiendo a desahogarme llorando.
- 170.- Si tengo ganas de llorar, no me reprimo y lo hago.
- 180.- No soy de las personas que lloran por cualquier cosa.
- 188.- Me falta tiempo para estar llorando.
- 212.- Si en el trabajo alguien me hace disgustar suelo llorar de coraje.
- 214.- Me gusta llorar para desahogarme cuando tengo problemas.
- 215.- He llorado por algún regaño recibido por parte de mi jefe.
- 217.- Evito llorar cuando me siento estresado.
- 223.- Cuando mi jefe me llama la atención se me salen las lágrimas.

4) Culpa

- 39.- Los problemas de trabajo no me quitan el sueño.
- 44.- Mis compañeros de trabajo dicen que soy despreocupado.
- 50.- Me siento responsable si mi jefe se enoja.
- 53.- Los problemas del trabajo tengo que platicarlos con mi familia.
- 58.- Si hay problemas en la oficina me responsabilizo de su solución.
- 93.- Mi familia dice que soy preocupón.
- 96.- Si me regañan en la oficina o en el trabajo lo acepto porque soy responsable.
- 124.- Me he distinguido por ver los problemas como algo normal.
- 160.- Me duermo preocupado por el trabajo.
- 175.- Me llevo trabajo a casa porque me siento mal de tener trabajo pendiente.
- 181.- Pienso constantemente lo que he hecho mal últimamente.
- 193.- Los errores que cometo los reparo con responsabilidad.
- 202.- Mi familia dice que soy un despreocupado.
- 240.- Me aflige cometer errores en mi trabajo.

5)Maldecir

- 3.- Hablar con groserías me facilita la comunicación.
- 13.- El que diga que no dice groserías es un mentiroso.
- 16.- Es difícil que yo diga una grosería.
- 20.- En mi trabajo todos hablamos con groserías.
- 25.- En mi casa jamás se han dicho groserías.
- 28.- Hablar con maldiciones y groserías me permite imponerme.
- 55.- Me gusta decir groserías.
- 57.- Hay sentimientos que sólo puedo expresar con groserías.
- 79.- Lo último que haría al cometer un grave error sería maldecir a alguien sin razón.
- 90.- Maldecir no va conmigo.
- 95.- Es inevitable que hable sin groserías
- 99.- Me disgusta que la gente maldiga porque no lo acostumbro.
- 182.- Me cuesta trabajo contener las groserías en lo que digo.
- 183.- Me sería imperdonable que yo dijera una grosería.
- 199.- La gente dice que soy grosero.
- 213.- El decir malas palabras cuando algún problema me acosa, es una forma de desahogarme.
- 228.- Las groserías se me salen solas.

6)Bromear

- 2.- Me disgustan las personas que hacen chistes de todo.
- 11.- Me considero serio, no bromeo con mis superiores.
- 15.- Me gusta alburear a mis compañeros.
- 22.- Me gusta combinar los albures con lo que digo.
- 24.- Me considero inteligente por mi buen sentido del humor.
- 29.- Me gusta burlarme de mis errores.
- 30.- Los problemas no son un chiste, por eso no hay que burlarse de ellos.
- 34.- Me gusta burlarme de los errores de los demás.
- 40.- Me disgusta la gente que se hace "la chistosita" en el trabajo.
- 66.- Me gusta "cotorrear" y romper el hielo con la gente seria.
- 75.- Las bromas me ayudan a expresar lo que siento.
- 84.- Me muevo en un ambiente en el que los chistes son de mal gusto.
- 98.- Los problemas pierden importancia al verlos con ironía.
- 129.- Los chistes me hacen olvidar mis problemas.
- 138.- Me gusta hacer bromas en mi trabajo para ganarme a la gente.
- 154.- Hacer bromas es de mal gusto.
- 185.- Me disgustan las conversaciones con albures.
- 186.- Me gusta contar chistes para ganarme a la gente.
- 189.- Me gusta controlar con ironía las conversaciones.
- 197.- Me gusta contar chistes.
- 203.- Me gusta burlarme de mis enemigos.
- 205.- Me gusta dar ejemplos irónicos para mostrarme inteligente.
- 227.- Me gusta tomar en serio las cosas y evitar las burlas.

7) Ilusionarse

- 18.- Soluciono mis problemas después de soñar con ellos.
- 23.- El tiempo lo cura todo.
- 87.- Lo último que pierdo es la esperanza de solucionar algo.
- 106.- Mis problemas se los dejo a Dios.
- 126.- Existen fuerzas supremas que me ayudan a solucionar mis problemas.
- 143.- Creo en la frase que dice: el que madruga Dios lo ayuda.
- 145.- Sé que si deseo con todas mis fuerzas que un problema se solucione, se solucionará.
- 147.- Creo que los problemas se solucionan por si solos.
- 149.- Ver la realidad me permite no hacerme ilusiones.
- 158.- Los problemas no los soluciono sólo pensando positivamente.
- 168.- Frente a los problemas creo en los milagros.
- 184.- Cuando se tiene un problema es bueno encomendarse a un santo o algo parecido.
- 220.- La vida me ha tratado bien porque tengo 'buena estrella'.

B)Centrado en la resolución

8)Autocontrol

- 26.- Me gusta guiarme por lo que siento cuando se trata de solucionar un problema.
- 35.- Los que mostramos nuestros sentimientos para resolver problemas somos más honestos.
- 41.- Me gusta demostrar a los demás cómo me siento.
- 45.- Suelo guiarme por mis corazonadas.
- 47.- Me da pena expresar mis sentimientos.
- 52.- Me gusta demostrar cómo me siento ante cualquier situación en la que me encuentre.
- 54.- La gente opina que soy el alma de las fiestas.
- 73.- Me da buenos resultados responder con emociones ante una situación inesperada.
- 85.- Me es más fácil actuar que hablar.
- 88.- En mi trabajo si alguien me hace enojar cuanto hasta 10 antes de actuar.
- 107.- Me gusta solucionar los problemas hablando.
- 117.- Me considero sincero ya que actuó de acuerdo a mis impulsos.
- 122.- Me distraigo fácilmente cuando estoy estresado.
- 128.- Mis cambios de humor no afectan mi trabajo.
- 133.- Mis compañeros de trabajo me consideran reservado.
- 139.- Mis peores experiencias de trabajo han sido por controlar mis sentimientos.
- 146.- Me cuesta trabajo tomar decisiones si no estoy relajado.
- 162.- Generalmente pienso, siento y después actúo.
- 165.- Mis mejores logros de trabajo han sido por actuar rápido siguiendo mis emociones y sin pensar.
- 201.- Me gusta responder por impulso cuando se me presenta un problema.
- 206.- Me gusta seguir mis razonamientos.
- 216.- Me considero tranquilo pero si alguien me provoca no respondo.

9)Reevaluación positiva

- 4.- Ver lo malo como bueno es perder la realidad.
- 17.- Cuando tengo un problema me gusta pensar que tengo mucho tiempo para solucionarlo.
- 21.- Todos los problemas tienen un lado amable.
- 33.- Algunos problemas no tienen solución.
- 36.- Es de inteligentes ver las cosas reales aunque sean negativas.
- 110.- Ante un problema me gusta buscarle el lado positivo.
- 111.- Cuando tengo un problema lo veo tal como es.
- 119.- Cuando mi jefe me llama atención sé que es por mi bien.
- 121.- Estoy de acuerdo con la frase que dice: “Al mal tiempo buena cara”.
- 125.- En esta vida todo se obtiene superando obstáculos.
- 131.- Pienso que todo pasa por algo.
- 140.- Cuando mi jefe me pone más trabajo es porque puedo con eso y más.
- 177.- Ante los problemas, mi actitud hace la diferencia.
- 192.- Cuando tengo diferencias con mis compañeros me gusta obsesionarme con el problema.
- 232.- Prefiero ver la realidad aunque sea mala cuando se trata de establecer metas.
- 234.- Me disgusta esforzarme tanto para obtener las cosas.
- 235.- Cuando mi jefe pide una solución le entrego dos.

10)Aceptación de la responsabilidad

- 8.- Reflexiono sobre las fallas que tengo en mi trabajo.
- 32.- Me cuesta trabajo convencer a mi pareja de sus errores.
- 59.- Mi vida depende de un ser supremo.
- 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.
- 103.- Me cuesta trabajo hacerle ver a la gente como afecta mi trabajo.
- 108.- Me considero una persona que no requiere de otros para aceptar mis errores.
- 113.- Frente a los problemas me encomiendo a Dios.
- 123.- Es imposible llegar a tiempo por las mañanas por culpa del tráfico.
- 137.- Lo que me sucede en la vida es porque Dios así lo ha deseado.
- 141.- Soy responsable de lo que digo y hago.
- 176.- Mi trabajo depende de la buena supervisión de mi jefe.
- 179.- Es mejor una excusa que un regaño.
- 191.- Mis logros se deben a mi esfuerzo.
- 195.- Estoy de acuerdo en que lo que me sucede es derivado de mis actos.
- 209.- Este mundo lo dirigen los políticos.

11)Búsqueda de Apoyo

- 6.- Prefiero reservarme mis problemas.
- 38.- Prefiero buscar un consejo en un amigo que información en otros medios.
- 72.- Contar mis problemas a los demás me avergüenza.
- 76.- Evito contar mis problemas a los demás porque no quiero que sientan lastima por mí.
- 80.- Cuando tengo un problema busco que me ayuden.
- 104.- Si alguien me ayuda me siento incompetente.
- 112.- Yo sé lo que hago no me gusta pedir segundas opiniones.
- 114.- Creo que es malo buscar consuelo con mi familia cuando tengo un problema en el trabajo.
- 115.- Cuando no se qué hacer pido opinión a mis compañeros de trabajo.
- 132.- Cuando tengo un problema fuerte acudo con expertos en el tema.
- 134.- Prefiero resolver las cosas por mí mismo.
- 221.- Compartir mis problemas me causa confusión.
- 229.- Cuando me falta seguridad al hacer algo en mi trabajo confío en mi buen juicio.
- 236.- La opinión de terceros es buena.

12) Informarse

- 19.- Si pudiera elegir una nueva profesión, estaría relacionada con la búsqueda de datos.
- 74.- Me considero ejecutivo y no me gusta perderme en lecturas.
- 89.- Buscar información sobre algo se me facilita.
- 97.- Cuando algo está bien documentado no vale la pena perder el tiempo en buscar más información.
- 105.- Mis problemas son demasiado específicos como para encontrarlos en un libro o revista.
- 127.- Buscar información sobre algo se me dificulta.
- 130.- Soy más visual que lector.
- 152.- Cuando me entregan un folleto me molesta porque es basura.
- 156.- Soy bueno para simplificar información, no para buscarla.
- 157.- La información en exceso no perjudica.
- 167.- Si pudiera elegir una profesión la preferiría práctica sin tener que buscar información.
- 198.- Buscar respuestas a mis problemas en los libros es inservible.
- 204.- Cuando tengo un problema recurro al internet.
- 231.- Soy muy bueno buscando información en internet.

13)Planificación

- 27.- Me gusta seguir cronogramas.
- 37.- Prefiero hacer planes a largo plazo.
- 62.- Me gusta ser metódico cuando resuelvo problemas.
- 109.- El éxito es de los que actúan rápido sin tantos planes.
- 116.- Cuando se presenta un problema es mejor actuar que planear soluciones.
- 120.- Evito llegar tarde a mis citas.
- 142.- A pesar de mis múltiples actividades, cumplo con mi agenda.
- 144.- Una de las cosas que más trabajo me cuesta, es llegar a tiempo.
- 148.- Hay que tomar los problemas de frente sin tantos planes.
- 150.- Me gusta hacer planes para solucionar mis problemas.
- 153.- Prefiero improvisar, que seguir un programa.
- 163.- La vida no se puede planear.
- 166.- Soy bueno improvisando.
- 190.- La gente que planea en exceso, es gente insegura.
- 200.- Pensar en algo demasiado tiempo, termina haciéndome bolas.
- 207.- Según mi experiencia, planear soluciones, quita demasiado tiempo.
- 208.- Me gusta planear mis gastos.

14)Confrontación

- 12.- Para mí es una pérdida de tiempo que la gente explique de más.
- 46.- Cuando alguien quiere imponer algo exijo que me convenza.
- 48.- Cuando se presenta un conflicto prefiero no involucrarme con el.
- 64.- Mi primera respuesta ante los problemas es disminuir el conflicto.
- 65.- Cuando alguien asevera algo le pido que demuestre lo que dice.
- 83.- Si algo no me parece en mi trabajo lo expreso.
- 92.- Cuando alguien me provoca respondo de manera retadora.
- 94.- Me molesta la gente que cuestiona todo.
- 118.- Frente a un evento provocador evado el conflicto.
- 135.- He aprendido que en el trabajo mi jefe tiene la razón.
- 151.- Solo acato aquellas órdenes con fundamentos.
- 178.- Me gusta que me expliquen el ¿por qué? de las cosas.
- 218.- Cuando surge un problema en el trabajo acostumbro averiguar su origen.
- 230.- Cuando alguien dice algo le pido que me lo pruebe.
- 237.- He obtenido beneficios por no cuestionar órdenes.
- 238.- Me gusta confrontar las cosas porque obtengo más información.

C)Resignación

15)Resignación

- 9.- Cuando he perdido una cosa me repongo fácilmente.
- 51.- Soy de esas personas que prefiere ver el vaso “medio vacío” y no “medio lleno” para ahorrarme sufrimiento.
- 56.- Ante lo inesperado, me va mal.
- 61.- He llegado a aceptar empleos aunque sepa que no cumplen mis expectativas.
- 70.- Cuando he perdido objetos, oportunidades o personas trato de hacerme una idea de resignación para no sufrir.
- 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.
- 136.- Si mis opiniones no son tomadas en cuenta, busco nuevas estrategias.
- 161.- Abandonar ante un problema es de cobardes.
- 194.- Yo creo que la resignación frente los problemas es de perdedores.
- 196.- Evito esforzarme demás, si creo que algún problema no vale la pena.
- 219.- Si en mi trabajo algo no me gusta no me resigno fácilmente.
- 233.- Cuando se tiene un buen trabajo dan ganas de quedarse ahí toda la vida.

Procedimiento

Piloteo

Se contactó a las personas que aplicaron el piloteo del instrumento *Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo* (Ángeles y Pozos, 2014) para aplicar una versión del instrumento. Posteriormente se aplicó el instrumento a una muestra de 102 participantes, se les abordó preguntando de manera inicial si eran laboralmente activos puesto que era la única condición necesaria para poder contestar el instrumento, en caso de contestar afirmativamente dicha condición se les pidió su participación para el presente estudio, se les dio información del mismo así como la confidencialidad de su datos; las instrucciones para contestar la prueba fueron: "Por favor lee las instrucciones de la primera hoja....(para confirmar su entendimiento)...en resumen lo que tienes que hacer es contestar las siguientes afirmaciones en función de la frecuencia siempre, casi siempre, casi nunca y nunca, se te entregan dos cuadernillos uno de ellos contiene las afirmaciones y el otro es la hoja de respuestas... contesta en base a tu experiencia, recuerda que no hay respuestas buenas o malas... si tienes una duda puedo apoyarte".

Una vez terminadas las aplicaciones se creó una base de datos en el Paquete de Datos para Ciencias Sociales, SPSS, por sus siglas en inglés, versión 21 para Mac, donde se realizaron los análisis con estadística descriptiva y las correlaciones entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas.

Estadística descriptiva

Es un método para analizar los datos obtenidos y darles un sentido, principalmente se utilizan las distribuciones de frecuencia para propósitos descriptivos (Kerlinger y Lee, 2001), definido como un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías que se puede complementar agregando porcentajes de los casos en cada categoría tanto válidos (excluye valores perdidos) como acumulados (lo que aumenta en cada categoría de manera porcentual y progresiva). Los datos se pueden presentar a través de

histogramas y gráficas circulares e incluso algunas veces se puede utilizar otro tipo de graficas como los polígonos de frecuencias.

También se utilizan medidas de tendencia central que son valores medios de una distribución que sirven para ubicarla dentro de la escala de medición y esta compuesto por tres elementos: 1) mediana, 2) moda y 3) media. Asimismo se utilizan medidas de variabilidad que se refiere a los intervalos que indican dispersión de datos en la escala de medición: rango y desviación estándar.

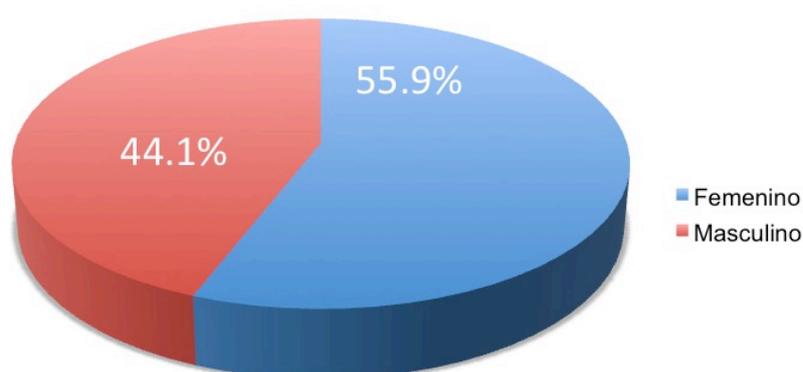
Se pueden incluir datos de asimetría, la semejanza entre la curva de distribución obtenida y la distribución teórica, así como la curtosis que es un indicador de que tan plana o picuda es la curva obtenida (Hernández, Fernández-Collado y Baptista, 2006).

RESULTADOS

6.1 Estadística descriptiva

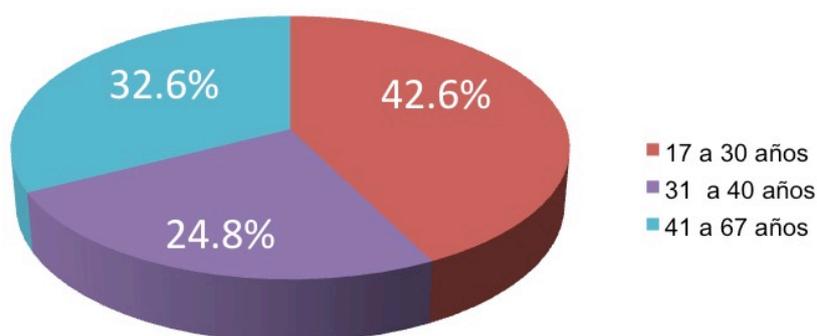
La muestra estuvo compuesta por 102 participantes de nacionalidad mexicana, que eran laboralmente activos cuando contestaron el instrumento, de los cuales el 55.9% (57) pertenecen al género femenino y el 44.1% (45) pertenecen al género masculino (Ver Gráfica 1).

Gráfica 1. Género
Género



Las edades fluctuaron desde 17 hasta 67 años. Del total de la muestra el 42.6% estaban ubicados en el grupo de edad de 17 a 30 años, 24.8% de los 31 a los 40 años y 32.6% restante de 41 a 67 años. Con una media general de 34.6 años de edad (Ver Gráfica2).

Gráfica 2. Edad
Edad



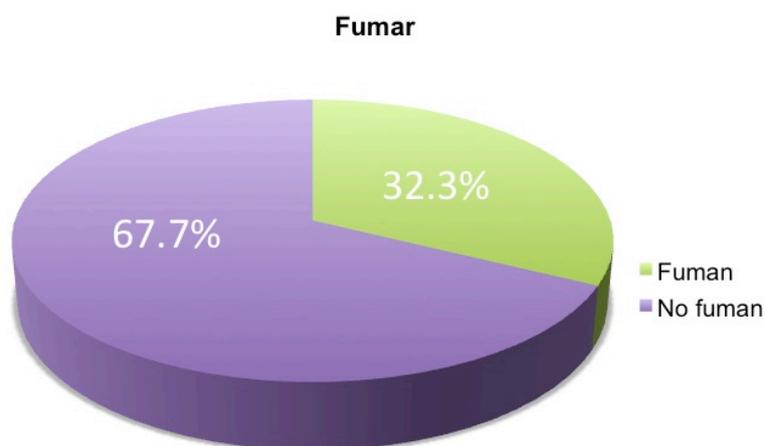
En cuanto a la situación con la pareja 40.6% de la población eran solteros, 37.6% casados (a), 13.9% en unión libre, 5.9% divorciados (a) y 2% viudos (a) (Ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Situación con la pareja



Sólo el 32.3% de los participantes reportó que fumaban y 67.7% reportaron no hacerlo (Ver Gráfica 4).

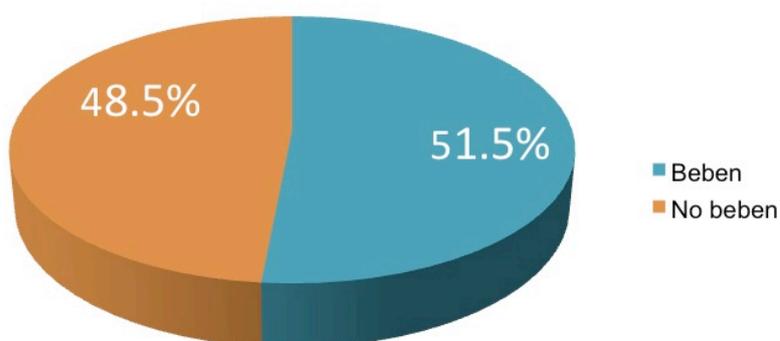
Gráfica 4. Fumar



Del mismo modo el 51.5% del total de la muestra puntueo que sí beben (alcohol) y 48.5% reportaron no hacerlo (Ver Gráfica 5).

Gráfica 5. Beber (alcohol)

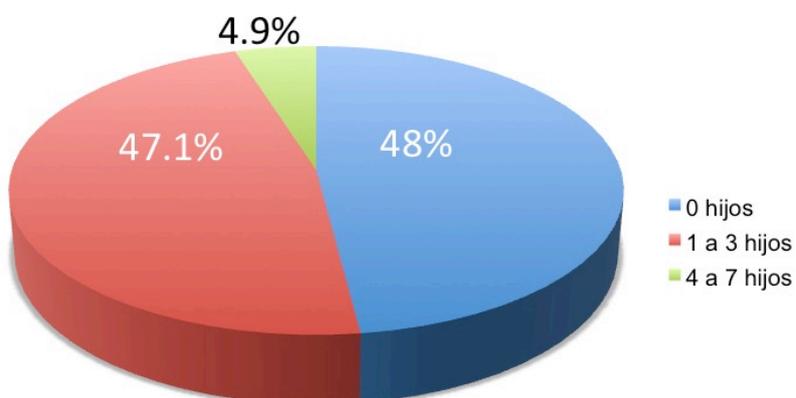
Beber (alcohol)



El 48.0% de los participantes reportaron no tener hijos, 47.1% mencionaron tener de 1 a 3 hijos y 4.9% de 4 a 7 hijos. Con un promedio total de 2 hijos (Ver Gráfica 6).

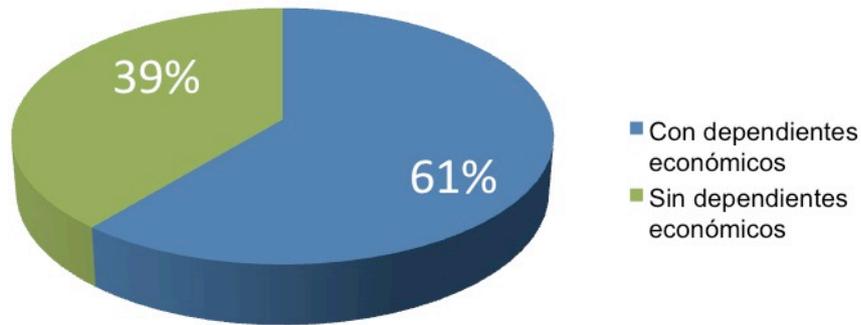
Gráfica 6. Número de hijos

Número de hijos



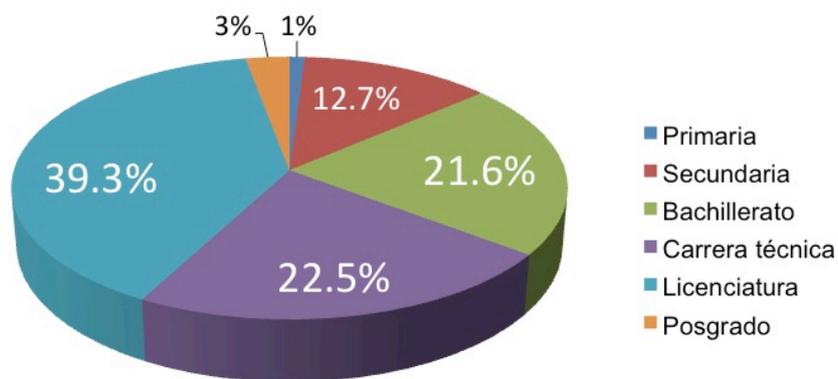
El 61% de las personas que contestaron el instrumento tienen dependientes económicos y el 39% no los tienen (Ver Gráfica 7).

Gráfica 7. Dependientes económicos
Dependientes económicos



Del total de la muestra 1% tiene como nivel máximo de estudios primaria, 12.7% secundaria, 21.6% bachillerato, 22.5% carrera técnica, 39.3% licenciatura y 2.9% tienen algún posgrado (Ver Gráfica 8)

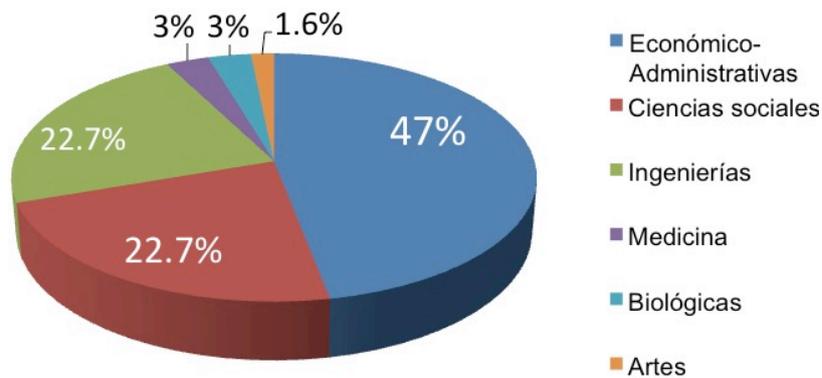
Gráfica 8. Nivel máximo de estudios
Nivel máximo de estudios



En general y en base a lo que la muestra contestó las áreas de estudio se dividieron bajo los siguientes porcentajes 47.0% en económico-administrativas, 22.7% en ciencias sociales e ingenierías, 3% medicina y biológicas, por último 1.6% en artes (Ver Gráfica 9).

Gráfica 9. Área de estudio

Áreas de estudio

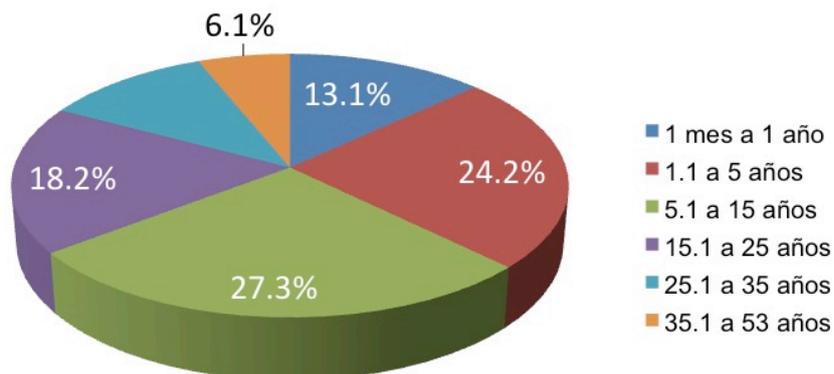


Al ser una condición para contestar la prueba estar activos laboralmente el 100% se encuentra trabajando al momento de responderlo.

El tiempo que llevaban laborando fluctuó desde 1 mes como mínimo hasta 53 años como máximo y se distribuyó de la siguiente manera: 13.1% llevaban trabajando de 1 mes a 1 año, 24.2% de 1.1 a 5 años, 27.3% de 5.1 a 15 años, 18.2% de 15.1 a 25 años, 11.1% de 25.1 a 35 años y sólo 6.1% de 35.1 a 53 años. Con una media general de 12.84 años laborando (Ver Gráfica 10).

Gráfica 10. Tiempo laborando

Tiempo laborando



El tipo de organización donde labora la muestra se dividió de la siguiente manera: 19.8% de la población trabajaba en el sector público y 80.2% en el sector privado (Ver Gráfica 11). El giro de la organización a la que pertenecen los trabajos de los participantes es de 82.0% dedicada a servicios, 9% a la producción al igual que a lo comercial (Ver Gráfica 12).

Gráfica 11. Tipo de organización donde se labora



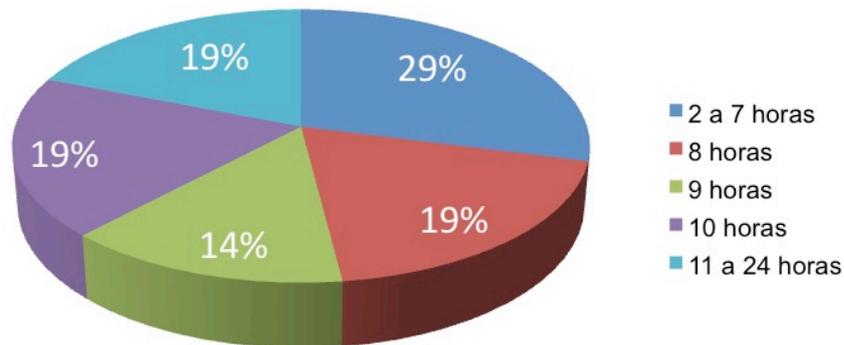
Gráfica 12. Giro de la organización donde se labora



La jornada laboral o el número de horas que se trabaja según la muestra estudiada fue de mínimo 2 horas y máximo 24 horas por día. Se obtuvo la siguiente distribución: 29% laboraban de 2 a 7 horas, 19.0% 8 horas, al igual que 10 horas y un rango de 11 a 24 horas, por último 14.0% 9 horas. Con una media general de 8.73 horas trabajadas por día (Ver Gráfica 13).

Gráfica 13. Jornada laboral

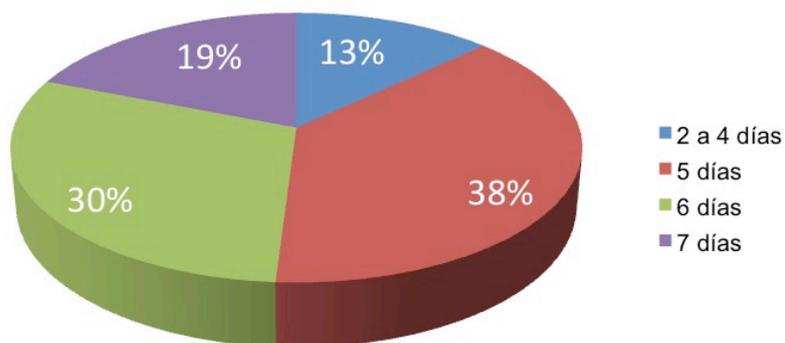
Jornada laboral



En el número de días que trabajan por semana se reportaron los siguientes porcentajes: 13% labora de 2 a 4 días, 38% 5 días, 30% 6 días y el 19% trabaja los 7 días de la semana, con una media general de 5.5 días de trabajo a la semana (Ver Gráfica 14).

Gráfica 14. Número de días que labora

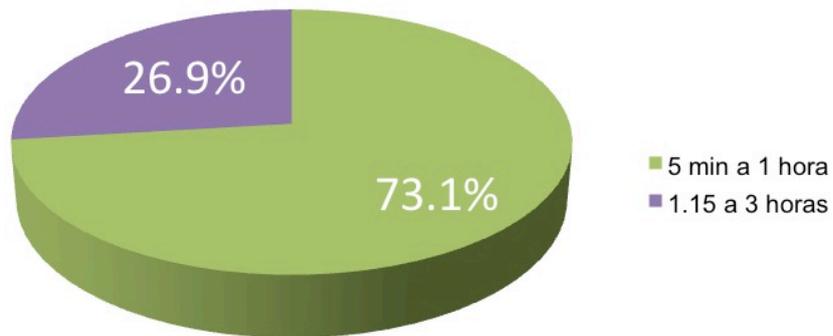
Número de días que labora



En base a lo reportado por la muestra el tiempo de traslado de la casa al trabajo fue dividido de la siguiente manera: 73.1% reportó una duración del recorrido que abarcaba desde 5 minutos hasta 1 hora mientras que el 26.9% restante de 1.15 hasta 3 horas. Con una media general de 1 hora de traslado (Ver Gráfica 15).

Gráfica 15. Tiempo de traslado al trabajo

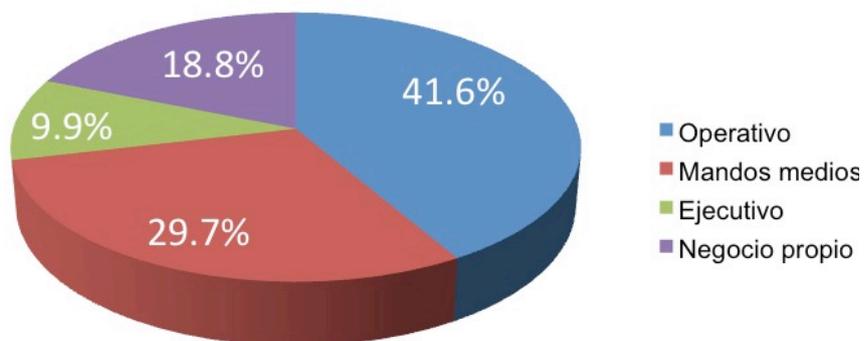
Tiempo de traslado



Según el puesto que se ocupa en el lugar de trabajo, la población se distribuyó de la siguiente manera: 41.6% ocupaban un empleo a nivel operativo, 29.7% en mandos medios, 9.9% ejecutivo y el 18.8% restante reportó tener un negocio propio (Ver Gráfica 16).

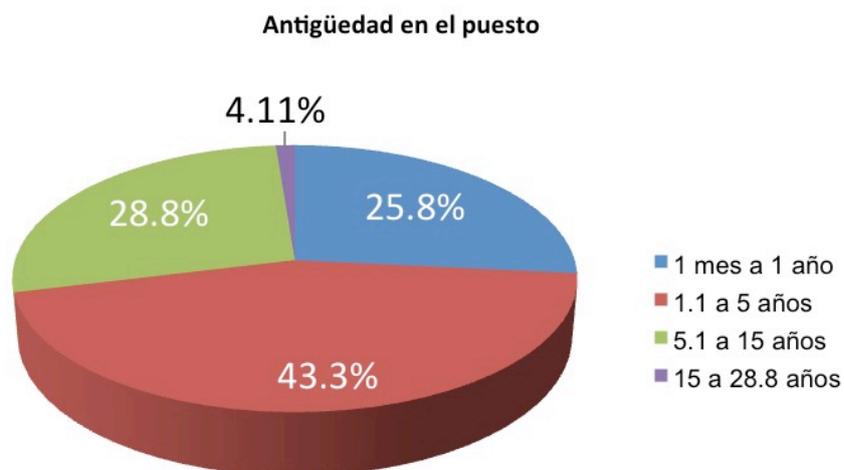
Gráfica 16. Puesto

Puesto



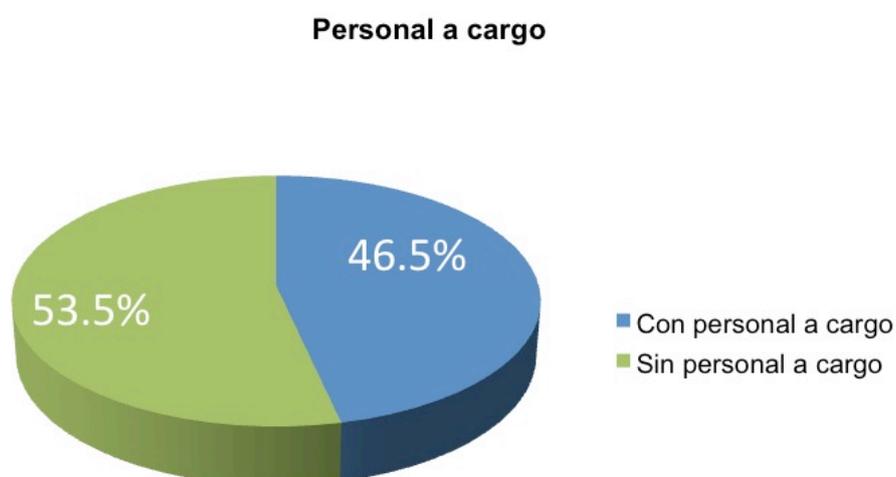
Otra variable relacionada con el puesto es la antigüedad en el mismo, 25.8% del total de la muestra tenía una antigüedad de 1 mes a 1 año, 43.3% de 1.1 a 5 años, 26.8% de 5.1 a 15 años y 4.1% de 15 a 28.8 años. Con un media general de 4.5 años en el mismo puesto (Ver Gráfica 17).

Gráfica 17. Antigüedad en el puesto



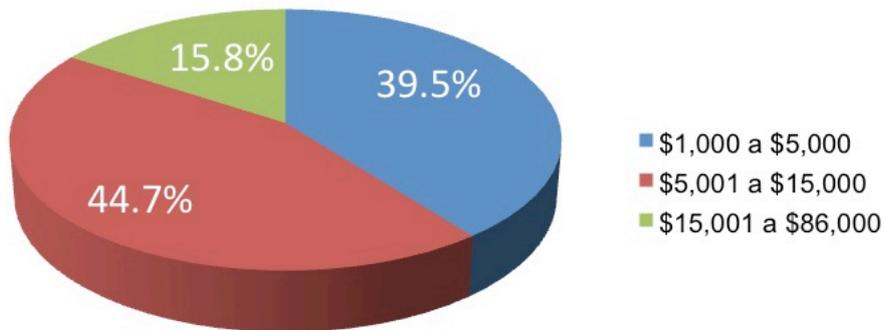
El 53.5% de los participantes reportó no tener personal a su cargo, mientras que el 46.5% mencionó lo contrario (Ver Gráfica 18).

Gráfica 18. Personal a cargo



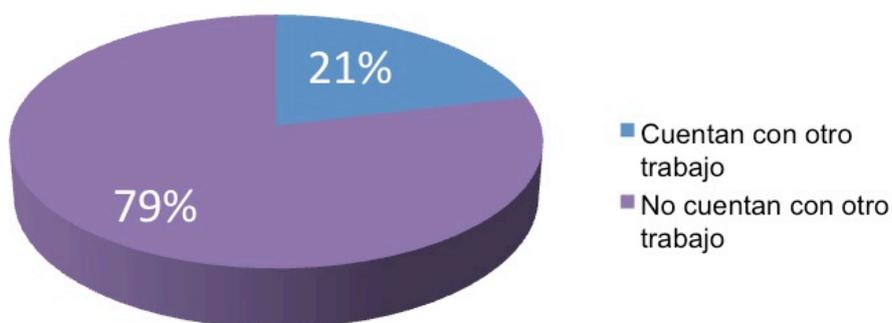
Lo que corresponde al sueldo, 39.5% de la muestra percibían mensualmente un rango de \$1,000 a \$5,000, 44.7% de \$5,001 hasta \$15,000 y 15.8% de \$15,001 hasta \$86,000. Con una media general de \$10, 149.68 (Ver Gráfica 19).

Gráfica 19. Sueldo
Sueldo



El 78.8% de la población reportó que no cuentan con otro trabajo distinto en base al cual estaban contestando la prueba, mientras que 21.2% sí tiene más de un trabajo (Ver Gráfica 20).

Gráfica 20. Se cuenta con otro trabajo
Cuenta con otro trabajo



Medias por factor

Teniendo como mínimo 1 y máximo 4, las medias generales reportadas por factor se observan en la Tabla 1

Tabla 1. Medias generales por factor

Factor	Media general
Factor 1 “escape”	3.1766
Factor 2 “evitación”	3.1512
Factor 3 “llorar”	2.7647
Factor 4 “culpa”	2.3878
Factor 5 “maldecir”	3.1197
Factor 6 “bromear”	2.8260
Factor 7 “ilusionarse”	2.7188
Factor 8 “autocontrol”	2.4138
Factor 9 “reevaluación positiva”	1.6525
Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”	2.5809
Factor 11 “búsqueda de apoyo”	2.2364
Factor 12 “informarse”	2.2381
Factor 13 “planificación”	2.1238
Factor 14 “confrontación”	1.9813
Factor 15 “resignarse”	3.1137

6.2 Análisis de resultados

Discriminación de reactivos

Para la discriminación de reactivos, se llevó a cabo el siguiente procedimiento: primero se identificaron los reactivos que pertenecían a cada factor, posteriormente se construyó una nueva variable rotuladola con el número del factor, se obtuvieron los cuartiles para ubicar un rango por debajo y por arriba de la media con dicha información se prosiguió a la creación de dos grupos, 1 y 2 respectivamente para la aplicación de la prueba T, donde se eliminarían aquellos reactivos que obtuvieran un valor mayor a .05 en alguna de sus dos colas (Ver

Tabla 2). Se utilizó el programa estadístico Paquete de Datos para Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en ingles) versión 21.

Tabla 2. Método: Prueba T

Factor	Reactivos eliminados	Reactivos aceptados	Total de reactivos
F1.Escape	173, 226	14, 31, 43, 171,172 174,211,225	8
F2.Evitación	7	1,42, 49, 60, 63,67,68,69,81,82,155, 187,210,224,239	16
F3.Llorar	91, 180, 223	5,10, 71, 86,159,164,169,170,188, 212,214,215,217	13
F4.Culpa	39,124,193	44,50,53,58,93,96,160,175,181,202, 240	11
F5.Maldecir	13,25,183	3,16,20,28,55,57,79,90,95,99,182, 199,213,228	14
F6.Bromear	30,84,227	2,11,15,22,24,29,34,40,66,75,98,129, 138,154,185,186,189,197,203,205	20
F7.Ilusionarse	18,87,158	23,106,126,143,145,147,149,168,184, 220	10
F8.Autocontrol	35,47,85,88,107, 128,146,162, 206	26,41,45,52,54,73,117,122,133, 139, 165,201, 216	13
F9.Reevaluación Positiva	17,36,111,125, 232,234	4,21,33,110,119,121,131,140,177, 192,135	11
F10.Aceptación de la responsabilidad	8,141,176,191, 195	32,59,77,88,103,108,113,123,137, 179, 209.	11
F11.Búsqueda de Apoyo	38	6,72,76,80,104,112,114,115,132,134, 221,229,236	13
F12.Informarse	19,74,130	89,97,105,127,152, 156,167,198,204, 231	10
F13.Planificación	37,120,163, 166	27,62,109,116,142,144,148,150,190, 200, 207,208	13
F14.Confrontación	12,83,94,151, 237	46,48,64,65,92,118,135,178,218,230, 238	11
F15.Resignación	9,51,136,196	56,61,70,100,101,102,161,194,219, 233	10

Nota: Reactivos totales eliminados: 56

Reactivos totales aceptados: 184

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE CADA FACTOR

Después de la eliminación de reactivos se obtuvieron las Alfas de Cronbach del conjunto de reactivos de cada factor, se eliminaron los elementos que al quitarlos aumentarían el Alfa total del factor para aumentar la consistencia interna de los mismos (Tabla 3). Se obtuvo el alfa total de todo el test que fue de .704 con 121 reactivos, agrupados en 15 factores.

Tabla 3. Alfa de Cronbach

Factor	Reactivos eliminados	Alfa de cada factor	Reactivos aceptados	Total de reactivos
F1.Escape	14,172	.569	31,43,171, 174, 211,225	6
F2.Evitación	69,81,210,224	.770	1,42,49,60,63,67,68, 82,155,187,222,239	12
F3.Llorar	5,159,188,215, 217	.844	10,71,86,164,169,170, 212, 214	8
F4.Culpa	Ningún reactivo	.622	44,50,53,58,93,96,160, 175,181,202,240	11
F5.Maldecir	79,90,99	.878	3,16,20,28,55,57,95, 182, 199,213,228	11
F6.Bromear	2,40,185	.877	11,15,22,24,29,34,66, 75,98,129,138,154,186, 189,197,203,205	17
F7.Ilusionarse	23,143,149,220	.769	106,126,145,168,184	5
F8.Autocontrol	41,52,133,139	.720	25,45,54,73,117,122,165, 201,126	9
F9.Reevaluación positiva	4,33,119,131, 140,192,235	.635	21,110,121,177	4
F10.Aceptación de la responsabilidad	32,77,78,103, 108,123,179, 209	.689	59,113,137	3
F11.Búsqueda de Apoyo	115,132,134	.674	6,72,76,80,104,112,114, 221, 229,236	10
F12.Informarse	89,127,204,231	.667	97,105,152,156,167,198	6
F13.Planificación	62,116,144,148, 150	.640	27,109,142,153,190,200, 207,208	8
F14.Confrontación	48,64,92,118,135	.685	46,65,178,218,230,238	6
F15.Resignación	70,136,194,219, 233	.662	56,61,100,101,102	5

6.3 Presentación de resultados

CORRELACIÓN ENTRE FACTORES DE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.

A continuación se muestran las correlaciones existentes entre los factores de estilos de afrontamiento al estrés con las variables sociodemográficas numéricas a través de correlación de Pearson para saber cuáles de éstas son significativas, están divididas por grupos de factores. (Ver Tabla 4, 5 y 6)

Tabla 4. Correlación Pearson de Grupo 1 Alivio Emocional y variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	Grupo 1 Alivio Emocional						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Edad	-.019	-.152	-.016	-.114	.325**	.212*	-.226*
Número de hijos	-.148	-.215	-.043	.093	-.130	-.297*	-.178
Tiempo laborando	-.090	-.158	-.036	-.148	.227*	.023	-.404**
Duración de jornada laboral	.062	.036	.131	.039	-.107	.056	-.135
Tiempo de traslado al trabajo	.025	.070	-.005	-.009	-.220*	.054	-.004
Número de días que labora	-.203*	-.138	-.004	-.190	.032	-.026	-.236*
Antigüedad en el puesto	-.312*	-.357**	-.175	-.137	.052	-.124	-.333**
Sueldo	.033	.141	.019	-.015	.099	.240*	.082

*La correlación es significativa al nivel 0.05

(bilateral)

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

**La correlación es significativa al nivel 0.01

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

(bilateral)

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

Nota:

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

positiva"

En la Tabla 4 se observan las correlaciones de los factores pertenecientes al Grupo 1 Alivio Emocional con las variables numéricas sociodemográficas. Existe

una correlación negativa del factor 1 escape con las variables número de días que labora (-.203) y con la antigüedad en el puesto (-.312) con una significancia de .05 en ambas. También se observa una correlación negativa del factor 2 evitación con antigüedad en el puesto de -.357, con una significancia de .01. Mientras que el factor 3 llorar y el factor 4 culpa no presentan correlaciones significativas. El factor 5 maldecir está correlacionado positivamente con tiempo laborando (.227) con una significancia de .05, también con la edad (.325) con una significancia de .01 y negativamente con tiempo de traslado(-.220) con una significancia de .01. Por otro lado, el factor 6 bromear correlaciona positivamente con edad (.212) y sueldo (.240) con una significancia de .05, y negativamente con número de hijos (.297). Por último el factor 7 ilusionarse tiene una correlación negativa con edad (-.226), número de días que labora (-.236), tiempo laborando (-.404) y antigüedad en el puesto (-.333) con una significancia de .05 en las dos primeras variables y .01 en el resto.

Tabla 5. Correlación Pearson de Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas y variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas		Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas						
		F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14
Edad	Correlación de Pearson	-.100	-.042	.286**	-.080	.099	-.071	.113
Número de hijos	Correlación de Pearson	-.246	.238	.199	.084	.233	.289*	.214
Tiempo laborando	Correlación de Pearson	.054	-.044	.297**	.053	.178	-.006	.060
Duración de jornada laboral	Correlación de Pearson	.021	.070	-.039	.028	.045	-.067	-.068
Tiempo de traslado al trabajo	Correlación de Pearson	-.042	.030	-.067	-.078	-.149	-.039	.032
Número de días que labora	Correlación de Pearson	-.113	-.077	.174	-.006	.072	.089	.176
Antigüedad en el puesto	Correlación de Pearson	.095	-.063	.164	.123	.182	.078	.126
Sueldo	Correlación de Pearson	-.056	.065	-.015	.067	-.025	-.220	-.031

*La correlación es significativa al nivel 0.05

(bilateral)

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

Nota:

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

En la Tabla 5 se observan las correlaciones de los factores pertenecientes al Grupo 2 Centrado en la Resolución de Problemas con las variables numéricas sociodemográficas. El factor 8 autocontrol, el 9 reevaluación positiva, el 11 búsqueda de apoyo, el 12 informarse y el 14 confrontación, no presentan correlaciones estadísticamente significativas con las variables anteriormente expuestas. Mientras que el factor 10 aceptación de la responsabilidad muestra correlaciones positivas con edad (.286) y tiempo laborando (.297) con una significancia de .01. Y el factor 13 planificación correlaciona positivamente con número de hijos (.289) con una significancia de .05.

Tabla 6. Correlación Pearson de Grupo 3 Resignarse y variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas		Grupo 3 Resignarse
		F15
Edad	Correlación de Pearson	.014
Número de hijos	Correlación de Pearson	-.301*
Tiempo laborando	Correlación de Pearson	-.071
Duración de jornada laboral	Correlación de Pearson	-.141
Tiempo de traslado al trabajo	Correlación de Pearson	.003
Número de días que labora	Correlación de Pearson	-.104
Antigüedad en el puesto	Correlación de Pearson	-.183
Sueldo	Correlación de Pearson	-.025

*La correlación es significativa al nivel 0.05

(bilateral)

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

Nota:

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

En la Tabla 6 se observa el factor perteneciente al Grupo 3 Resignarse con las variables sociodemográficas numéricas. El factor 15 resignarse muestra una correlación negativa con número de hijos (-.301) con una significancia de .05.

ANÁLISIS DE VARIANZA ENTRE LOS FACTORES DE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.

A continuación se describe si existen diferencias estadísticas entre las medias de los factores de estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas puestas a prueba en el ANOVA.

Tabla 7. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Edad

Factor	F	Sig.	Edad		
			17 a 30 años	31 a 40 años	41 a 67 años
F1	.547	.580	3.1473	3.2733	3.1510
F2	1.131	.327	3.1707	3.2200	3.0500
F3	.177	.838	2.7267	2.8300	2.7576
F4	.459	.633	2.4302	2.3673	2.3372
F5	4.913	.009*	2.9450	3.0606	3.3664
F6	3.386	.038*	2.6643	3.0000	2.8745
F7	2.295	.106	2.8195	2.8000	2.4759
F8	1.647	.198	2.5041	2.2778	2.4340
F9	.025	.975	1.6707	1.6600	1.6439
F10	2.495	.088	2.4031	2.6000	2.8542
F11	.184	.832	2.2732	2.2080	2.2281
F12	1.279	.283	2.2341	2.1181	2.3656
F13	.402	.670	2.1786	2.1300	2.0781
F14	.508	.603	1.9146	2.0486	1.9948
F15	.083	.921	3.0837	3.1120	3.1394

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 7 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variables sociodemográfica Edad, se tienen dos relaciones estadísticamente significativas positivas con los factores 5 maldecir y 6 bromear. En el factor 5 “maldecir” nos indica que a mayor edad, según la muestra existe un mayor comportamiento correspondiente a maldecir, mientras que el comportamiento correspondiente a bromear es mayormente en el grupo de 31 a 40 años.

Tabla 8. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Género

Factor	Género			
	F	Sig.	Femenino	Masculino
F1	.681	.411	3.1296	3.2143
F2	.057	.812	3.1389	3.1606
F3	41.646	.000*	2.3500	3.0921
F4	1.399	.240	2.3326	2.4327
F5	4.570	.035*	3.2626	3.0049
F6	5.228	.024*	2.9678	2.7176
F7	2.425	.123	2.5905	2.8185
F8	.088	.767	2.4312	2.4008
F9	.376	.541	1.6163	1.6798
F10	5.151	.025*	2.8000	2.4048
F11	1.462	.230	2.1744	2.4048
F12	.197	.658	2.2073	2.2602
F13	.018	.894	2.1163	2.1294
F14	.244	.622	2.0116	1.9576
F15	2.797	.098	3.2222	3.0281

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 8 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Género. Obteniendo cuatro relaciones estadísticamente significativas con los factores 3 “llorar”, 5 “maldecir”, 6 “bromear” y 10 “aceptación de la responsabilidad”.

Existe mayor tendencia al comportamiento relacionado con llorar (factor 3) en el sexo masculino, mientras que con el sexo femenino hay una mayor tendencia al

comportamiento relacionado con maldecir (factor 5), bromear (factor 6) y aceptación de la responsabilidad.

Tabla 9. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Nivel máximo de estudios

Factor	F	Sig.	Nivel de estudios					
			Primaria	Secundaria	Bachillerato	Carrera técnica	Licenciatura	Posgrado
F1	5.703	.000*	1.0000	3.1538	3.0152	3.2464	3.2625	3.5000
F2	5.785	.000*	1.2500	2.9514	3.1706	3.1884	3.2095	3.4444
F3	1.520	.191	1.3750	2.6827	2.9830	2.6427	2.7625	2.9167
F4	2.377	.045*	1.8182	2.2273	2.5065	2.4941	2.2943	2.7576
F5	2.357	.046*	4.0000	2.7552	3.0909	3.1146	3.1841	3.8182
F6	2.399	.043*	1.5294	2.7108	2.7246	2.8369	2.9046	2.4118
F7	1.766	.128	1.0000	2.5692	2.8818	2.6600	2.7263	3.2000
F8	3.286	.009*	2.6667	2.7778	2.4697	2.4091	2.3033	1.7407
F9	2.015	.084	1.0000	1.6923	1.9167	1.1696	1.5321	1.6667
F10	1.384	.237	3.0000	2.7179	2.3333	2.4091	2.8000	2.0000
F11	2.729	.024*	2.8000	2.3308	2.4364	2.2591	2.0868	1.9000
F12	1.524	.190	3.5000	2.1111	2.3939	2.2045	2.1754	2.2222
F13	.890	.491	2.8750	2.2404	2.1534	2.1250	2.0417	2.2083
F14	.470	.798	2.0000	1.9848	1.9924	2.0227	1.9188	2.3889
F15	4.003	.002	1.0000	2.9538	3.0727	3.0435	3.2650	3.3333

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 9 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Nivel máximo de estudios. Se observan siete relaciones estadísticamente significativas con los factores 1 escape, 4 culpa, 5 maldecir, 6 bromear y 11 búsqueda de apoyo, y únicamente de carácter positivo con evitación.

Se describe que a mayor educación más presencia del comportamiento relacionado con evitación (factor 2). El factor escape (factor 1) y culpa (factor 4)

están relacionados con el nivel de posgrado, el estilo maldecir (factor 5) y búsqueda de apoyo (factor 11) con el nivel primaria, bromear (factor 6) con nivel licenciatura, autocontrol (factor 8) con nivel secundaria .

Tabla 10. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Área de estudio

Factor	F	Sig.	Área de estudio					
			Económico administrativo	Ciencias sociales	Ingenierías	Medicina	Artes	Biológicas
F1	.427	.828	3.2688	3.2556	3.2556	3.5833	3.0000	3.5833
F2	1.070	.387	3.2730	3.1071	3.1611	3.5417	2.6667	3.2500
F3	1.128	.312	2.7944	2.5167	3.0667	2.5625	2.0000	2.9375
F4	.439	.820	2.3424	2.3333	2.4416	2.5000	2.7273	2.5455
F5	.496	.778	3.2405	3.1697	2.9221	3.1364	3.1818	3.3182
F6	1.042	.402	3.0168	2.6627	2.8025	2.7647	2.6471	2.8235
F7	1.362	.253	2.7852	2.4667	2.9600	3.1000	2.4000	1.8000
F8	.924	.472	2.1926	2.4921	2.3492	2.0556	2.6667	2.3333
F9	2.494	.041*	1.6500	1.3000	1.7833	1.5000	1.0000	1.3750
F10	.408	.842	2.5699	2.7556	2.4889	2.5000	3.3333	3.3333
F11	.874	.504	2.1533	2.1000	2.2429	1.6500	2.1000	2.4000
F12	.397	.849	2.2874	2.0889	2.2667	2.0000	1.8333	2.2500
F13	1.004	.423	1.9458	2.2000	2.1833	1.7500	2.1250	1.8125
F14	1.104	.368	1.9425	1.7667	2.0444	2.6667	2.0000	2.0000
F15	.860	.513	3.2516	3.1467	2.9467	3.4000	3.4000	3.0000

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 10 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Área de estudio. Se observa una relación estadísticamente significativa del área de estudio que corresponde a la ingeniería con el factor 9 reevaluación positiva.

Tabla 11. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Situación con la pareja

Factor	F	Sig.	Situación con la pareja				
			Soltero	Casado	Unión libre	Divorciado	Viudo
F1	3.908	.006*	3.1667	3.2719	3.0476	3.4333	2.0000
F2	7.774	.000*	3.2292	3.2072	2.9226	3.2292	1.2500
F3	2.420	.054	2.8232	2.9046	2.3214	2.7708	2.1875
F4	1.777	.140	2.4455	2.2531	2.5195	2.5682	2.2727
F5	1.287	.281	3.0643	3.2703	2.8961	3.0000	3.4091
F6	4.906	.001*	2.7496	2.9967	2.6597	3.1765	1.6471
F7	2.137	.083	2.8737	2.6000	2.6429	3.0800	1.7000
F8	.869	.486	2.4473	2.3246	2.5299	2.3778	2.8333
F9	.559	.693	1.6313	1.6645	1.7321	1.4000	1.3750
F10	1.123	.350	2.3984	2.7387	2.5476	2.7222	3.3333
F11	.661	.621	2.2769	2.2026	2.1786	2.1400	2.6500
F12	.316	.867	2.2333	2.2639	2.1905	2.0667	2.5833
F13	1.595	.182	2.1156	2.0461	2.2857	2.0000	2.7500
F14	.508	.730	1.8860	2.0088	2.0952	1.9333	2.0833
F15	2.364	.058	3.1756	3.2158	2.8714	3.0333	2.2000

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 11 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Estado civil, se observan tres relaciones estadísticamente significativas con el factor 1 escape, con el 2 evitación y con el 6 bromear.

El comportamiento relacionado con el escape (factor 1), bromear (factor 6) y la evitación (factor 2) tuvieron una mayor presencia en específico con estado el civil

divorciado, sólo el último de éstos (factor evitación) tuvo relación con el estado soltero.

Tabla 12. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Número de hijos

Factor	F	Sig.	Número de hijos	
			De 1 a 3 hijos	De 4 a 7 hijos
F1	.022	.884	3.2057	3.1667
F2	.785	.380	3.1159	2.8611
F3	.094	.760	2.7396	2.8500
F4	.015	.902	2.3221	2.2955
F5	1.392	.244	3.2418	2.9091
F6	1.567	.217	2.9516	2.6353
F7	.299	.587	2.5818	2.4000
F8	1.926	.171	2.3599	2.6667
F9	.576	.451	1.6543	1.8500
F10	2.334	.133	2.7943	3.3333
F11	.020	.889	2.2130	2.2400
F12	.059	.809	2.2704	2.3333
F13	3.295	.076	2.0462	2.4500
F14	.597	.443	2.0319	2.2333
F15	2.052	.158	3.1500	2.7200

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 12 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Número de hijos. No se observa ninguna relación estadísticamente significativa entre los factores y la variable independiente.

Tabla 13. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Dependientes económicos

Factor	F	Sig.	Dependientes económicos	
			Si	No
F1	.889	.348	3.2213	3.1228
F2	.178	.674	3.1404	3.1798
F3	.011	.917	2.7807	2.7660
F4	.177	.675	2.3636	2.4005
F5	.279	.599	3.1439	3.0769
F6	3.147	.079	2.9037	2.7011
F7	2.231	.139	2.6321	2.8579
F8	1.909	.170	2.3597	2.5045
F9	.260	.612	1.6695	1.6154
F10	.704	.403	2.6333	2.4786
F11	.313	.577	2.2085	2.2605
F12	.000	.993	2.2270	2.2281
F13	1.232	.270	2.0720	2.1827
F14	.587	.445	2.0085	1.9234
F15	.353	.554	3.0918	3.1641

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 13 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Dependientes económicos. No se observa ninguna relación estadísticamente significativa entre los factores y la variable independiente.

Tabla 14. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Tiempo laborando

Factor	F	Sig.	Tiempo laborando					
			1 mes a 1 año	1.1 a 5 años	5.1 a 15 años	15.1 a 25años	25.1 a 35 años	35.1 a 53 años
F1	.781	.566	3.0897	3.1944	3.2051	3.2870	3.2727	2.8611
F2	1.354	.249	3.0764	3.1288	3.2308	3.2731	3.0583	2.8056
F3	.627	.679	3.0096	2.6823	2.6528	2.8750	2.8068	2.7292
F4	1.207	.312	2.5734	2.3017	2.4126	2.4171	2.3306	2.1364
F5	1.433	.220	3.1329	2.8826	3.1279	3.2299	3.3140	3.4242
F6	1.374	.242	2.6018	2.7563	2.9027	2.9575	2.9941	2.5490
F7	3.665	.005*	3.2308	2.7913	2.7520	2.6000	2.5200	1.9000
F8	.766	.577	2.4359	2.5101	2.2991	2.3580	2.4667	2.6296
F9	.914	.475	1.7500	1.6932	1.5741	1.6944	1.8409	1.3750
F10	1.901	.102	2.1538	2.4722	2.6173	2.6471	2.9394	3.2778
F11	.599	.700	2.2538	2.3182	2.1444	2.1889	2.3700	2.3000
F12	2.284	.053	2.1795	2.3768	2.0062	2.3627	2.2407	2.7222
F13	.655	.659	2.2596	2.1576	2.0741	2.0486	2.0250	2.3125
F14	1.271	.284	1.9028	1.8125	2.1806	2.0278	1.9697	1.8889
F15	.523	.758	3.2000	3.0083	3.1407	3.2333	3.1455	2.9000

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 14 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Tiempo laborando. Se observa una relación estadísticamente significativa negativa con el factor 7 ilusionarse, menor tiempo laborando mayor presencia de comportamientos correspondientes a ilusionarse.

Tabla 15. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Tipo de organización donde se labora

Factor	F	Sig.	Tipo de organización	
			Sector público	Sector privado
F1	1.006	.318	3.0833	3.2104
F2	.002	.968	3.1491	3.1537
F3	.845	.360	2.6438	2.8009
F4	2.547	.114	2.5263	2.3566
F5	2.296	.133	3.3045	3.0727
F6	.760	.386	2.9206	2.8003
F7	.083	.773	2.6778	2.7325
F8	5.657	.019*	2.1667	2.4712
F9	.797	.374	1.7500	1.6361
F10	.001	.970	2.5833	2.5750
F11	.578	.449	2.1632	2.2557
F12	.086	.770	2.2018	2.2457
F13	.084	.773	2.0921	2.1281
F14	5.620	.020*	2.2333	1.9221
F15	.002	.966	3.1200	3.1136

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 15 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Tipo de organización donde se labora. Se observan dos relaciones estadísticamente significativas con el factor 8 autocontrol y 14 confrontación.

El comportamiento correspondiente al autocontrol relaciono con el sector privado, mientras que la confrontación tuvo relación con el sector público.

Tabla 16. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Giro de la organización donde se labora

Factor	F	Sig.	Giro de la organización		
			Servicio	Producción	Comercial
F1	.234	.792	3.1975	3.1852	3.0741
F2	2.265	.109	3.1976	2.9167	3.0000
F3	1.782	.174	2.7454	3.1806	2.6806
F4	1.297	.278	2.4223	2.2323	2.2626
F5	.328	.721	3.1156	3.0505	3.2727
F6	1.415	.248	2.8392	2.5621	2.9853
F7	2.157	.122	2.7897	2.3000	2.5111
F8	.709	.495	2.3952	2.6049	2.3951
F9	1.729	.183	1.6914	1.3611	1.6667
F10	1.838	.165	2.5407	3.1250	2.3704
F11	2.256	.110	2.1888	2.4111	2.4556
F12	.452	.638	2.2146	2.4074	2.2708
F13	1.525	.223	2.0941	2.0972	2.3889
F14	1.241	.294	2.0192	1.7222	2.0000
F15	2.503	.087	3.1585	2.7111	3.2000

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 16 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Giro de la organización donde se labora. No se observa ninguna relación estadísticamente significativa.

Tabla 17. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Jornada laboral

Factor	F	Sig.	Horas al día de trabajo				
			De 2 a 7 hrs	8 hrs	9 hrs	10 hrs	11 a 24 hrs
F1	1.439	.227	2.1839	3.2105	3.2500	2.9561	3.3333
F2	.288	.885	3.1637	3.1852	3.1944	3.0570	3.1852
F3	1.148	.339	2.7543	2.6974	2.7857	2.6053	3.0526
F4	1.327	.266	2.3019	2.4798	2.5315	2.4258	2.2677
F5	.459	.766	3.1285	2.9899	3.0844	3.2584	3.0813
F6	.435	.783	2.7168	2.8399	2.9461	2.8204	2.8731
F7	.668	.616	2.7857	2.6941	2.9692	2.5889	2.6222
F8	.326	.860	2.4444	2.3951	2.5214	2.3210	2.4259
F9	.491	.742	1.5862	1.6184	1.6346	1.7778	1.7237
F10	.867	.487	2.4828	2.8519	2.3095	2.5439	2.6667
F11	1.303	.275	2.1448	2.2667	2.4462	2.2889	2.1421
F12	.163	.956	2.2011	2.2281	2.1528	2.2963	2.2870
F13	1.079	.372	2.2284	2.0658	1.9038	2.1319	2.1184
F14	.417	.796	2.0119	2.0098	1.8571	2.0926	1.9474
F15	1.039	.391	3.2138	3.2316	2.9286	2.9684	3.1474

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la tabla 17 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Jornada laboral. No se observa ninguna relación estadísticamente significativa.

Tabla 18. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Tiempo de traslado al trabajo

Factor	F	Sig.	Número de horas	
			De 5 min a 1 h	De 1 a 3 hrs.
F1	.045	.832	3.1990	3.1733
F2	.040	.841	3.1744	3.1528
F3	.654	.421	2.7647	2.8950
F4	.013	.910	2.3939	2.4053
F5	1.861	.176	3.1588	2.9600
F6	.809	.371	2.7772	2.9003
F7	.010	.920	2.7455	2.7636
F8	.100	.752	2.4196	2.4589
F9	.049	.825	1.6530	1.6800
F10	1.158	.285	2.6078	2.3750
F11	.069	.794	2.2254	2.2542
F12	.538	.465	2.2692	2.1667
F13	.215	.644	2.1026	2.1550
F14	.002	.964	1.9872	1.9931
F15	.003	.959	3.1353	3.1280

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 18 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Tiempo de traslado al trabajo. No se observa ninguna relación estadísticamente significativa.

Tabla 19. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Número de días que labora

Factor	F	Sig.	Días que se labora			
			De 2 a 4 días	5 días	6 días	7 días
F1	7.222	.000*	3.1154	3.3202	3.3000	2.7407
F2	3.988	.010*	3.1026	3.2545	3.2321	2.8480
F3	3.552	.017*	2.3846	2.9013	2.9458	2.5263
F4	.594	.620	2.4965	2.4103	2.3292	3.3369
F5	.493	.688	2.9510	3.1892	3.0909	3.1100
F6	1.827	.148	2.6618	2.9804	2.7728	2.6863
F7	3.905	.011*	2.6923	2.9212	2.8207	2.2632
F8	5.375	.002*	2.8291	2.2921	2.2950	2.5614
F9	.117	.950	1.7115	1.6689	1.6638	1.6053
F10	.733	.535	2.4615	2.4685	2.5889	2.8246
F11	.595	.620	2.2615	2.1806	2.2138	2.3474
F12	.720	.543	2.1923	2.2269	2.1552	2.4074
F13	.465	.707	2.0865	2.1014	2.0690	2.2303
F14	.937	.426	1.8056	1.9815	1.9889	2.1389
F15	1.101	.353	3.1538	3.2421	3.0200	3.0000

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 19 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Días que se labora. Se observan 5 relaciones estadísticamente significativa con los factores 1 escape, 2 evitación, 3 llorar, 7 ilusionarse y con 8 autocontrol.

Los comportamientos correspondientes a escape (factor 1), evitación (factor) ilusionarse (factor 7) se encontraron mayormente en los participantes que trabajan 5 días a la semana, llorar (factor 3) presenta una relación con 6 días de trabajo y autocontrol (factor 8) se relaciona con el grupo que trabajo de 2 a 4 días a la semana

Tabla 20. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Puesto

Factor	F	Sig.	Tipo de puesto			
			Operativo	Mando medio	Ejecutivo	Negocio propio
F1	2.702	.050*	3.0238	3.3000	3.3833	3.25
F2	3.819	.013*	3.0183	3.3250	3.3426	3.0677
F3	4.079	.009*	2.5714	3.0792	2.9500	2.6250
F4	1.398	.249	2.4295	3.0792	2.9500	2.6250
F5	.663	.577	3.0200	3.2212	3.1818	3.1388
F6	.387	.762	2.7765	2.8925	2.7353	2.8789
F7	4.283	.007*	2.5077	2.9643	3.1800	2.5556
F8	1.454	.232	2.5306	2.2950	2.3000	2.4136
F9	.365	.778	1.6786	1.6500	1.5000	1.7083
F10	1.294	.281	2.7540	2.3333	2.5333	2.5789
F11	1.002	.396	2.2925	2.1833	2.0500	2.2889
F12	.306	.821	2.2439	2.1724	2.2167	2.3431
F13	1.411	.244	2.2378	2.0500	1.9875	2.0486
F14	.628	.599	2.0044	2.0556	1.8000	1.9386
F15	1.744	.163	3.0476	3.1733	3.4600	2.9895

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 20 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Puesto. Donde se observan 4 relaciones estadísticamente significativas con los factores 1 escape, 2 evitación, 3 llorar y 7 ilusionarse.

Los comportamientos correspondientes al escape (factor 1), evitación (factor2) e ilusionarse (factor 7) tienen mayor presencia en personas que laboran en un puesto a nivel ejecutivo. Por otro lado, las conductas de llorar (factor 3) son mayormente ubicados a nivel de mandos medios.

Tabla 21. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Antigüedad en el puesto

Factor	F	Sig.	Tiempo en el mismo puesto			
			De 1 mes a 1 año	De 1.1 a 5 años	De 5.1 a 15 años	De 15.1 a 28.8 años
F1	4.261	.007*	3.1400	3.3214	3.1600	2.4583
F2	2.945	.037*	3.2014	3.2073	3.1413	2.5417
F3	3.324	.023*	3.0950	2.6339	2.7885	2.2500
F4	1.889	.137	2.5018	2.2841	2.4167	2.1591
F5	.401	.752	3.0982	3.0823	3.2436	3.1591
F6	2.553	.061	2.6847	2.9170	2.9265	2.3088
F7	5.436	.002*	3.0833	2.6600	2.6917	1.7000
F8	1.096	.355	2.4089	2.4333	2.2933	2.7500
F9	1.689	.175	1.6979	1.5893	1.7400	1,1875
F10	3.682	.015*	2.1067	2.7724	2.6282	2.0833
F11	.384	.765	2.2720	2.1732	2.2440	2.3500
F12	.664	.576	2.2133	2.1951	2.2500	2.6250
F13	.649	.585	2.2050	2.0744	2.0450	2.2500
F14	.864	.463	1.8406	1.9431	2.0600	2.1250
F15	1.518	.215	3.2240	3.0810	3.1846	2.6000

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 21 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Antigüedad en el puesto. Donde se observan cinco relaciones estadísticamente significativas con

los factores 1 escape, 2 evitación, 3 llorar, 7 ilusionarse y 10 aceptación de la responsabilidad.

Los comportamientos correspondientes a escape (factor 1), evitación (factor 2) y aceptación de la responsabilidad (factor 10) se encontraron mayormente en quienes llevan una antigüedad laboral en el puesto de 1.1 a 5 años, conductas relacionadas con los estilos de llorar (factor 3) e ilusionarse (factor 7) con antigüedad de 1 mes a 1 año.

Tabla 22. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Personal a cargo

Factor	F	Sig.	Personal a su cargo	
			Si	No
F1	3.566	.062	3.2963	3.1038
F2	7.246	.008*	3.2759	3.0374
F3	17.548	.000*	3.0598	2.5212
F4	1.072	.303	2.3347	2.4242
F5	.480	.490	3.1601	3.0734
F6	3.014	.086	2.9225	2.7282
F7	.332	.566	2.7628	2.6760
F8	.419	.519	2.3914	2.4575
F9	.002	.963	1.6522	1.6569
F10	.026	.871	2.5797	2.6090
F11	.148	.701	2.2182	2.2538
F12	.304	.583	2.2093	2.2756
F13	.027	.871	2.1361	2.1202
F14	.462	.498	1.9296	2.0033
F15	4.362	.039*	3.2478	3.0038

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 22 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Personal a su cargo. Donde se observan tres relaciones estadísticamente significativas con los factores 2 evitación, 3 llorar y 15 resignación.

Las personas que reportaron personal a su cargo tienden más a comportamientos correspondientes a evitación (factor 2) y resignación (factor 15), mientras que quienes carecen de personal a su cargo presentaron mayormente comportamientos relacionados al llorar (factor 3).

Tabla 23. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Sueldo

Factor	F	Sig.	Sueldo (dinero)		
			De \$1000 a \$5000	De \$5001 a \$15000	De \$15001 a \$86000
F1	3.024	.055	2.9667	3.2402	3.3333
F2	5.829	.005*	2.9583	3.2258	3.4514
F3	1.994	.143	2.5958	2.7574	3.0625
F4	.196	.822	2.3515	2.4160	2.3712
F5	1.163	.318	2.9848	2.9626	3.2727
F6	4.686	.012*	2.6187	2.6661	3.1520
F7	1.974	.147	2.5724	2.6970	3.1200
F8	2.703	.074	2.6074	2.4216	2.2222
F9	.474	.624	1.6250	1.6029	1.7708
F10	.669	.515	2.5556	2.6657	2.3056
F11	2.061	.135	2.3900	2.1706	2.1333
F12	1.583	.213	2.3506	2.2108	2.0000
F13	4.488	.015*	2.3375	2.0846	1.8958
F14	.327	.722	1.8793	1.9747	1.9833
F15	2.909	.061	2.9133	3.1647	3.3667

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 23 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Sueldo. Donde se observan tres relaciones estadísticamente significativas con los factores 2 evitación, 6 bromear y 13 planificación.

A mayor sueldo se encontraron mayor uso de estilos correspondientes a la evitación (factor 2) y al bromear (factor 6), mientras a que a menor sueldo hay presencia de lo relacionado con la resignación (factor 15)

Tabla 24. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Se cuenta con otro trabajo

Factor	F	Sig.	El trabajador tiene otro empleo	
			Si	No
F1	.110	.741	3.1583	3.2009
F2	.096	.758	3.1798	3.1444
F3	.745	.390	2.8869	2.7404
F4	1.162	.284	2.4727	2.3588
F5	.009	.924	3.1255	3.1110
F6	.498	.482	2.8936	2.7977
F7	.632	.429	2.8300	2.6849
F8	.016	.898	2.4392	2.4234
F9	.244	.622	1.7024	1.6414
F10	2.086	.152	2.3492	2.6623
F11	.291	.591	2.1905	2.2507
F12	.000	.997	2.2460	2.2455
F13	.178	.674	2.1667	2.1168
F14	.000	.987	1.9667	1.9689
F15	.152	.697	3.1619	3.1051

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 24 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Se cuenta con otro trabajo. No se observan relaciones estadísticamente significativas.

Tabla 25. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Fuma

Factor	F	Sig.	Fuma	
			Si	No
F1	.004	.950	3.1875	3.1944
F2	.092	.762	3.1317	3.1614
F3	1.417	.237	2.8906	2.7146
F4	2.172	.144	2.4758	2.3399
F5	8.038	.006*	2.8693	3.2328
F6	3.730	.057	2.6660	2.8945
F7	1.150	.286	2.6000	2.7714
F8	11.227	.001*	2.6705	2.3199
F9	.091	.764	1.6328	1.6654
F10	1.266	.263	2.7396	2.5253
F11	.053	.818	2.2533	2.2303
F12	.735	.394	2.1720	2.2813
F13	.006	.939	2.1331	2.1250
F14	.031	.861	1.9540	1.9747
F15	.145	.704	3.1500	3.1015

Nota:

F1 es igual a Factor 1 “escape”

F2 es igual a Factor 2 “evitación”

F3 es igual a Factor 3 “llorar”

F4 es igual a Factor 4 “culpa”

F5 es igual a Factor 5 “maldecir”

F6 es igual a Factor 6 “bromear”

F7 es igual a Factor 7 “ilusionarse”

F8 es igual a Factor 8 “autocontrol”

F9 es igual a Factor 9 “reevaluación positiva”

F10 es igual a Factor 10 “aceptación de la responsabilidad”

F11 es igual a Factor 11 “búsqueda de apoyo”

F12 es igual a Factor 12 “informarse”

F13 es igual a Factor 13 “planificación”

F14 es igual a Factor 14 “confrontación”

F15 es igual a Factor 15 “resignación”

En la Tabla 25 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Fuma. Se observan dos relaciones estadísticamente significativas con el factor 5 maldecir y el 8 autocontrol.

Los comportamientos correspondientes a maldecir (factor 5) se hallaron mayormente en las personas que fuman, por otro lado quienes No fuman presentan mayormente comportamientos de autocontrol (factor 8).

Tabla 26. Análisis de Varianza entre los Factores de Estilos de Afrontamiento y Bebe (alcohol)

Factor	F	Sig.	Bebe (alcohol)	
			Si	No
F1	.560	.456	3.2300	3.1528
F2	.000	.999	3.1517	3.1515
F3	2.068	.154	2.8676	2.6693
F4	.701	.405	2.4186	2.3462
F5	5.781	.018*	2.9709	3.2633
F6	1.463	.229	2.7539	2.8902
F7	1.470	.229	2.8000	2.6186
F8	1.670	.199	2.4889	2.3580
F9	.009	.925	1.6500	1.6596
F10	3.745	.056	2.4314	2.7730
F11	.056	.813	2.2480	2.2261
F12	.184	.669	2.2700	2.2185
F13	.911	.342	2.1716	2.0788
F14	3.129	.080*	1.8750	2.0638
F15	.000	.993	3.1176	3.1172

Nota:

F1 es igual a Factor 1 "escape"

F2 es igual a Factor 2 "evitación"

F3 es igual a Factor 3 "llorar"

F4 es igual a Factor 4 "culpa"

F5 es igual a Factor 5 "maldecir"

F6 es igual a Factor 6 "bromear"

F7 es igual a Factor 7 "ilusionarse"

F8 es igual a Factor 8 "autocontrol"

F9 es igual a Factor 9 "reevaluación positiva"

F10 es igual a Factor 10 "aceptación de la responsabilidad"

F11 es igual a Factor 11 "búsqueda de apoyo"

F12 es igual a Factor 12 "informarse"

F13 es igual a Factor 13 "planificación"

F14 es igual a Factor 14 "confrontación"

F15 es igual a Factor 15 "resignación"

En la Tabla 26 se muestran los resultados de relacionar los factores de estilos de afrontamiento al estrés con la variable sociodemográfica Bebe (alcohol). Se observan dos relaciones estadísticamente significativas con el factor 5 maldecir y el 14 confrontación.

Los comportamientos correspondientes a maldecir (factor 5) y la confrontación (factor 14) se encontraron mayormente en personas que no consumen bebidas alcohólicas.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Apoyando aquellas investigaciones en las que se han encontrado relaciones entre los estilos de afrontamiento al estrés se afirma que existe una relación entre estilos de afrontamiento con las distintas variables sociodemográficas utilizando el instrumento Cómo Enfrentas el Estrés en tu Trabajo utilizado en el presente estudio.

Por ende se concluye que el objetivo de la presente investigación -el cual es identificar si existen relaciones estadísticamente significativas entre el estrés y las variables sociodemográficas- fue cumplido puesto que se lograron reconocer relaciones estadísticamente significativas entre ambas variables. De igual manera se afirma la hipótesis planteada y se niega la hipótesis nula, ya que en efecto sí existen relaciones estadísticamente significativas entre los estilo de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos.

Si bien se afirma la existencia de las relaciones entre los estilos de afrontamiento al estrés y las variables sociodemográficas, dichas relación no esta presente con todas la variables planteadas, ni son las mismas que se han encontrado en diversos estudios.

A lo largo de toda la investigación se delimitó al estrés como el resultado de una interacción entre un estímulo en el ambiente y la respuesta que tiene un sujeto ante ello como los estilos de afrontamiento (Ivancevich, 1980, en Landa y Mena, 2003).

Para comenzar el estudio se les aplicó el instrumento a 102 personas. Posteriormente antes de capturar las respuestas dadas por los participantes, se identificaron los reactivos que pertenecían a cada factor y en el paquete estadístico SPSS se construyeron 261 variables que corresponden al número de reactivos de todo el instrumento, se nombraron con el número de reactivo y al factor al que pertenecían. Se obtuvieron los cuartiles para observar que grupos se encontraban por debajo y por arriba de la media, con lo que se crearon dos

agrupaciones y se les aplicó la prueba T, con lo que se eliminaron 56 reactivos, aquellos que obtuvieron un valor por debajo de .05 en algunas de sus dos colas.

La segunda prueba que se aplicó fue un análisis de fiabilidad utilizando la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. Se descartaron aquellos reactivos que su eliminación resultaba en un incremento de la consistencia interna de todo el instrumento como consecuencia quedaron únicamente 121 reactivos, a los que se les aplicaron los cálculos subsecuentes.

El instrumento utilizado para el presente estudio se basó primordialmente en la teoría de Lazarus y Folkman (1984), ó el modelo fenomenológico-cognitivo bajo el cual se define dicho concepto 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”* (Lazarus y Folkman, 1990, pág. 315). La prueba fue dividida en tres grupos que conjuntan los 15 factores: alivio emocional y resignarse como estilos de afrontamiento pasivos o centrados en la emoción (Folkman y Lazarus, 1980, 1988; Endler y Parker, 1990; Roger y otros, 1993, en Sandín y Chorot, 2002), el tercer grupo, se denominó centrado en la resolución del problema, haciendo alusión al afrontamiento activo, racional, focalizado en el problema o en la tarea (Folkman y Lazarus, 1980, 1988; Endler y Parker, 1990, citado en Sandín y Chorot, 2002).

Al igual que en distintos instrumentos que pretenden medir la misma variable como son: Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (WCQ) de Folkman y Lazarus en 1988 (Sadín y Chorot, 2003), la Escala de Evaluación de Técnicas de Afrontamiento (COPE) de Carver, Scheire y Weintraub, (1989) (Guerrero, 2002), la Escala de Estrategias de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis, (1996), (Marsollier y Aparicio, 2011), el presente instrumento agrupa dentro de los tres grandes conjuntos 15 factores muy parecidos a los de escalas anteriores: escape, evitación, culpa, llorar, maldecir, bromear, ilusionarse, autocontrol, reevaluación positiva tal como lo incluye Oblitas y Becoña (2000), aceptación de la responsabilidad, búsqueda de apoyo, informarse, planificar, confrontación y resignación.

En el análisis estadístico se obtuvo una confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach de .704, lo que puede denominarse como admisible según Hernandez, Fernandez y Baptista (2006), ya que mencionan que un índice obtenido a partir de .70 en confiabilidad es considerado como aceptado y puede ser utilizado en futuras investigaciones.

Los resultados del análisis estadístico con la población anteriormente definida, en específico las variables sociodemográficas y los estilos de afrontamiento al estrés resultan en correlaciones tanto de carácter positivo como negativo. En las **positivas** se encontraron los siguientes resultados, maldecir con la edad y tiempo laborando, bromear con edad y sueldo, aceptación de la responsabilidad con edad y tiempo laborando. Mientras que de manera **negativa** escape con número de días que labora y con antigüedad en el puesto, evitación con antigüedad en el puesto, maldecir con tiempo de traslado al trabajo, bromear con número de hijos, ilusionarse con edad tiempo laborando, número de días que labora y antigüedad en el puesto, por último, resignarse con número de hijos.

La edad presentó únicamente dos relaciones estadísticamente significativas con el factor maldecir, dictando que a mayor edad más comportamiento de este tipo, y con el factor bromear específicamente el grupo de 31 a 40 años, distinto de lo encontrado por Hays y colaboradores (2006), Lert y colaboradores (2001), quienes mencionan no haber encontrado ninguna relación (París y Omar, 2009) también fue distinto de los resultados de Salanova, Grau y Martínez (2005) refiriendo a que conforme avanza la edad se hace mayor uso de evitación, al igual que con lo descubierto por Guerrero (2002) puesto que reportó que las personas de 25-35 años tienden a buscar más el apoyo social y el humor. Si bien los factores específicos con los que se relacionó la edad fueron distintos según las investigaciones citadas hay un resultado en común ya que todos los factores donde se presentó la relación corresponde a los estilos de afrontamiento pasivos. Siendo muy distinto de lo encontrado por Navarro (2001), Espinosa (2004) y Murrieta (2004) ya que reportan que el afrontamiento directivo está presente en jóvenes, situación que no se presenta en la investigación debido a que el hecho de haber encontrado que a mayor edad hay mayor uso de

bromear o estilo pasivo no debe deducirse que a menor edad habrá un estilo más activo.

A diferencia de la investigación de Rout (1999), donde se encontró que el género masculino tiene una mayor tendencia a presentar comportamientos relacionados con la evitación (Bethelmy y Guarino, 2008) así como los resultados de Guerrero (2002), quien menciona un mayor uso de la planeación y de Salanova, Grau y Martínez (2005), ubicando a dicho grupo con la confrontación y las estrategias activas; en el presente trabajo se halló que el factor llorar que pertenece a un estilo pasivo es más utilizado para esta población, lo que no significa que ejecuten la acción es decir que se presente el llanto como tal sino que tienen conductas que se agrupan dentro de ese factor.

Respecto a los hallazgos de Hays, Montana, Cuaderes y Wallace 2006, (Paris y Omar, 2009) en la presente investigación sí se encontró una relación significativa entre los estilos de afrontamiento y el género femenino, el cual se inclinó más hacia las conductas de maldecir, bromear y aceptación de la responsabilidad, las dos primeras son estilos pasivos y la última más activo, diferente a los resultados de Eloisa Guerrero (2002), Rosa y col (1998) (Quaas, 2006), Lert, Chastang y Castano (2001), (Paris y Omar, 2009) y Matud (2004), (Bethelmy y Guarino, 2008; Salanova, Grau y Martínez, 2005), dichos investigadores reportaron relaciones entre el género femenino con búsqueda de apoyo social y desahogarse, pensamientos positivos y relajación, y evitación, respectivamente.

En cuanto al nivel máximo de estudios, quienes tienen un mayor grado de estudios presentan más conductas relacionadas con la evitación; los estilos correspondientes a la culpa y al escape se relacionaron con posgrado como nivel máximo de estudio, bromear con nivel, por lo que se puede decir que el hecho de tener mayor nivel de estudios no asegura un enfrentamiento más activo frente a situaciones estresantes.

Los resultados de Rodríguez, Roque y Morelio (2002) (Valadez, Bravo y Vaquero, 2011) aluden al área administrativa con la presencia de ciertos estilos de afrontamiento como la reevaluación positiva, al igual que Paris y Omar

(2009), y Baldin y Martínez (2005) con los profesionales de la salud. Sin embargo en el presente estudio se encontró que dicho estilo se encuentra relacionado con el área de ingeniería como área de estudio. Cabe destacar que la mayoría de investigaciones tienen como población muestra personal dedicado al cuidado de la salud y a la docencia.

Según la situación con la pareja de los participantes aquellos que se encontraban divorciados presentaban más comportamientos de escape, bromear y evitación, éste último se relacionó igualmente con la soltería, en semejanza con Guerrero (2002), quien vinculo a éste último estado civil v con la búsqueda de apoyo social. Todos los estilos encontrados con divorcio y soltería caen dentro de los estilos pasivos.

Por su parte Guerrero (2002), encontró nexos entre el número de hijos con al desconexión mental, el humor y el desahogo, sin embargo en la presente investigación no se encontró ninguna relación al respecto, es decir que el hecho de tener o hijos no influye en la elección de algún estilo de afrontamiento al estrés.

Las siguientes variables sociodemográficas no pudieron ser apoyadas o refutadas por otras investigaciones bajo la búsqueda inicial, debido a que no estuvieron presentes en los estudios citados, probablemente porque el instrumento con que se midieron lo estilos de afrontamiento estaba dirigido a un público en general, es decir no era exclusivo del ámbito laboral porque lo que no se presentaron dichas variables y al ser un estudio a nivel exploratorio no se tienen los argumentos para explicar las relaciones presentadas.

El tiempo laborando influyó solamente en el factor ilusionarse, teniendo mayor presencia cuando hay menos tiempo trabajando.

El tipo de organización donde se labora de carácter privado tiene más presencia en el autocontrol, por otro lado, en el ámbito público es utilizado mayormente la confrontación.

Los números de días que se laboran se relacionaron de la siguiente manera, aquellos que trabajaban de 2 a 4 días presentaban más autocontrol, quienes ejercían 5 días utilizaron más el estilo escape, evitación e ilusionarse, mientras que las personas que laboraban 6 días presentaron más el factor llorar.

Las relaciones encontradas entre el puesto y los factores fueron a nivel ejecutivo con escape, evitación e ilusionarse, mientras que en los mandos medios se ubicó más el llorar.

Según la antigüedad en el puesto, quienes tengan tienen de 1 mes a 1 año laborando en el mismo puesto reportaron el uso de los estilos llorar y ilusionarse, mientras quienes trabajaban de 1.1 a 5 años se relacionaron más con es escape, evitación y aceptación de la responsabilidad.

Si tienen personal a su cargo hay presencia de evitación y resignación, si no tienen, la relación es con evitación.

A mayor sueldo más relación con evitación y bromear, a menor de éste, menor presencia de resignación, se puede decir que el sueldo se relaciona con estilos pasivos.

Si los participantes fuman se presenta el estilo maldecir, si no lo hacen hay más comportamientos de autocontrol. Mientras que si no beben alcohol hay relación con maldecir y confrontar.

Al igual que lo menciona Salanova, Grau y Martínez (2005) en referencia a los resultados obtenidos la elección de diversos estilos de afrontamiento al estrés dependerán de las variables individuales, ya que las relaciones entre el constructo con las variables sociodemográficas son distintas unas de otras, las cuales además tal como lo menciona Gongora y Reyes (1999) son distintas de una persona a otra, aunque hay cierta relación no significa que será igual en todos los casos, por ejemplo en el caso del género femenino que se encontró relación con el factor maldecir, bromear y aceptación de la responsabilidad, es

probable que la mayoría de féminas puedan tener conductas relativas a los estilos expuestos, sin embargo no es una regla general, no todas lo harán.

Afirmando lo que menciona Pearlin y Schooler (1978) que aunque se tenga un misma situación, como las presentadas por el instrumento que pertenecen al área laboral, como reaccione cada participante es distintos, evidenciado por la gran variabilidad de respuestas encontradas.

Basado en los resultados del análisis estadístico presentado anteriormente la pregunta de investigación planteada al inicio del estudio se responde que los estilos de afrontamiento al estrés si están relacionados significativamente con las variables sociodemográficas.

Se sugiere que en futuras investigaciones se realicen más aplicaciones primeramente por el tamaño de la población a la que el instrumento se dirige, ya que sólo debe cumplir con la condición de que al momento de la aplicación la persona se encuentre laboralmente activa, del mismo modo se recomienda incrementar la muestra por el número de reactivos que componen la herramienta de medición posibilitando otro tipo de análisis estadístico. También debe tomarse en cuenta el tiempo que utiliza cada participante para contestar la prueba el cual va desde 1 hasta 2:30 horas.

Es importante reconocer que a diferencia de lo encontrado en el marco teórico en el presente instrumento se tiene un gran número de variables sociodemográficas 21, mientras que otros únicamente utilizan 3 o 4 que son edad, género, área de estudio algunas veces, lo que responde a las necesidades específicas del presente estudio, ya que el ser dirigido a una población tan amplia como son los trabajadores mexicanos y al ser de carácter exploratorio es necesaria la presentación y el análisis de diversas variables sociodemográficas tan específicas distinto a otros estudios. Lo que además propone un campo más amplio de indagación y contribuye a la investigación en México.

REFERENCIAS

- Acero, C.Y.R. (2014). Evaluación de bullying y su relación con los estilos de afrontamiento utilizados por los estudiantes de escuelas de formación de la Policía Nacional (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia.
- Ángeles, R.A. y Pozos, L.A.K. (2014). Estudio, construcción, conceptualización y desarrollo de un instrumento para medir estrategias y estilos de afrontamiento en trabajadores mexicano (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México
- American Psychiatric Association (2002). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-IV-TR. España: Masson
- Armus, D. (2010). ¿Qué historia de la salud y la enfermedad?. *Salud Colectiva*, 6(1), 5-10.
- Ávila-Agüero, M.L. (2009). Hacia una nueva Salud Pública: Determinantes de la Salud. *Acta Médica Costarricense*, 51(2), 71-73.
- Ayuso, M.J.A. (2006). Profesión docente y estrés laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 4-14.
- Barrios, C.S. y Paravic, K.T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- Berrío, G.N., y Mazo, Z.R. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 65-82.
- Bethelmy L. y Guarino, L. (2008). Afrontamiento y sensibilidad emocional como moderadores de la relación estrés-salud en médicos venezolanos. *SUUMA Psicología UST*, 5(2), 3-16.

- Blanch, P.A., Aluja, F.A. y Biscarri, G.J. (2002). Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout) y Estrategias de Afrontamiento: Un Modelo de Relaciones Estructurales. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 18(1), 57-74.
- Blandin, J y Martínez, A.D. (2005). Estrés Laboral y Mecanismo de Afrontamiento: su relación en la aparición del Síndrome de Burnout. *Sociedad Venezolana de Psiquiatría*, 51(104), 12-15.
- Bravo, S.M.J. y Peiró, M.J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 15(2), 137-146.
- Cano, G.F.J., Rodríguez, F.L. y García, M.J.(2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Esp Psiquiatría*, 35(1), 29-39.
- Capellá, A. (2001). Modelos y paradigmas en salud mental. *Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 21(80), 3-5.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hall
- CIE-10 (1992). Trastornos mentales y del comportamiento. España: Meditor.
- Coope, C. y Cartwright, S. (1996). Mental health and stress in the workplace: Aguide for employers: Inglaterra:HSMO.
- Corredor, P.M.E. y Monroy, F.J.P. (2009). Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y Burnout en personal sanitario. *Hacia la promoción de la salud*, 14(1), 109-123.
- Cueto, M. (2008). Las oportunidades de la historia de la salud. *Ciência & Saúde Coletiva*, 13(3), 830-832.

- Duval, F., González, F. y Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 48(4), 301-318.
- Escribà-Agüir, V. y Bernabè-Muñoz, Y. (2002). Estrategias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa profesional en médicos especialista de la comunidad Valenciana. Un estudio con entrevista semiestructuradas. *Revista Española Salud Pública*, 5, 595-604.
- Espinosa, J.C., Contreras, F.V. y Esguerra, G.A. (2009). Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Diversitas, Perspectivas en psicología*, 5(1), 87-95.
- Hayward, J. (1956). Historia de la medicina. México: Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Fernández, L.A. y García, A.M.J. (2004). Medio Laboral y Salud Mental. *Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 90, 131-141.
- Folkman, S. y Lazarus, R.S.(1990). Coping and emotion. *Psychological and biological approaches to emotion*, 313-332.
- Frydenberg, E. y Lewis, R. (1996). Manual: ACS. Escalas de Afrontamiento para Adolescentes. España:TEA.
- Fuentes, N.I. (2010). Salud para los mexicanos. *Revista Mexicana de Ciencias Farmacéuticas*, 41(4), 5-6.
- Galán, C.S y Camacho, G.E.J. (2012). Estrés y salud: Investigación básica y aplicada. México: Manual Moderno.

- Gastañaga, M.C. (2012). Salud ocupacional: historia y retos del futuro. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 177-178.
- Gil-Monte, P.R. (2003). Burnout síndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.
- Gil-Monte, P.R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española Salud Pública*, 83, 169-173.
- Gil-Monte, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-341.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997) Desgaste psíquico en el lugar de trabajo: síndrome de quemarse por el trabajo. España: Síntesis.
- Gomero, C.R. y Llapyesán, C. (2005). La Medicina Ocupacional en los últimos tiempos. *Medica Herediana*, 16(4), 273-275.
- Gomero, C.R., Zavallo, E.C. y Llapyesán, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud ocupacional. *Medica Herediana*, 17(2), 105-108.
- Góngora, C.E. y Reyes, L.I. (1999). La Estructura de los Estilos de Enfrentamiento: Rasgo y Estado en un Ecosistema Tradicional Mexicano. *Revista Sonorense de Psicología*, 13(2), 3-14.
- Guerrero, B.E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 43, 91-112.

- Guerrero, B.E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de psicología*, 19(1), 145-158.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Guerrero, L. y León, A. (2008). Aproximación al concepto de salud, revisión histórica. *FERMENTUM*, 18(53), 610-633.
- Kerlinger, F.N. y Lee, H.B. (2001). Investigación del comportamiento. México: Mc Graw Hill
- Labrador, F.J. (1992). El estrés: Nuevas técnicas para su control. España: Editorial Martínez Roca.
- Lamata, C.F. (2002). Transferencias y salud mental. *Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 22(81), 3-5.
- Landa, V. y Mena L. (2003). Estrés laboral en personal clínico hospitalario. *Terapia Psicológica*, 21(2), 137-151.
- Levaggi, V. (2007). ¿Qué es el trabajo decente?. Perú: OIT.
- Levi, L. (2001). Psycho-socio-economic determinants for stress and depression: A call for action, Coping with stress and depression related problems in Europe. *Final Report European Union Presidency*, 25-27.
- López-Araújo, B., Oscar, S.A. y Peiró, J.M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psichothema*, 19(1), 81-87.

- Marsolleir, R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
- Martín, A.M.A. (2011). Consideraciones sobre el acervo médico popular a través de la Historia de la Medicina. *Medicina naturista*, 5(1), 30-35.
- Matud, A.M.P., García, R.M.A. y Matud, A.M.J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(2), 451-465.
- Matud, A.M.P., García, R.M.A. y Matud, A.M.J. (2006). Estrés y malestar en el profesorado. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 6(1), 63-76.
- Minaya, H.O. (2009). ¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad. *Salud Mental*, 32, 439-440.
- Molano, V.J.H. y Arevalo, P.N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que una semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31.
- Moreno, J.B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Muñoz, G.G.I.(2004). Historia de la Prevención. *Hacia la promoción de la salud*, 9, 27-32.
- Omar, A. (2006). Justicia Organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.

- Organización Mundial de la Salud (2001). Documentos básicos. Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- OPS (2003). Salud de los trabajadores de la salud. Argentina: OPS.
- Paula, I. (2005). Estudio de caso sobre el distres labora, en profesionales de la educación especial. *MAPFRE Medicina*, 16(1), 36-55.
- Paris, L. y Omar, A. (2009). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología y Salud*, 19(2), 167-175.
- Peiró, M.J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Colombia*, 3(2), 179-186.
- Pérez, S.G.M.A., Martín, R.A, Gallego, C.A., Correa, C.E. y Pérez, B.J. (2003). Repercusiones psicológicas del estrés laboral en los profesionales sanitarios que trabajan en los equipos de trasplantes. *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, 66, 19-31.
- PSISA (1993). El Burnout o desgaste profesional: Estudio empírico de los profesionales de la educación secundaria y bachillerato en Salamanca. España: Fondo Cultural Salamanca.
- Quaas, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Psicoperspectivas*, 1, 65-75.
- Ramírez, V.A. (2012). Servicios de salud ocupacional. *Anales de la Facultad de Medicina*, 73(1), 63-69.

- Regueiro, R. y León, O.G. (2003). Estrés en decisiones cotidianas. *Psicothema*, 15(4), 533-5338.
- Rengifo, C.H. (2008). La Salud Ambiental. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 25(4), 353-354.
- Restrepo, O.D.A y Jaramillo, E.C.J. (2012). Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(2), 202-211.
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y evolución*, 7, 1-21.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgos: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Rodríguez, G.L.A.M. y Lopera, J.J. (2002). Conceptos básicos de validación de escalas de Salud Mental. *CES Medicina*, 16, 31-39.
- 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.
- Román, H.J. (2006). El desencuentro de la salud mental y la salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(4), 1-10.
- Rondón, M.B. (2006). Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. *Salud pública*, 23(4), 237-238.
- Rubio, J.R.C. (2004). Métodos de evaluación de riesgos laborales. España: Díaz de Santos

- Saavedra, Z.A. y Mühlenbrock, P.C.V. (2009). Promoción de la Salud Ocupacional: Revisión y proyecciones para Chile. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 47(4), 293-302.
- Salanova, M., Grau, M.R. y Martínez, M.I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(1), 141-157.
- Sandín, B. y Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): desarrollo y evaluación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39-54.
- Sanjuán, H., Baquero, L.H. y Navarro, L.E. (2011). Salud Global. *Salud Uninorte*, 27(1), 11-13.
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y enfermería*, 9(2), 9-21.
- Tobón, M.F.A. (2005). La salud mental: una visión integral. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1).
- Uribe, P.F. (2007). Estudio confirmatorio de escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): un instrumento de bournout para mexicanos. *Revista Interamericana Psicología Ocupacional*, 26(1), 7-21.
- Valadez, R.A., Bravo, G.M.C. y Vaquero, C.J.E. (2011). Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(1), 65-76.

Yuste, P.(2010). El arte de la curación en la antigua Mesopotamia. *Espacio, tiempo y forma*, 23, 27-42.

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.

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Gráfica 1. Género	90
Gráfica 2. Edad	90
Gráfica 3. Situación con la pareja	91
Gráfica 4. Fumar	91
Gráfica 5. Beber (alcohol)	92
Gráfica 6. Número de hijos	92
Gráfica 7. Dependientes económicos	93
Gráfica 8. Nivel máximo de estudios	93
Gráfica 9. Áreas de estudio	94
Gráfica 10. Tiempo laborando	94
Gráfica 11. Tipo de organización donde se labora	95
Gráfica 12. Giro de la organización donde se labora	95
Gráfica 13. Jornada laboral	96
Gráfica 14. Número de días que se labora	96
Gráfica 15. Tiempo de traslado al trabajo	97
Gráfica 16. Puesto	97
Gráfica 17. Antigüedad en el puesto	98
Gráfica 18. Personal a cargo	98
Gráfica 19. Sueldo	99
Gráfica 20. Se cuenta con otro trabajo	99
Tabla 1. Medidas generales por factor	100
Tabla 2. Método: Prueba T	101
Tabla 3. Alfa de Cronbach	102
Tabla 4. Correlación Pearson de Grupo 1 Alivio Emocional y variables sociodemográficas	103
Tabla 5. Correlación Pearson de Grupo 2 Centrado den la Resolución de Problemas y variables sociodemográficas	105
Tabla 6. Correlación Pearson de Grupo 3 Resignarse y variables sociodemográficas	107
Tabla 7. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Edad	108

Tabla 8. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Género	110
Tabla 9. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Nivel máximo de estudios	112
Tabla 10. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Áreas de estudio	114
Tabla 11. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Estado Civil	115
Tabla 12. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Número de hijos	116
Tabla 13. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Dependientes económicos	117
Tabla 14. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Tiempo laborando	118
Tabla 15. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Tipo de empresa donde se labora	119
Tabla 16. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Giro de empresa donde se labora	121
Tabla 17. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Jornada laboral	122
Tabla 18. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Tiempo de traslado al mañana	123
Tabla 19. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Número de días que labora	124
Tabla 20. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Puesto	126
Tabla 21. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Antigüedad en el puesto	128
Tabla 22. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Personal a cargo	130
Tabla 23. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y Sueldo	132
Tabla 24. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y	134

Se cuenta con otro trabajo

Tabla 25. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y 135

Fuma

Tabla 26. Análisis de Varianza entre los Factores de Afrontamiento y 137

Bebe (alcohol)

ANEXO

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** anexas, 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!



CUESTIONARIO "B" V2
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 se 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 enfrente 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.- Cuándo se tiene un problema es bueno encomendarse a un santo o algo parecido.
185.- Me disgustan las conversaciones con albures.
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.- ¿Tienes hijos?
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!

Hojas de Respuesta Cuestionario "B"

CÓMO ENFRENTAS EL ESTRÉS EN TU TRABAJO
Versión 2

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 Versión 2

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 Versión 2

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.- 1 Femenino 2 Masculino

243.- 1 Primaria, 2 Secundaria, 3 Bachillerato,
 4 Carrera Técnica, 5 Licenciatura, 6 Posgrado.

244.- 1 Económico Administrativas, 2 Ciencias Sociales,
 3 Ingenierías, 4 Medicina, 5 Artes, 6 Biológicas.

245.- 1 Soltero (a) 2 Casado (a), 3 Unión Libre,
 4 Divorciado (a), 5 Viudo (a)

246.- _____ Hijos.

247.- 1 Sí 2 No

248.- 1 Sí 2 No

249.- _____ Años. _____ Meses.

250.- 1 Sector Público 2 Sector Privado

251.- 1 Servicios 2 Producción 3 Comercial

252.- _____ horas al día.

253.- _____ tiempo de traslado.

254.- _____ días a la semana.

255.- 1 Operativo, 2 Mando Medio, 3 Ejecutivo,
 4 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!