



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional

Programa de Profundización en Procesos de Psicología Clínica

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO ANTE EL
DESPIDO INJUSTIFICADO

Investigación Empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Reyna María Cruz Hueramo

Director: Dr. Omar Moreno Almazán

Dictaminadores: - Vocal: Dra. Liliana Chimal Ornelas

- Secretaria: Dra. Oralia Espinoza Montiel

-Suplente: Lic. Alma Araceli Reyna García

- Suplente: Mtro. Juan Manuel Montiel Génova



Los Reyes Iztacala Tlalneptla, Estado de México, 8 de diciembre 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatoria

A las personas que ante el dolor de la pérdida, abrieron su corazón para hacer posible este trabajo, son y serán ejemplo de resiliencia.

Agradecimientos

A Dios, por estar en cada momento de mi vida...

Al Dr. Omar Moreno Almazán, por su guía y apoyo durante este trabajo. Gracias por su paciencia y por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable...

Al Maestro Rodrigo Gutiérrez, que sus observaciones fueron siempre útiles, cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan...

A mi familia maravillosa, a mi padre y a mi madre que siempre han fomentado en mi el deseo de superación. Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas. Gracias por ser quienes son y por creer en mí...

A mis amigas y compañeras de vida, muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento y las risas compartidas...

A Gigos, que me acompañaste, alentaste y apoyaste en cada paso de este proyecto. Solo "íbamos por un semestre"... ¡Te amo!

INDICE

RESUMEN	6
PRESENTACIÓN.....	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO 1. ESTRÉS EN EL AMBITO LABORAL.....	12
1.1 Estrés.....	12
1.2 Estrés laboral	16
1.2.1 Modelos explicativos del estrés laboral	18
1.3 Estrés y marco legal	21
1.4 Estrés ante el despido injustificado	22
CAPITULO 2. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE EL ESTRÉS.....	25
2.1 Definición	25
2.2 Modelo Transaccional	26
2.3 Modelo Transaccional de Coping.....	32
CAPITULO 3. MÉTODO	37
3.1 Planteamiento del problema.....	37
3.2 Objetivo general	37
3.3 Población	38
3.4 Muestra	38
3.5 Consideraciones éticas	38
3.6 Criterios de inclusión.....	39
3.7 Definición de variables	39
3.8 Tipo de estudio.....	40
3.9 Diseño de investigación.....	41
3.10 Instrumento	41
3.11 Escenario	42
3.12 Procedimiento	42
3.13 Análisis estadístico	44
CAPITULO 4. RESULTADOS	46
4.1 Escenario de aplicación	46
4.2 Resultados	48

4.3 Apartado 1, Inventario CRI-A	53
4.4. Apartado 2, Inventario CRI-A	64
4.4.1 Caso 1	64
4.4.2 Caso 2	67
4.4.3 Caso 3	69
4.4.4 Caso 4	72
4.4.5 Caso 5	75
4.4.6 Caso 6	78
4.4.7 Caso 7	80
4.4.8 Caso 8	82
4.4.9 Caso 9	84
4.4.10 Caso 10	87
4.5 Apartado 2, Inventario CRI-A. Por foco y método	91
CAPITULO 5. CONCLUSIONES	96
5.1 Consideraciones finales	99
REFERENCIAS.....	101
ANEXOS	106

RESUMEN

En el siguiente documento se describe la experiencia que vivieron, al ser despedidos de manera súbita, algunos trabajadores del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia (SMDIF) Chimalhuacán. Las consecuencias psicológicas que con esto vivieron y las estrategias de afrontamiento psicológico que pusieron en marcha para sobrellevar esta situación.

El objetivo del presente estudio fue conocer las estrategias de afrontamiento psicológico que emplearon trabajadores del Centro de Rehabilitación e Integración Social CRIS, perteneciente al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, (SMDIF) Chimalhuacán, ante el despido súbito. Partiendo de este objetivo se efectuó una investigación transversal no probabilística; para lo cual se realizó la aplicación del Inventario CRI-A; pretendió conocer y describir el foco y método de las estrategias empleadas, dicho instrumento se analizó de manera cuantitativa, por medio del SPSS. La muestra quedó formada por 10 trabajadoras de 30 a 45 años de edad, la recolección de datos se llevó a cabo en la cercanía de dicho espacio laboral. Los resultados muestran que, de las estrategias de afrontamiento, el 60 % del Universo de estudio mecaniza un foco de aproximación como estrategia de afrontamiento psicológico y un 40 % con foco de evitación. Un 60% con método cognitivo y 40 % con método conductual.

Palabras claves: estrés, estrategias de afrontamiento, despido

Abstract

The following document describes the experience of some workers of the Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia DIF Chimalhuacán (System for the Integral Development of the Family, SMDIF Chimalhuacán) when they were suddenly fired, the psychological consequences they experienced and the psychological coping strategies they implemented to cope with this situation.

The objective of this study was to know the psychological coping strategies used by workers of the CRIS Rehabilitation and Social Integration Center, belonging to the System for the Integral Development of the Family, SMDIF Chimalhuacán, in the face of sudden dismissal. Based on this objective, a non-probabilistic cross-sectional research was carried out; for which the CRI-A Inventory was applied; it was intended to know and describe the focus and method of the strategies used, this instrument was analyzed quantitatively, by means of SPSS. The sample consisted of 10 female workers between 30 and 45 years of age; data collection was carried out in the vicinity of the work space. The results show that, of the coping strategies, 60 % of the study universe mechanizes an approach focus as a psychological coping strategy and 40 % with an avoidance focus. Sixty percent with cognitive method and 40 % with behavioral method.

Key words: stress, coping strategies, dismissal.

PRESENTACIÓN

Comprender los procesos psicológicos ante situaciones estresantes se convierte en un tema de estudio fundamental de la ciencia psicológica. El poder presentar una propuesta descriptiva de diez personas que viven una situación límite al ser despedidos de su trabajo sin previo aviso, y las respuestas de afrontamiento psicológico que utilizan para sobrellevar la situación se convierte en el objetivo medular de este documento. Por lo cual se encuentra dividido en: El capítulo 1, donde se realiza un análisis de qué es el estrés, como se manifiesta este en el ámbito laboral, los modelos explicativos del estrés laboral, los cuidados en materia legal sobre el estrés y la empresa o institución y finalmente el despido y el estrés que provoca. En el capítulo 2, se encuentran la descripción de las estrategias de afrontamiento ante el estrés y la revisión de dos modelos; el transaccional y el transaccional de coping. Posteriormente en el capítulo 3 se encuentra la descripción del método que se llevó a cabo para lograr identificar las estrategias de afrontamiento, donde se describe la población, la muestra, la definición de las variables a emplear, el tipo de estudio, el diseño de investigación y la metodología empleada. En el capítulo 4 se hace mención de los resultados obtenidos la descripción de escenario de aplicación y la exposición de los 10 casos. Finalmente se encuentra las conclusiones del presente trabajo. Y finalmente en el capítulo 5 se encuentran la discusión y la conclusión de la investigación en torno a las estrategias de afrontamiento ante el despido injustificado.

INTRODUCCIÓN

El análisis de las herramientas conductuales ante el abordaje de situaciones estresantes es de vital importancia para conocer al sujeto y con ello ofrecer alternativas de prevención a la salud mental. En el ámbito laboral una de las situaciones más estresantes es el despido injustificado, que se vive día a día con mayor frecuencia.

En la actualidad se han modificado las modalidades laborales, las condiciones ambientales de trabajo y los estímulos laborales, lo que ha promovido cambios en los sistemas informales y formales del empleo y ha promovido los despidos en diversos sectores, por cuestiones diversas. Lo que nos invita a conocer las estrategias de afrontamiento con las que se enfrenta un despido, el cual es cursado, desde los diversos factores psico emocionales y sociales de cada sujeto, por lo que el presente trabajo se centra, en la descripción de las estrategias de afrontamiento en un grupo de personas del Centro de Rehabilitación e Integración social CRIS, perteneciente al Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Chimalhuacán, que han vivido un despido injustificado por cambio de administración después de un gobierno de continuidad por veinte años, llega un nuevo grupo político lo que genera un despido masivo en diversas instancias de los servicios gubernamentales del municipio de Chimalhuacán, dando paso a dejar a servidores públicos sin empleo y con ello retando a cada uno a afrontar dicha situación.

Para poder conocer cómo se sostiene una situación estresante, en específico un despido, se realiza el presente trabajo, reconociendo investigaciones antecedentes en materia de estrés, afrontamiento y pérdida del empleo. Ante una perdida laboral, donde no se tiene el control de la situación, se ve afectado más allá de la percepción económica, se afectan los espacios sociales, familiares, personales y profesionales; para lo cual conocer las estrategias de afrontamiento nos ayudará a guiar a cada persona ante el despido.

Para Lazarus y Folkman (1986) las estrategias de afrontamiento permanecen influenciados por los ámbitos estresantes y de incertidumbre, generando respuestas des adaptativas, por lo cual, en la situación de un despido, se perjudica al sujeto en varios puntos, ejemplificando se ve disminuido el ingreso económico, se ve afectada las colaboraciones sociales con personas fuera de su entorno familiar, se replantea su auto criterio y auto efectividad, entre otras situaciones; ante tales condiciones el individuo tiende a ver debilitadas sus habilidades psicosociales, además de que obtiene un efecto universal en algunas de sus funcionalidades psicológicas, lo cual resulta en un deterioro cognitivo y una más grande posibilidad para el desarrollo de trastornos depresivos, ansiosos o de identidad, y, en algunas ocasiones, estrés pos traumático.

Frente a situaciones estresante se han realizaron distintas averiguaciones con la utilización de instrumentos diversos para la determinación de las estrategias de afrontamiento utilizadas, por lo que en la investigación de Álvarez y Cataño (2019), con la aplicación del Inventario de Duelo Complicado y la Escala de Estrategias de Coping, donde se retoman las estrategias de afrontamiento de: la solución del problema, el apoyo social, la espera, la religión, la evitación emocional, el apoyo profesional, la reacción agresiva, la evitación cognitiva, la reevaluación positiva, la expresión de las dificultades de afrontamiento, la negación y la autonomía. mencionan que, en un duelo normal y complicado, no existen diferencias relevantes en las tácticas de afrontamiento, y que las más usadas son, las centradas en el problema, el uso de estrategias de religión, la búsqueda de apoyo profesional por encima de la media, así como el uso de estrategias de evitación emocional, reevaluación positiva, expresión de la dificultad de afrontamiento y negación. En conclusión, las estrategias de predominando es la utilización de la religión y la búsqueda de apoyo profesional.

Finalmente, en el trabajo realizado por Díaz et al. (2016) sobre la pérdida y afrontamiento en desempleados, donde se realiza la aplicación de un cuestionario sobre estrategias de afrontamiento, compuesto por 28 ítems en los que se toma en cuenta el afrontamiento activo, la planificación, el apoyo social instrumental, la

religión, reinterpretación positiva, la adaptación, la negación, el humor, la auto distracción, la autoinculpación, la desconexión conductual, el desahogo emocional y el uso de sustancias. De estas estrategias la negación, la auto inculpación, la distracción y la desconexión, las cuales están asociada a procesos de duelo más intensos, ya que son basados más en la desesperanza; así mismo, se destaca que la pérdida del trabajo tiene repercusiones en el ámbito socio emocional y no solo con una situación económica.

Ante la revisión de diversas investigaciones y el despido injustificado el presente trabajo busca conocer las estrategias de afrontamiento que surgen por un despido injustificado a través de la aplicación del Inventario CRI-A en trabajadores del Centro de Rehabilitación e Integración Social (CRIS), perteneciente al Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia (SMDIF) Chimalhuacán.

CAPITULO 1. ESTRÉS EN EL ÁREA LABORAL

1.1 Estrés

El hablar de estrés es un concepto recurrente en diferentes discursos y escenarios, es un tema recurrente en el área de la salud. Se menciona dicho concepto de manera generalizada ante una sensación de irritabilidad, molestia, enojo, presión, entre otras, eso hace que se amplíe el uso del término y lo tengamos presente en diferentes situaciones en nuestra vida cotidiana.

Las personas a lo largo de su vida enfrentan numerosas situaciones que pueden generar estrés, irritabilidad, desorientación, entre otras emociones que ponen en peligro su bienestar o integridad personal. Cada persona responde de manera diferente ante el estrés, algunas se ponen en alerta y vigilantes, mientras que otras intentan negar la situación, distraerse u olvidar el asunto que genera malestar, es decir el actuar de los sujetos puede ser de forma directa y activa para cambiar la situación, o aceptarla con resignación.

En Pereyra (2010) menciona que el concepto de estrés se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye, estudiante de medicina en la Universidad de Praga, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, independientemente de la enfermedad que padecían, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida de apetito, problemas con el peso, debilidad, entre otros síntomas inespecíficos. Esta sintomatología llamó la atención de Selye, quien denominó al fenómeno “Síndrome de estar enfermo”. Posteriormente Selye se graduó de médico, realizó un doctorado en química orgánica y en la Universidad John Hopkins, desarrolló experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas. Al conjunto de esta “tríada de la reacción de alarma” Selye lo denominó

primeramente “estrés biológico” y luego, simplemente, “estrés”. (citado en Selye, 1960).

El estrés es una respuesta natural del organismo ante situaciones de peligro, de gran tensión o elevada presión, estos estímulos llegan al cerebro concretamente a una zona formada por el hipotálamo y la hipófisis las cuales se comunican a través de mensajes de corto alcance que son neurotransmisores, el mensaje que se envía es el factor liberador de corticotropina (CRF) que estimula la hipófisis activando la secreción de otra hormona la adrenocorticotropina (ACTH), éste es como un mensajero de largo alcance que va a llegar a los riñones concretamente a las glándulas suprarrenales, ante la llegada de esta señal, las glándulas se activan y secretan cortisol. Además, el hipotálamo va a secretar dopamina la cual va a reaccionar con el cortisol para generar la adrenalina; esta adrenalina va a ser generada también por las glándulas suprarrenales y es la que va a generar la aceleración de la frecuencia cardíaca, se dilatan las pupilas, se evita la micción, se detiene la digestión y se aumenta el metabolismo del hígado, que son respuestas típicas ante una situación de riesgo.

El problema aparece cuando el estrés se vuelve crónico, al prolongarse, se acaba la dopamina esto genera irritabilidad, problemas digestivos, depresión y problemas de sueño además la acumulación de cortisol impide la regeneración celular lo que produce inmunodeficiencias es decir el individuo es más susceptible ante una infección.

Es importante reconocer que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010). En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo al estado basal cuando el estímulo ha cesado. El problema surge cuando se mantiene la presión y se entra en estado de resistencia, ya que esto genera incomodidad, agotamiento y con ello puede llegar a alteraciones funcionales y orgánicas.

Actualmente la OMS, 2019 desarrolla la versión 11 de la Clasificación Internacional de Enfermedades, (CIE-11), donde se realiza una agrupación separada en lugar de combinarlos con trastornos de ansiedad como en la CIE-10 o el DSM-IV. Para la CIE-11, los trastornos específicamente asociados con el estrés tienen dos características fundamentales: son identificables sobre la base de diferentes psicopatologías que son distintas de otros trastornos mentales; y se presentan en asociación específica con un evento estresante o serie de eventos Clasificación Internacional de Enfermedades, (OMS CIE-11, 2019)

En el CIE 11 se menciona que el diagnóstico de Trastorno de Estrés Post Traumático se basa en tres elementos básicos: la re-experimentación del evento traumático, en el que el evento no sólo es recordado sino vivido como si estuviera volviendo a ocurrir; la evitación de recordatorios que la puedan producir el re experimentación del acontecimiento traumático; y una percepción agudizada de amenaza actual, indicado por diversas formas de activación. Estos elementos deben haberse desarrollado después de la exposición al evento amenazante. El diagnóstico puede hacerse 1 mes después del evento centrándose en los elementos centrales, y en considerar el deterioro funcional. Para la CIE-11, el factor estresante es necesario, aunque no suficiente para diagnosticar. El agente estresante puede ir desde acontecimientos vitales negativos dentro de la gama normal de la experiencia (en el caso de un trastorno de adaptación) a factores estresantes traumáticos de gravedad, en el caso del Trastorno de Estrés Post Traumático TEPT y el Trastorno de Estrés Post Traumático complejo TEPT.

En el CIE-11 se añade una agrupación separada para los trastornos específicamente asociados con el estrés, se colocan requisitos más estrictos para los síntomas de TEPT, y se suma el TEPT complejo, reconociendo que la reacción de estrés agudo es una respuesta no patológica a un factor estresante.

Así como, presentar alteraciones en la activación que se inició o empeoró después del evento traumático, manifestando al menos 3 (en los niños, 2) de los siguientes aspectos: comportamiento irritable o agresivo, comportamiento

imprudente o autodestructivo, hipervigilancia, respuestas exageradas de sobresalto y problemas de concentración.

Es importante mencionar que el estrés generalmente se asocia también a ansiedad y/o depresión y en ocasiones existen signos de ideación suicida. Puede aparecer en un lapso de tiempo de seis meses desde el evento estresante a los síntomas.

Cabe resaltar que, como diagnóstico diferencial, se encuentran: la depresión y la ansiedad sin trastorno de estrés postraumático, el trastorno disociativo y el trastorno obsesivo compulsivo.

De esta general el término “estrés” es una respuesta general del organismo a un estresor o situación estresante que es producida por un proceso bioquímico. Para Moreno Hernández (2016) el estrés psicológico se define como una relación entre el individuo y su entorno, el cual es evaluado por el propio sujeto como amenazante o desbordante desde sus recursos, por lo que pone en peligro su bienestar. Por lo que, el sujeto evalúa la situación que está presente y le da un significado emocional y una semántica dando una evaluación y un afrontamiento que varían en frecuencia, duración, intensidad y tipo de respuesta lo que genera en el cuerpo una respuesta conductual fisiológica y emocional.

Es así que, al enfrentar una situación estresante, las estrategias de afrontamiento apoyan el cómo se enfrenta la situación. Sin embargo, no solo son las habilidades del sujeto, sino la influencia de los entornos, los cuales pueden ser estresantes y de incertidumbre. Como menciona Leach (como se citó en Salgado y Leria, 2018) ante la percepción vacilante del ambiente se promueve en el sujeto una tendencia a ver debilitadas sus capacidades, además de que recibe un impacto global en varias de sus funciones psicológicas, lo que resulta en un deterioro cognitivo y una mayor probabilidad para el desarrollo de trastornos depresivos, ansiosos o de identidad, y, en algunos casos, de estrés pos traumático.

Álvarez y Cataño (2019) mencionan que una situación estresante a través por tres procesos; la percepción de la situación estresante, la respuesta ante el

problema y el afrontamiento; para llevar a cabo dichos momentos se requiere conocer la personalidad, la motivación del sujeto y las herramientas cognitivas y conductuales del individuo.

1.2 Estrés laboral

En el estudio de Osorio y Cárdenas (2016) sobre el análisis de 62 artículos relacionados con el tema de estrés laboral mencionan que 29 de esos artículos definen el estrés cada uno de diferente manera, pero coinciden en que es una respuesta psicofisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo.

Para autores como Levi et al (2013) (como se citó en Osorio y Cárdenas, 2016) mencionan que el estrés es un patrón de respuestas del organismo ante las exigencias externas, donde existe un desequilibrio entre la demanda externa y la capacidad de respuesta del individuo, manifestada a través de síntomas psicológicos, físicos y sociales.

En materia de estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgos que pueden afectar la salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial. Se menciona que el estrés y el trabajo tiene sus particularidades al tratarse de los efectos psicosociales, los cuales son aquellas condiciones tanto dentro del ámbito laboral como fuera de este, que influyen en la aparición de situaciones que son percibidas como amenazantes para el sujeto.

El trabajo en sí, es un espacio de cambios contantes, de actividades complejas por la relación entre los sujetos, las necesidades propias de la empresa, las actitudes de los usuarios o proveedores, etc. Y en este espacio, la salud mental es uno de los aspectos en los que los psicólogos ponen acciones para mediar la interacción entre la persona y su ambiente profesional. Es en el área de trabajo donde se viven diferentes situaciones estresantes, que, dependiendo de los recursos del sujeto, se viven como circunstancias amenazantes.

En el ámbito laboral existen estresores, entre los que se encuentran: El aspecto del ambiente físico, como lo es la iluminación, el ruido, la temperatura del lugar, la contaminación del espacio. El aspecto propio de la actividad, que trae consigo estresores de la tarea, es decir, el cómo percibe el sujeto la ejecución de lo encomendado en relación, a la distribución de las actividades, la carga mental del trabajo, la percepción del control sobre la tarea (la capacidad de resolución y ejecución). Y por último el aspecto de la organización, que son, el conflicto y ambigüedad de rol, las condiciones de la jornada de trabajo, las relaciones interpersonales, la promoción y el desarrollo de la carrera profesional. Dichos estresores se deben tomar en cuenta en relación a la evaluación e intervención de la atención a las demandas propias del estrés laboral.

Ante estos estresores el cuerpo manifiesta respuestas; de forma fisiológica, se encuentra el dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, la taquicardia, problemas en el sistema simpático manifestado por aumento de la frecuencia cardíaca, de la presión arterial, de la frecuencia respiratoria, etc. Otra forma de respuesta al estrés es a través de la respuesta cognitiva que es la forma de recibir la información para considerar si es una situación de riesgo o no según la percepción del sujeto, esto con el fin de valorar el daño o beneficio y determinar el actuar según las capacidades del sujeto. Y finalmente la respuesta comportamental las cuales dependen de cada individuo, puede ser el enfrentamiento, la huida o la evitación.

Como consecuencia del estrés labora desencadenan en problemas en diferentes áreas, como la consecuencia física, que son problemas gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, entre otros. Entre las consecuencias de tipo psicológicas se encuentran, la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, mal humor, consumo de fármacos, alcohol y tabaco, entre otras situaciones sobre la situación mental. Y para la empresa como consecuencia ante el estrés, se encuentran, los

problemas en la planificación y la logística del personal, por el ausentismo lo que conlleva en una pérdida de producción, en un mal ambiente de trabajo y en una baja productividad.

Sin embargo, el proceso de estrés laboral no es una simple reacciones automáticas de estímulo y respuesta, sino que el impacto de los agentes estresantes depende también de la significación que toman los estímulos para el individuo y sus estrategias de afrontamiento

Para Cuevas-Torres y García-Ramos (2012) (como se citó en Osorio y Cárdenas, 2016) hablan de que no existe una definición conceptual común sobre estrés laboral. Sin embargo, existen modelos para explicar el estrés laboral.

1.2.1 Modelos explicativos de estrés laboral.

Modelo demandas-control de Karasek (1979)

Este modelo menciona cuatro cuadrantes donde se encuentran combinaciones entre las demandas laborales y la actitud de control del trabajador, estos son: trabajos pasivos donde hay bajo control y baja demanda; trabajos activos donde hay altas demandas y alto control; trabajo de baja tensión con bajas demandas y mucho control; y por último trabajos con alta tensión donde existen muchas demandas, pero poco control laboral. No mide el estrés como estado interno de la persona. De esta manera autores como Gao et al (2014); Jones et al (2015) (como se citó en Osorio y Cárdenas, 2016), mencionan el estrés laboral en relación al cuadrante de trabajo, aclaran que la tensión no solo puede ser entendida como resultado de aspectos del ambiente de trabajo, sino de los efectos conjuntos de las demandas de trabajo y de libertades en la toma de decisiones del trabajador frente a esas demandas.

Describe que el equilibrio entre la demanda y el nivel de control del estímulo produce un cierto grado de estrés en un momento determinado. Menciona que es necesario que el individuo posterior a una situación de estrés debe pasar por un proceso de recuperación.

De no tener este periodo de descanso y mantener largos periodos de estrés continuado puede llevar a que este se acumule y llegue a un estrés crónico.

De esta manera, en este mismo modelo se hace una distinción entre estrés como estado interno de la persona y la tensión laboral como el resultado de la interacción entre demandas y control del trabajador. Para dicho modelo el estrés es un estado del organismo que se hace manifiesto por un síndrome, el Síndrome General de Adaptación, que se compone de las fases de alarma, adaptación y resistencia y agotamiento, en la última fase se puede generar la enfermedad del organismo al debilitar la respuesta de adaptación.

Modelo instructivo de estrés ocupacional de los investigadores Ivancevich y Matteson (1989)

Este modelo está basado en el análisis de los factores externos (estímulos desencadenantes), plantea que el estrés está delimitado por las características individuales del trabajador, y que su respuesta adaptativa estará mediada por las características individuales y por la acción de una situación o evento externo. Plantea que cada persona tiene demandas especiales tanto físicas como psicológicas, generando con ello diferentes conductas en relación a las demandas externas.

Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996).

El modelo de Siegrist se presenta como una metodología que permite prever la presencia de situaciones poco satisfactorias, ya que se pueden conocer valores como el esfuerzo que realizan los trabajadores, la recompensa que obtienen y su grado de implicación con la empresa. Dicho modelo, menciona que el estrés se genera cuando existe un sobreesfuerzo del trabajador y pocas recompensas.

Este modelo permite detectar situaciones distintas al mero estrés, es decir, aquellas personas que, no teniéndolo aún, presentan realidades que se podrían denominar poco satisfactorias. En el trabajo pueden estar viviendo: elevado esfuerzo, baja recompensa, escasa implicación, entre otras circunstancias que, de persistir en el tiempo, pueden llegar a desembocar en estrés.

Modelo Transaccional

El modelo transaccional analiza el estrés en términos de valoración cognitiva donde se evalúa el ambiente como estresante (amenazante) o no estresante (oportunidad).

En Moreno Hernández (2016) se menciona que el Modelo Transaccional, se plantea que ante una situación de estrés y el entendimiento de cómo la persona enfrenta esta situación, parte de tener en cuenta, la valoración que la persona hace de los estresores, las emociones asociadas a dicha valoración, y los esfuerzos tanto cognitivos como conductuales para afrontar dichos estresores (como se citó en Lazarus, 1994). Este modelo cognitivo sobre el estrés y el afrontamiento ha ejercido una notable influencia, debido a que estudia los desacuerdos entre la perspectiva de la persona y el entorno, así como el desequilibrio ocasionado, principalmente, por estresores que tienden a influir interactivamente con la persona.

Modelo sobre salud laboral denominado Self, Work, Social

Ostermann y Gutiérrez (2000) (como se citó en Félix et al, 2018) mencionan el modelo sobre salud laboral denominado Self, Work, Social, aborda al estrés como el inter juego entre los factores personales, sociales y laborales. Explica la premisa de que la tolerancia o el nivel de estrés no solo se afecta por estresores en el trabajo sino también por los personales y sociales

Para Osorio y Cárdenas (2016) estos modelos asignan mayor valor a la descripción del modelo que al concepto general sobre estrés. Finalmente menciona que, el estrés laboral es una respuesta a situaciones amenazantes, es decir, es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto. Así mismo, se ha asociado principalmente a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y a variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual.

1.3 Estrés y marco legal

En México para el cuidado del trabajador y la atención en relación al estrés se tienen leyes y reglamentos; que van desde la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, que menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Así mismo, la Ley Federal del Trabajo, es la encargada de garantizar la relación empleado y empleador en beneficio de ambas partes, en el título cuarto sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, en el capítulo I de las obligaciones de los patronos, y en el artículo 132 donde se establecen las obligaciones del patrón y que el trabajo debe ser digno, libre de discriminación y con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para prevenir riesgos

De la misma manera, en la Secretaria Del trabajo y Previsión Social, en su Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral, donde se menciona que se deben observar los centros de faena, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir riesgos y garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, para lo cual el artículo tercero, fracción XVII, de este reglamento, define los factores de riesgo psicosocial a aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Así mismo, a través del comité consultivo nacional de normalización de seguridad y salud en el trabajo, en el año 2018, publica la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018 la cual entró en vigor en el año 2019 siendo de cumplimiento obligatorio hasta el 2020. Donde se plantean las líneas para que las empresas se vean obligadas a asegurar el bienestar y salud laboral de sus empleados a través de la implementación de un diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo, estudios

y análisis de riesgos evidenciando sus programas o estrategias de implementación, de la misma manera se denominan los factores de riesgo psicosocial, identificación y prevención, con el objetivo de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional saludable (DOF, 2018).

De esta manera, se busca acompañar en la seguridad y manejo del estrés en población mexicana a través de diversas instituciones desde el marco legal en la prevención y atención, así como el cuidado del sujeto cuando presenta un cuadro de estrés laboral. Sin embargo, existen situaciones que exponen al trabajador a altos grados de estrés a causa de situaciones sociales, personales y ambientales en el contexto laboral; tanto el inicio de la relación laboral, como durante la estancia, hasta llegar al término de esta. Para lo cual es importante retomar un aspecto, que al ser el fin de la relación laboral queda solo en manos del empleado, es así que la resolución de la separación con la empresa sea por una decisión personal o bien por un despido injustificado queda desprotegida de una asistencia de orientación y atención.

1.4 El estrés ante el despido injustificado.

El contexto de este trabajo está centrado en el despido injustificado, el cual es un evento que señala la interrupción laboral transitoria o permanente del individuo con esa empresa sin que este antecedido por algún indicio de que sucedería, es la terminación de la relación laboral por la voluntad unilateral del patrón, sin que se verifique en la realidad alguna de las causas de rescisión previstas en la Ley Federal del Trabajo. La pérdida del empleo impulsa al individuo a identificarse con una nueva realidad, que implica desarrollar una identidad y una serie de comportamientos sociales adaptativos.

La actividad laboral si bien, tiene una remuneración económica tiene diversas implicaciones psicosociales que se ven afectadas ante la pérdida del empleo, ya que el trabajo cumple un factor de identidad personal, social, permite responder a una expectativa adquirida que entrega status e identidad social. En este sentido es importante mencionar que al ser despedido se presentan situaciones externas e

internas, entre, las primeras se encuentra la pérdida de un ingreso económico estable, es decir el salario y las prestaciones que brindaba la empresa.

Entre las internas, están los aspectos que acompañan al trabajo, como lo son la organización del tiempo destinado al desempeño de una función, el contacto con las personas fuera del núcleo familiar, las metas y propósitos de la persona, el status social, la identidad personal. El trabajo proporciona una estructura social con funciones y roles específicos según la ocupación. Todo ello da un sentido de pertenencia, un sentimiento de seguridad, un reconocimiento, entre otras. Por lo que el despido representa la ruptura de este régimen y la desintegración de expectativas y modelos de comportamiento asociados a dichas relaciones. Esta experiencia representa un cambio en la estructura social que vivía el sujeto y todo cambio implica pérdidas, que se deben de hacer frente a través de las estrategias de afrontamiento que posee cada persona.

Las estrategias de afrontamiento ante el despido hacen frente a los cambios psicológicos que se inicia al observar y el analizar la situación presente y las posibles alternativas del futuro. Con el despido se vive un optimismo irreal al no considerarse sujeto desempleado y a la contemplación de este periodo como un momento de vacaciones. Sin embargo, al prolongarse la espera, aumenta el temor de estar sin trabajo y como respuesta se inicia una serie de gestiones para la búsqueda de un nuevo empleo. Cuando todos los esfuerzos fracasan, el individuo llega a ser pesimista y a sentirse ansioso, con períodos de melancolía e irritabilidad, y en muchos casos con la aparición de trastornos psicofisiológicos. De esta manera, la pérdida del empleo produce incremento de estrés e inestabilidad emocional, que estará determinado por las estrategias de afrontamiento del sujeto.

Cuando se vive un despido justificado o no, se desencadenarán emociones diversas y serán las estrategias de afrontamiento las que van a intentar enfrentar la situación de la pérdida, la cual puede generar problemas de identidad, de percepción de sí mismo, de disminución de la autoestima, de la ruptura o reducción del contacto social, de la pérdida de amigos relacionados con el trabajo y en algunos

casos del deterioro de las relaciones familiares. Así mismo, el cambio en la estructura de la vida cotidiana contribuye la búsqueda de estrategias de solución.

Algunas estrategias de afrontamiento llevarán al sujeto a la cercanía e indagación de redes de apoyo buscando aminorar los efectos negativos del desempleo. Por el contrario, algunas otras los guiarán al aislamiento y a la evitación. Durante esta etapa los modelos básicos de las relaciones familiares favorecerán la dependencia desde el punto de vista económico y psicológico. Aunado a los apoyos ambientales, los recursos psicológicos de cada persona van a validar los efectos que produce el despido y con ello el desempleo.

CAPITULO 2. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE EL ESTRÉS

Se han llevado a cabo estudios sobre afrontamiento a través del análisis del comportamiento, la salud pública y las ciencias sociales con la finalidad de examinar porque se puede afrontar de una manera u otra una situación estresante. En este sentido se mezclan conceptos como la historia, la cultura, la personalidad y el ambiente que se suma a la explicación de las diferencias individuales.

2.1 Definición.

El afrontamiento se define como el pensamiento y comportamiento a través de los cuales las personas pueden controlar las demandas internas y externas de las situaciones amenazantes. Para Lazarus y Folkman (1986) “El afrontamiento es el proceso a través del cual el individuo maneja las demandas de la relación individuo-ambiente que evalúa como estresantes y las emociones que esto genera.” (p. 16). De esta manera, el papel de las estrategias de afrontamiento es el esfuerzo que realiza las personas para evitar el impacto de los estímulos estresantes, es hacer uso de los recursos personales para manejar efectivamente el evento estresante.

El afrontamiento toma importancia en el presente trabajo ya que, en una situación estresante, la capacidad de hacerle frente, y la forma en cómo se lleva a cabo, serán los ejes que se presenten durante el desarrollo de esta investigación., para esto es necesario partir del constructo afrontamiento y los tipos de afrontamiento que existen.

Para ello, es importante tener en cuenta la definición que brinda la real academia española, donde se menciona que el afrontamiento, es “la acción y efecto de afrontar”, proveniente del latín *affrontare*, *frontis*, frente. Se define como la acción de hacer frente a un enemigo, peligro, responsabilidad, problema o situación

comprometida. Lo cual resume que es la adaptación y el ajuste a situaciones de crisis o estrés, es decir, son las diversas formas de enfrentar un suceso.

Como menciona Bermejo (s.f.), el afrontamiento se define como el “esfuerzo” cognitivo y conductual para manejar situaciones de manera externas o internas y que son consideradas como algo que excede los recursos de la persona, es decir son las herramientas con las que cuenta una persona para manejar una situación.

Existen diversas clasificaciones sobre los estilos de afrontamiento:

Tabla 1.

Clasificación de los estilos de afrontamiento Krzemien, D. 2005

Afrontamiento/estilo	Activo	Pasivo
Conductual	Planeamiento	Renuncia
		Auto distracción
		Uso de sustancias
Cognitivo	Reformulación positiva	Negación
	Humor	Religión
	Aceptación	autocritica
Emocional	Apoyo emocional	Descarga emocional
	Apoyo instrumental	

Nota. Datos tomados de la Clasificación de los estilos de afrontamiento Krzemien, D. 2005

El afrontamiento es definido como proceso, ya que retoma aspectos como las observaciones y valoraciones relacionadas con lo que el individuo realmente piensa o hace, lo cual es analizado dentro de un contexto específico y en condiciones particulares. Los pensamientos y acciones de afrontamiento sufren cambios a medida que la interacción con la situación estresante va sucediendo.

2.2 Modelo Transaccional.

El modelo definido por Lazarus y Folkman (1984) fundamentado en la teoría transaccional del estrés, se enmarca dentro del modelo cognitivo en el que se asumen que las personas perciben los acontecimientos, almacenan la información acerca de las experiencias y recuperan y utilizan esa información para confrontarse

con nuevas experiencias. Moreno Hernández (2016) menciona que el Modelo Transaccional diferenciaron dos estilos de afrontamiento: hacía la resolución del problema o hacía la emoción. La primera hacer referencia a la forma lógica de elaborar un plan de acción, puede ser acudir con profesionales de la salud, buscar una solución, etc. Mientras la segunda, con un control secundario o de evitación centrados en la respuesta emocional del sujeto.

En este modelo se contemplan tres categorías: las variables antecedentes, los procesos mediadores, en el que se encuentra el afrontamiento, y los resultados.

En las variables antecedentes se encuentran las condiciones ambientales y las características personales es decir sus procesos de valoración o percepción de la situación. Entre estas se encuentra cómo se ve la situación, si es familiar o no, si se interpreta como una amenaza o un desafío, si la situación es novedosa o no, si se estaba esperando o si existían indicios de que iba a ocurrir un acontecimiento potencialmente desagradable, la temporalidad del suceso ya que este puede aumentar la sensación de amenaza, la duración que permite distinguir entre estresores crónicos y estresores discretos y por último la incertidumbre que introduce la noción de probabilidad, predictibilidad y ambigüedad.

En cuanto a las características personales, las variables que afectan de manera importante a la emoción son los motivos y compromisos, así como las creencias del yo y las experiencias de vida. Las repercusiones de las características personales son, las que condiciona el bienestar personal, el significado que se atribuye a la situación y la evaluación que la persona haga de los resultados derivados de la experiencia vivida. Según Lazarus (1991), el papel de las relaciones de la persona con el ambiente no puede explicarse sin referencia a las metas; y el proceso de motivación es esencial para comprender apropiadamente qué es lo que hace que una experiencia con el ambiente concluya con resultados positivos o negativos desde el punto de vista individual.

Para este modelo se considera importante considerar las creencias del individuo las cuales son compartidas culturalmente, son las nociones propias a través de las cuales se ve la situación vivida, las creencias determinan la realidad

de cómo son las cosas en el contexto y dan entendimiento al hecho estresante. Para Lazarus y Folkman (1984) ante la valoración, son relevantes dos tipos de creencias, las creencias sobre el control personal que tienen que ver con las sensaciones de dominio y confianza; y las creencias existenciales que son creencias referidas a temas como Dios, el destino y la justicia, que ayudan a la gente a conservar la esperanza y a buscar significado a la vida a pesar de sus experiencias dolorosas. Así mismo, para estos autores el potencial estresante de una situación depende directamente de la intensidad de los compromisos establecidos, teniendo en cuenta que, los compromisos expresan aquello que es importante para el sujeto y deciden lo que se halla en juego en una situación, estos pueden convertirse en un factor de vulnerabilidad al estrés ya que cuanto más importante sea la situación, mayor probabilidad habrá de que el individuo se sienta amenazado o estresado.

Otro de los aspectos importantes para dichos autores son los procesos mediadores, donde se encuentra la evaluación o valoración y el afrontamiento. Según Lazarus y Folkman (1984) existen tres formas básicas de valoración cognitiva: primaria, secundaria y revaloración o reevaluación.

Donde la valoración primaria, consiste en la apreciación de las repercusiones de un acontecimiento dado. La persona valora si ese hecho puede afectar de algún modo a su bienestar. Sólo si la persona juzga que la situación supone un riesgo personal, habrá una respuesta al estrés.

Se diferencian tres tipos de valoración primaria: la irrelevante, que determina que el encuentro con el entorno no conlleva implicaciones para el sujeto; la positiva, indica que el acontecimiento es considerado como algo que tiene consecuencias buenas; y finalmente la estresante, que presenta una doble implicación, tanto perjudicial como una situación que ofrece encontrar posibilidades de mejora o crecimiento.

Así mismo, la valoración secundaria es una estimación relativa sobre lo que debe y puede hacerse, es el análisis de lo que se puede llevar a cabo y si se conseguirá lo planeado, esta valoración depende de las creencias sobre los

recursos personales para enfrentar una situación, cuando una persona que puede afrontar con éxito una situación, el estrés se reduce.

Finalmente, la revaloración o reevaluación hace referencia a un cambio introducido en la valoración inicial como consecuencia de nueva información recibida del entorno o del propio sujeto. Consiste en hacer una nueva evaluación primaria y secundaria, ya que la percepción de la situación y de los recursos con los que se cuenta varía a cada momento, permitiendo que se produzcan correcciones sobre las valoraciones previas. La reevaluación no siempre tiene como resultado reducir el estrés, a veces, lo aumenta.

Y finalmente, dentro de este modelo se toman en cuenta los resultados los que se dividen en próximos o a corto plazo y lejanos o a largo plazo. Los resultados próximos son los componentes de la respuesta inmediata emocional, acciones y tendencias de acción, cambios fisiológicos y estados subjetivos, que usualmente denominamos afectos; este tipo de resultado puede resultar adaptativo en un periodo de tiempo cercano a la situación estresante, no obstante, producirá malestar cuando el problema se mantenga en el tiempo, produciendo sentimientos de desesperación y de pensamientos intrusivos. En cuanto a los resultados lejanos, éstos reflejan los efectos de los patrones emocionales recurrentes o crónicos en el funcionamiento social, bienestar subjetivo y salud somática, dichos resultados permanecen estables en el tiempo, lo que produce adaptabilidad a esa situación y sentimientos positivos.

De esta manera, Álvarez y Cataño (2019) definen el afrontamiento, como los recursos que utiliza la persona a nivel cognitivo y conductual para manejar demandas internas (emociones) o externas (problema) y mejorar la relación del individuo con su entorno. En la teoría del afrontamiento se dividen dos tipos de afrontamiento:

- Afrontamiento centrado en el problema:

Se intenta eliminar o corregir una situación problemática donde el sujeto es pro activo, buscando alguna tarea que modifique la acción estresante, por lo que,

se centra en buscar soluciones, analiza de la situación en función de costo-beneficio, de atención selectiva, de comparación positiva., todo ello con la finalidad de generar un plan de actuación, solo o a través de apoyo de los profesionales de la salud. El objetivo de este afrontamiento es la búsqueda de una solución a través de la acción.

La estrategia de afrontamiento a la situación está determinada en parte por los recursos del individuo, que incluyen energía y salud, creencias existenciales, habilidades en resolución de problemas, habilidades sociales, soporte o respaldo social y recursos materiales entre otros.

Está dirigido a enfrentar directamente la situación estresante, lo cual implica el manejo de las demandas internas o externas que están resultando una amenaza para la persona, ya que se ha modificado la situación que son problemáticas o generando nuevos recursos para contrarrestarlas. Este tipo de estrategias requieren de un proceso analítico que está dirigido a hacer una definición del problema, la búsqueda de distintas soluciones o alternativas, el análisis de todas las posibilidades en base a sus costos y beneficios, la elección de una de ellas y su aplicación.

A su vez, las estrategias centradas en el problema se dividen en: afrontamiento activo; dirigido a cambiar o aminorar la situación causante de estrés lo antes posible, llevando a cabo una acción directa e incrementando esfuerzo y el afrontamiento demorado; utilizado en búsqueda del momento adecuado para actuar y generar recursos para poder hacerlo, buscando no actuar de forma prematura.

Se distinguen dos tipos de estrategias centradas al problema: las dirigidas al entorno que pretenden modificar las presiones ambientales, los obstáculos, recursos y procedimientos de solución. Y las dirigidas al sujeto que serán los cambios motivacionales o cognitivos, como las variaciones en el nivel de aspiraciones, la búsqueda de distintos canales de gratificación el desarrollo de nuevas pautas de conducta o el aprendizaje de nuevos recursos y procedimientos.

- Afrontamiento centrado en las emociones:

En esta se intenta controlar los aspectos emocionales del estrés, una forma especial de este tipo de afrontamiento es la evitación. Este tipo puede ser efectivo a corto plazo, busca regular la respuesta emocional, incluye estrategias como intentar relajarse, distraerse o bien en aceptar que hay cosas que pasan y que no se pueden cambiar.

El afrontamiento centrado en la emoción se da cuando se opta por buscar recursos que reduzcan la alteración emocional producida por la situación estresante, para ello se recurre a un grupo de procesos cognitivos, la evitación del suceso y la reevaluación cognitiva del mismo.

Finalmente, este tipo de afrontamiento es de control secundario o de evitación centrados en la respuesta emocional del sujeto. Citado en Moreno Hernández (2016) "...el afrontamiento orientado hacia la emoción resulta desadaptativo, ya que un método de afrontamiento incorrecto y pasivo puede llegar a aumentar la intensidad de la respuesta de estrés percibida, y generar consecuencias negativas en el aspecto emocional y en el rendimiento de la persona." (p. 12).

Lazarus y Folkman (1984), explican el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales que se desarrollan para controlar la demanda externa y/o internas a las que el individuo hace frente cada día, permitiéndole tolerar, reducir, aceptar y hasta ignorar los eventos que del todo no puede controlar, a este modelo lo conocemos como transaccional, donde también se menciona que la persona que afronta un evento amenazante tiende a evaluar el significado personalmente según su capacidad para lidiar y observar el evento.

Por lo que, desde este modelo definir el afrontamiento como los esfuerzos para manejar las demandas, permite incluir en el proceso cualquier cosa que el individuo haga o piense, independientemente de los resultados.

Para Moreno Hernández (2016) uno de los modelos teóricos sobre afrontamiento más citados es el de Lazarus y Folkman, en el que se conceptualiza

el afrontamiento como "los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que sirven para manejar las demandas externas (estresores ambientales) y/o internas (estados emocionales propios) que son valoradas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (p. 141), para conocer las estrategias de afrontamiento de un individuo es necesario, ver al sujeto frente a situaciones estresantes.

De esta manera en Tomás-Sábado (2008) menciona que las estrategias de afrontamiento están relacionadas con los esfuerzos cognitivos y conductuales que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del sujeto.

De esta misma manera Moreno Hernández (2016) menciona se diferencian los estilos de afrontamiento y las estrategias de afrontamiento; los primeros son la predisposición personal para hacer frente a situaciones; y las segundas son los procesos concretos utilizados en cada situación.

Por otro lado, Viñas et al (2015), distinguen tres estilos de afrontamiento: el productivo, que incluye acciones dirigidas a resolver el problema; el no productivo o de no afrontamiento, que incluye aspectos como el sentimiento de culpa; el aislamiento social o acciones que no están focalizadas en la resolución del problema y, por último, el orientado a otros que incluye aquellas estrategias que van dirigidas a otras personas como buscar apoyo social, profesional o espiritual.

2.3 Modelo Transaccional De Coping

La conceptualización de los procesos de afrontamiento es un aspecto central en las teorías sobre la adaptación de las personas y el proceso de estrés que las mismas enfrentan en su vida cotidiana. El afrontamiento se enfoca como un componente mediador que puede ayudar al individuo a mantener su adaptación psicosocial durante períodos de alto estrés.

En relación al modelo de Moss, resalta para este autor que la naturaleza de los sucesos influye en el tipo de recursos y el tipo de afrontamiento que va a emplear el sujeto. De esta manera, las características de una crisis y la evaluación que un

sujeto hace de la situación, contextualizan la selección de respuestas de afrontamiento, es decir, varían las respuestas de afrontamiento en relación a la severidad del estresor. De modo que, tanto el tipo, como la severidad y la evaluación realizada de las situaciones de crisis influye en las respuestas de afrontamiento, lo que evidencia la necesidad y la pertinencia de considerar las acciones que se establece entre las modalidades de afrontamiento y la necesidad de la situación por la que se atraviesa.

Todas estas perspectivas de abordaje y los conocimientos que aportan en el plano de la relación entre estrés y afrontamiento, ponen al descubierto la necesidad de continuar profundizando sobre los múltiples vínculos y el impacto que el afrontamiento tiene en el bienestar psicológico y la salud de las personas. Consecuentemente, resulta imprescindible disponer de instrumentos de evaluación, válidos y confiables, que garanticen con rigor científico el estudio de esta compleja problemática. Es por ello que el Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Moos, CRI-A, constituye un importante aporte al estudio de los procesos de afrontamiento ya que es un instrumento con propiedades psicométricas estudiadas en múltiples contextos socioculturales.

Por lo que Moos, R. (2002) en el inventario CRI-A menciona que reconoce que las conductas de afrontamiento son los mecanismos esenciales para encauzar o modificar la influencia de los contextos vitales estresantes tanto estables como transitorios, hacia el buen funcionamiento del sujeto. En este mismo documento se menciona la conducta humana estaba vinculada al contexto, por lo cual era importante conocer el clima familiar, escolar u organizacional; ya que los factores ambientales influían en la conducta.

Por lo tanto, el conocer el contexto del sujeto, orienta a poder dar tratamientos más eficientes y analizar las estrategias de afrontamiento. En dicho inventario se menciona que para conocer las estrategias de afrontamiento en el Modelo transaccional de Coping, está basado en paneles, que toma en cuenta factores personales estables y factores situacionales transitorios, los cuales serán diferentes en cada sujeto y marcarán las estrategias de afrontamiento del individuo.

Dicho modelo tiene cinco paneles:

- El sistema ambiental: incluye las condiciones ambientales que son relativamente estables (estresores vitales crónicos y recursos sociales duraderos como la salud física, el nivel socioeconómico, relaciones familiares, amistades y el clima social. Abarca las dimensiones de las relaciones y el cambio del sistema. Para Moss (2005) "...los sistemas sociales tienden a mantener o a acentuar las características individuales congruentes con sus aspectos dominantes." (p. 18)
- El sistema personal: incluyen las características biogenéticas y las variables personales como la auto-eficacia, el sentido de coherencia, las habilidades cognitivas, el estilo cognitivo, la dependencia e independencia, la competencia social, los compromisos, las aspiraciones y los rasgos de personalidad. Para Moos (2005) "...las habilidades de afrontamiento influyen sobre la continuidad y el cambio individual." (p. 18).
- Las transacciones o condiciones de cambio: hace referencia a aquellas condiciones ambientales que afectan al sujeto en tanto que producen estrés o potencian cambios. Para Moos (2005) "... algunos contextos promueven la salud y el bienestar, pero también las personas sobreviven y maduran en situaciones sorprendentemente adversas." (p. 16) Aquí se incluyen los acontecimientos vitales estresantes y las situaciones preveniente diseñadas para producir cambios como los son las intervenciones o programas de tratamiento.
- Valoración cognitiva y respuesta de coping o forma de respuesta al estrés: que son las conductas de afrontamiento o bien la respuesta específica que median entre las condiciones estresantes (las transacciones o condiciones de cambio) y el logro de la salud y el bienestar. Para Moos (2005) "...las crisis vitales reflejan oportunidades de aprendizaje que generalmente estimulan la maduración cognitiva e interpersonal." (p. 25)
- Salud y bienestar: representa el estado actual de salud o de bienestar de un sujeto en un momento dado.

Estos paneles pueden influir en las variables de otros paneles, produciéndose una situación de comunicación entre ellos. De esta manera la salud y el bienestar pueden estar influenciados por los aspectos personales, la situación ambiental, por la capacidad de respuesta al estrés ante las situaciones estresantes. Para este Modelo transaccional de Coping la respuesta ante una situación estresante no se resuelve solo por las estrategias de afrontamiento, sino por la influencia que todos los paneles (sistema ambiental, sistema personal, las transacciones o condiciones de cambio, valoración cognitiva y respuesta de coping, y salud y bienestar)

Por lo que el proceso de afrontamiento esta formulado por los recursos sociales y personales y ellos promueven en el sujeto conductas saludables y de bienestar.

Así como se menciona en Moreno Hernández (2016) que el Modelo Transaccional se mencionan dos estilos de afrontamiento, uno hacia la resolución del problema y el otro hacía la emoción; de la misma manera, en el inventario CRI-A, se ha requerido para el análisis de las estrategias de afrontamiento, de dos dimensiones; el foco y el método. El foco hacia aproximación a la solución del problema y el foco hacia evitación. Y el método cognitivo y el método conductual.

Focos:

- La aproximación es una forma activa de resolver los conflictos, son los esfuerzos cognitivos y conductuales que el sujeto realiza para definir y comprender una situación y para resolver o dominar un estresor buscando apoyo y compromiso en solucionar el problema.
- La evitación es una forma pasiva de alejamiento de los problemas y de focalizarse en el control de las emociones generadas por el estresor. Son esfuerzos cognitivos y conductuales que tienen como objetivo evitar pensar sobre la situación estresante, sus consecuencias, busca actividades alternativas o expresar directamente la emoción como forma de manejo de la tensión, esta expresión puede ser o no agresiva pero cuando está en crisis puede manifestarse por irritabilidad, poca tolerancia, etc.

Métodos: El método se refiere al tipo de esfuerzos cognitivos o conductuales.

- Los esfuerzos cognitivos son estrategias mentales y el uso del lenguaje interno.
- Los esfuerzos conductuales se refieren a acciones o actividades concretas.

El coping es la combinación de estas dos dimensiones (el foco y el método) y da lugar a cuatro tipos de coping: a) aproximación cognitiva, b) aproximación conductual, c) evitación cognitiva, d) evitación conductual; siendo estas las estrategias de afrontamiento en las que está basado el modelo de Moos.

Para Moos (2005) son importantes los modelos contextuales que reconocen el crecimiento en la adversidad, las metas de crecimiento personal, la estructura, la apertura al cambio y el reconocimiento del impacto del contexto en la persona, menciona: "...necesitamos formular modelos conceptuales que incorporen factores contextuales estables y transitorios, factores biogénicos y psicosociales, y la influencia mutua del contexto y la persona." (p. 26)

CAPITULO 3. MÉTODO

3.1 Planteamiento del problema.

El tema del estrés es de gran relevancia en la actualidad ya que está inmerso en el cuidado de la salud física y mental, y conocer cómo se hace frente a una situación estresante va de la mano con la identificación del padecimiento del estrés.

Existen diversos ámbitos que se ven afectados por el estrés, uno de ellos es el área laboral, donde el trabajador al estar ante una preocupación excesiva puede generarse en él una alteración, trastorno y afectación que perturbara todas las esferas de su vida cotidiana.

En el contexto laboral se presentan continuamente factores estresantes, los cuales se dan cuando las exigencias del entorno laboral superan las capacidades del individuo para afrontarlas. Una de estas situaciones es, el despido injustificado, que genera un desequilibrio al tener poco control de la situación.

Lo anterior desencadena la presencia de estrategias de afrontamiento para advertir daños a la salud, convirtiéndose estas en un factor protector para prevenir el incremento de los niveles de estrés y así reducir y restaurar la tensión, ya que ante el estrés que surge por el despido injustificado es de importancia conocer las estrategias de afrontamiento del sujeto para prevenir o atender los desajustes psicológicos que esta pérdida con lleva.

3.2 Objetivos

Objetivo General:

Explorar y describir las estrategias de afrontamiento ante el despido injustificado.

Objetivos específicos:

Aplicación del Inventario CRI-A a ex trabajadores del CRIS Chimalhuacán perteneciente al Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia, de

Chimalhuacán, que fueron despedidos durante la entrada de la administración municipal en el año 2022.

Conocer las estrategias de afrontamiento de diez trabajadoras ante el despido injustificado.

3.3 Población

El universo de estudio está formado por 18 personas que laboraban en el Centro de Rehabilitación e Integración Social CRIS Chimalhuacán, pertenecientes al DIF y que fueron despedidas en el cambio de administración 2022.

3.4 Muestra

Se toma la muestra al hablar con gente que fue despedida. De los cuales 10 accedieron a participar en el estudio.

La selección de la muestra fue no probabilística elegida por conveniencia, al solo contar con personal de asistencia voluntaria como interesados en participar en el estudio.

3.5 Consideraciones éticas

Se les informo a los participantes el objetivo y tema del trabajo, se les comento sobre la importancia de su participación y si deseaban colaborar, explicándoles el cuidado de la confidencialidad y que sus respuestas se utilizarían con fines educativos. Se les entrego un consentimiento informado para confirmar su participación en el estudio.

Se les garantizó confidencialidad de los datos obtenidos y su uso con fines estadísticos para la elaboración de una investigación académica. Los datos obtenidos fueron procesados a través del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales SPSS (versión 21) además para lograr desarrollar las frecuencias y datos estadísticos tuve que estratificar los datos del inventario aplicado.

3.6 Criterios de inclusión

Haber sido despedido por parte del SMDIF Chimalhuacán, durante el cambio de administración en el año 2022

Haber estado adscrito al Centro de Rehabilitación e Integración Social CRIS, perteneciente al SMDIF Chimalhuacán

Cualquier género, nacionalidad, estado civil, sin importar nivel de estudio y nivel socioeconómico.

3.7 Definición de variables

Afrontamiento:

Uno de los modelos teóricos sobre afrontamiento más citados es el de Lazarus y Folkman (1984), en el que se conceptualiza el afrontamiento como “los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que sirven para manejar las demandas externas (estresores ambientales) y/o internas (estados emocionales propios) que son valoradas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p. 141)

Como se menciona en Ferreira y Calderón (2022), La descripción de variables del instrumento CRI-A:

Análisis lógico (AL): Intentos cognitivos para prepararse mentalmente para el estresor y sus consecuencias. Por ejemplo, ¿Pensó en diferentes maneras de resolver el problema?

Reevaluación positiva (RP): Intentos cognitivos para reestructurar un problema de forma positiva a la vez que se acepta la realidad de la situación. Por ejemplo, ¿Intentó ver el lado positivo de la situación?

Búsqueda de guía y soporte (BG): Intentos conductuales para buscar información, guía o soporte. ejemplo, ¿Habló con su cónyuge u otro familiar o persona del problema?

Solución de problemas (SP): Intentos conductuales para emprender acciones que lleven a la solución directa del problema. Ejemplo, ¿Decidió una forma de resolver el problema y la aplicó?

Evitación cognitiva (EC): Intentos cognitivos para evitar pensar de forma realista sobre el problema. Ejemplo, ¿intentó no pensar en el problema?

Aceptación o resignación (AR): Intentos cognitivos para aceptar el problema, puesto que no se le ve la solución. Ejemplo: ¿Aceptó el problema porque no se podía hacer nada para cambiarlo?

Búsqueda de recompensas alternativas (BR): Intentos conductuales para implicarse en actividades sustitutivas y crear nuevas fuentes de satisfacción. Ejemplo, ¿Empleó mucho tiempo en actividades de recreo?

Descarga emocional (DE): Intentos conductuales para reducir la tensión mediante la expresión de sentimientos negativos. Ejemplo, ¿Lloró para manifestar sus sentimientos?

3.8 Tipo de estudio

Exploratoria- Descriptiva.

La cual se encarga de describir situaciones y eventos para narrar como es un determina suceso especificando propiedades importantes de lo que es sometido a análisis, en este estudio se mide o evalúan diversos aspectos de acontecimientos a investigar, que se van a narrar. Es decir, en Hernández et al (2014) “La investigación es descriptiva ya que busca especificar propiedades, característica rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población” (p. 80) Por otro lado, en la investigación exploratoria se debe saber qué se medirá, y sobre quien se recolecta los datos.

3.9 Diseño de investigación

No experimental. Transversal de una sola medida.

3.10 Instrumento

Se trabaja con breve entrevista semiestructurada, y se aplica el Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Moos - CRI (Moos, 1993 Adaptación Argentina: Mikulic y Crespi, 1998)

Características generales del inventario: Combina dos aspectos al evaluar el afrontamiento de un sujeto, por un lado, considera la orientación o foco del afrontamiento (Evitación y Aproximación) y por el otro el método de afrontamiento (Cognitivo y Conductual). Al responder este cuestionario, los sujetos seleccionan y describen un estresor o problema reciente en función del cual responden a los 48 ítems utilizando una escala entre 1 y 4, cuyas opciones varían entre “Nunca” y “Muchas Veces”.

Los 48 ítems que componen el instrumento evalúan ocho respuestas de afrontamiento: análisis lógico, revalorización positiva, búsqueda de apoyo social, resolución de problemas, evitación cognitiva, aceptación / resignación, búsqueda de gratificaciones alternativas y descarga emocional. Y las agrupa en cuatro grupos de estrategias de aproximación, evitación, cognitivas y comportamentales y sus combinaciones. En cuanto a las características psicométricas del instrumento, se analizó la consistencia interna del inventario, así como su validez factorial. El coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cron Bach del mismo fue elevado 0.85 (Mikulic y Crespi, 2008).

Tabla 2.*Ficha técnica del Inventario de respuestas de Afrontamiento CRI-A*

Nombre	CRI-A Inventario de Respuestas de Afrontamiento Adultos
Autor	R.H. Moss
Procedencia	Psychological Assessment Resources, PAR, 1993.
Adaptación española	Teresa Kirchner Nebot y María Forns i Santacana, 2010.
Aplicación	Colectiva e individual.
Ámbito aplicación	de Adultos mayores de 18 años.
Duración	Variable, entre 10 y 15 minutos en el formato de cuestionario y entre 15 y 30 en el formato de entrevista estructurada.
Finalidad	Evaluación de las estrategias de afrontamiento al estrés.
Baremación	Baremos de población general en percentiles y puntuaciones T por sexo (varones y mujeres).
Material	Manual y ejemplar autocorregible.

Nota. Dato tomado de Moss, R. (2010) Inventario de respuestas de afrontamiento Adultos. CRI-A. Manual. Editorial TEA.

3.11 Escenario

El estudio se llevó a cabo en el municipio de Chimalhuacán, en un espacio cercano al Centro de Rehabilitación e Integración Social, lugar en donde fueron despedidas las personas participantes en la presente investigación.

Se aplica la escala de afrontamiento CRI-A en un espacio ventilado, en el que se cuenta con una mesa y dos sillas; material necesario, cuestionario autoadministrable, lápiz, goma, sacapuntas, adecuada iluminación y libre de ruido.

3.12 Procedimiento

El procedimiento se llevó a cabo en las siguientes fases:

Fase 1. Contacto con las personas despedidas en el CRIS Chimalhuacán

En el Centro de Rehabilitación e Integración Social CRIS se realizó un primer acercamiento con una persona que estaba pasando por estrés laboral por el despido

injustificado que estaba viviendo dicho centro, por lo que se le pide su colaboración para contactar a las personas que fueron despedidas.

Se hace contacto con las personas despedidas durante el cambio de administración las cuales era un total de 18 personas, solo aceptaron 10 personas.

Se entrevistan en un lugar cercano al Centro de Rehabilitación e Integración Social CRIS, el cual cuenta con una mesa dos sillas y los formatos en diversos momentos según las necesidades de los entrevistados.

Se les expreso la importancia de su respuesta psicológica ante el evento estresante que estaban enfrentando. Se escucharon sus ideas y posturas ante lo sucedido. Posterior a la expresión de ideas y emociones se planteó la posibilidad de ser evaluados para el desarrollo de un trabajo de investigación sobre las estrategias de afrontamiento.

Fase 2. Aplicación de instrumento

Se llevó acabo en el lugar acordado previa cita con cada entrevistado, para la aplicación del instrumento, llegando 15 minutos antes a la hora prevista.

Se les brinda el consentimiento informado (anexo A) y se le reitera que el presente trabajo es con fines académicos.

Una vez firmado el consentimiento informado se procedió a aplicar el instrumento.

Se les dan indicaciones sobre leer cuidadosamente el instrumento, y se les comenta que en el habrá preguntas que tienen que ver con la forma en que interpreta su situación laboral en relación a su despido, se le dice que trate de llenar de la manera en que crea o sienta que actuó. Así mismo, se les comento que si tiene alguna duda de manera abierta haga su pregunta y que por ningún motivo se sienta presionado para responder.

Notificando que esta prueba no tiene nada que ver con ningún movimiento político o de lucha social, grupos radicales o grupos en donde posterior tenga algún problemas y represalia por su apoyo.

Comentado esto se les pregunto a los participantes si tienen alguna duda, sugerencia o aportación.

Fase 3. Integración de la información.

Se integra la información para el análisis del instrumento, la elaboración de la base de datos. Los datos obtenidos fueron procesados a través del Paquete Estadístico Para Ciencias Sociales SPSS (versión 21) además para lograr desarrollar las frecuencias y datos estadísticos tuve que estratificar los datos del inventario aplicado. El análisis de datos se realizó mediante el uso de:

Estadística Descriptiva, lo que nos permite a través de recoger, ordenar, realizar tablas y gráficos la descripción del conjunto de datos que obtuvimos.

3.13 Análisis estadístico

Se realizó un estudio descriptivo. Utilizando la muestra seleccionada y se le aplico la escala CRI-A que está compuesta por ocho variables las cuales son: el análisis lógico que es el intento cognitivo para prepararse mentalmente para el estresor y sus consecuencias, la reevaluación positiva que son los Intentos cognitivos para reestructurar un problema de forma positiva a la vez que se acepta la realidad de la situación, la búsqueda de guía y soporte que es el escudriñar información, guía o soporte para hacer frente a una situación, la solución de problemas que son los intentos para ver solucionada la situación estresante, la evitación cognitiva que es el evitar centrarse en la situación problemática, la aceptación o resignación que es la acción cognitiva para aceptar el problema, la búsqueda de recompensas alternativas que son los intentos conductuales para implicarse en actividades sustitutivas y crear nuevas fuentes de satisfacción, y la descarga emocional que es la expresión de sentimientos negativos. Así mismo se aplicó una breve entrevista semiestructurada para conocer datos básicos de edad, género y escolaridad. Realizando con todo ello tres bases de datos para la estratificación de la información.

La primera base de datos está formada por la información general de edad, género, escolaridad, donde se realizó un análisis estadístico de frecuencias y porcentajes.

La segunda base de datos es sobre la valoración primaria del despido, basada en 10 preguntas, con respuesta a escala Likert: No, Generalmente No, Si, Generalmente sí. donde se exploran situaciones como: ¿había tenido que resolver un problema como éste antes?, ¿sabía que este problema le iba a pasar?, ¿tuvo tiempo para prepararse para enfrentar este problema?, cuando sucedió ese problema, ¿pensó en él como una amenaza?, cuando sucedió ese problema, ¿pensó en él como un desafío?, este problema, ¿fue causado por algo que usted hizo?, este problema, ¿fue causado por algo que alguien hizo además de usted?, ¿hubo algo positivo al enfrentar este problema?, ¿se resolvió este problema o situación? y finalmente saber, si el problema está resuelto, ¿se resolvió en forma favorable para usted?

Posteriormente en, la tercera base de datos se realiza un análisis sobre el cual fue el predominio de los diversos focos (aproximación y evitación) y cuáles fueron los métodos de afrontamiento (cognitivo o conductual) y cuales las estrategias de afrontamiento empleadas, según el inventario CRI-A qué se le aplico a la población estudiada.

CAPITULO 4. RESULTADOS

4.1 Escenario de aplicación

El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia (SMDIF), se encuentra ubicado en el Municipio de Chimalhuacán el cuál se encuentra limitado al norte con el Municipio de Texcoco, al sur con los municipios de la Paz; al oriente con los Municipios de Chicoloapan e Ixtapaluca y al poniente con el de Nezahualcóyotl. Su nombre viene del Náhuatl Chimal, apócope de chimalli, que significa “escudo o rodela”. Hua, partícula posesiva y can, “lugar” y significa “lugar de escudo o rodela”.

El gobierno de este Municipio está integrado por la Presidenta Municipal, tres síndicos, 16 Regidores y un secretario; treinta y seis direcciones, así como organismos descentralizados entre los más importantes se encuentran: el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de La Familia (SMDIF); y el organismo de Agua Potables, Alcantarillado y Saneamiento (ODAPAS).

El SMDIF es un organismo descentralizado que tiene como misión proporcionar servicios de apoyo de asistencia social con calidad y calidez humana, a través de acciones y programas sociales en materia de educación, salud, alimentación, asistencia social y recreación dirigido a la población más vulnerable del municipio entre los que se contemplan, los niños, niñas y adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas discapacidad, indigentes, alcohólicos y fármaco dependientes, todos los servicios tienen como finalidad lograr un desarrollo social integral.

El SMDIF cuenta con diecisiete Centros de Desarrollo comunitarios (CDC), comedor comunitario, dos estancias infantiles, un centro de atención a las enfermedades de la mujer y su pareja, y un Centro de Rehabilitación e Integración Social; proporcionando a través de estos organismos internos, atención a la salud, la educación, la justicia y la asistencia social. La administración de estas instancias se lleva a cabo por periodos de tres años, que es el tiempo que dura el gobierno

municipal. Al término de éste, se hace cambio de autoridades y con ello cambio del personal. Sin embargo, en el municipio se había vivido un gobierno de continuidad por veinte años. Por lo que el personal en su mayoría no había sido cambiado.

En el año 2022 el municipio cambia de administración y se da un despido en todos los organismos, como ODAPAS, H. ayuntamiento y SMDIF, afectando todas las áreas de estas dependencias. Dentro del SMDIF se encuentra el Centro de Rehabilitación e Integración Social (CRIS) Chimalhuacán, quien fue afectado durante el cambio administrativo, por el despido que se sigue viviendo hasta el día de hoy; y es en relación al despido que se vivió en este lugar y el cómo lo vivieron los trabajadores en lo que se centra el presente trabajo.

Dicho Centro da atención a niños y adultos con problemas músculo esqueléticos para lo cual cuenta con las siguientes áreas: servicios generales, trabajo social (formada por gestión y asistencia social), finanzas, área médica (integrada por medicina general, medicina de rehabilitación, médico especialista en comunicación humana, terapia física, terapia ocupacional, taller de ortesis y prótesis y archivo general y el área paramédica (integrada por taller de braille, taller de manualidades, psicología y terapia de lenguaje, terapia en autismo y el área de fortalecimiento e integración educativa).

Las diversas áreas pretenden prevenir, detectar y otorgar valoración y tratamiento a niños/as, jóvenes y adultos con discapacidad, procurando elevar su calidad de vida y con ello la mayor integración en la sociedad. Lográndolo mediante una atención profesional de alto nivel y con un gran compromiso humanista.

Entre los padecimientos que se atienden en este Centro se encuentran: parálisis cerebral, eventos cerebrales, pacientes amputados, enfermedad motora cerebral, discapacidad intelectual, ciegos y débiles visuales, sordos, autismo, problemas de trastorno por déficit de atención e hiperactividad, y actualmente niños con necesidades educativas especiales con o sin discapacidad por parte del departamento de AFIE (el cual es de reciente creación). De estas diferentes áreas, se despide a 18 personas y renuncian 13 personas (por los cambios en las condiciones laborales). Para este trabajo se acerca al personal despedido de la cual

se logra contactar a 10 personas, que fueron destituidas de sus puestos de trabajo por el cambio de administración.

Anteriormente se había hecho un acercamiento previo en el CRIS y a través de dicho personal se contacta a algunos de los individuos despedidos y se les explica el motivo de la aplicación del inventario CRI-A, se acuerda el día y hora de aplicación de acuerdo a las necesidades propias de cada participante. Se les presenta el consentimiento informado y la explicación de las particularidades de la respuesta del instrumento. Se les comenta que es con fines académicos.

4. 2 Resultados.

El acercamiento se realizó a través de personal anteriormente contactado. Con las personas que fueron despedidas, se les expuso la importancia de su respuesta psicológica ante el evento estresante que estaban enfrentando. Se escucharon sus ideas y posturas ante lo sucedido. Posterior a la expresión de ideas y emociones se planteó la posibilidad de ser evaluados para el desarrollo de un trabajo con fines académicos.

Se aplica el inventario de afrontamiento CRI-A en un espacio ventilado, en el que se cuenta con una butaca, material necesario, cuestionario autoadministrable, lápiz, goma, sacapuntas, adecuada iluminación y libre de ruido.

Personas: 10 personas

Tiempo empleado: 25 a 30 minutos por persona.

De esta manera, el presente trabajo es sobre los mecanismos de afrontamiento que se emplearon en una población de 10 empleados del Centro de Rehabilitación e Integración Social, perteneciente al DIF Chimalhuacán, que fueron despedidos por cambio de administración en enero 2022. La presente investigación está conforma por 100% de mujeres, que van de los 30 a los 45 años de edad.

En relación a su situación socioeconómica las entrevistadas viven en el municipio de Chimalhuacán, 80 % viven en casa propia o no pagan renta y el 20%

pagan renta. En relación a la situación escolar, el 30 % con estudios a nivel posgrado, 50 % con estudios a nivel licenciatura, 10 % carrera técnica y 10% con preparatoria.

Se desarrollaban profesionistas en diversos espacios en el Centro de Rehabilitación e Integración social CRIS, en atención a los problemas músculo esqueléticos con niños y adultos con y sin discapacidad. Con motivo del cambio de administración fueron despedidas del CRIS.

Para conocer los mecanismos de afrontamiento que llevaron a cabo dichas entrevistadas por el despido injustificado, se aplicó el inventario CRI-A, el cual en el ámbito clínico apoya al conocimiento del estresor y la psicopatología, tanto con finalidades de evaluación como de intervención.

Por lo que este inventario ayudará, en relación a la evaluación en primer lugar, a conocer en qué medida el problema descrito supone una carga real de estrés. En segundo lugar, si el problema y su valoración son pertinentes, se analiza el perfil preferente de afrontamiento con el fin de adquirir una mayor comprensión de los mecanismos psicológicos que utilizó cada entrevistada ante la situación del despido injustificado.

Y en relación a la intervención, no se realizará ningún plan de atención, sin embargo, es importante mencionar que el inventario CRI-A, en el ámbito de la intervención psicológica, apoya a identificar la forma de valorar los problemas y el perfil de afrontamiento de una persona para implementar terapias óptimas de estrategias de afrontamiento y diseñar programas de intervención específica para cada caso.

El CRI-A se compone de dos partes. La primera parte, está compuesta por 10 ítems sobre cómo percibe el sujeto el problema descrito, y sobre la gravedad del estrés percibido y la capacidad de control del estresor, donde tenemos como resultado que este grupo de trabajadoras presentan una carga de estrés, por la sobrevaloración del cómo perciben el despido las diez mujeres que participaron.

En la segunda parte del CRI-A, en la que se analizan las estrategias utilizadas y si estas son adaptativas o no en función del despido injustificado, se encuentra que, de las estrategias de afrontamiento, el 60 % del Universo de estudio mecaniza un foco de aproximación como estrategia de afrontamiento psicológico; la aproximación como los esfuerzos activos, cognitivos o conductuales que cada una de las entrevistadas realizó para definir y comprender la situación y de esta manera resolver o dominar el despido como agente estresor. todas las participantes buscaron apoyo se comprometieron en la solución de problemas realizando un análisis de la situación, en algunos de los casos se vivió como una reestructuración positiva en la contemplación de que esto que estaban viviendo era una nueva oportunidad para el desarrollo de diversas actividades; así mismo, se encuentra la búsqueda de guía y apoyo que aunque fue de tipo cognitivo las llevaba a afrontar la situación guiadas en algunos casos por personas con mayor experiencia en la situación o bien con asesoría legal, todo ello las llevaba a la solución del problema.

Para Moss Rudolf (2005) el uso de estrategias de afrontamiento por aproximación genera más probabilidades de resolver los factores estresantes y obtener un beneficio de esta situación, genera en el sujeto más confianza y valor adaptativo, lo cual va acompañado de los recursos personales y sociales. Ya que estos últimos marcan un historial del desarrollo de las pautas de acción del individuo, la interpretación de las situaciones y los apoyos psicosociales.

En este grupo de ex trabajadoras después de la aplicación del instrumento CRI-A, se puede observar que se da una prevalencia del 60% de estrategias de afrontamiento de aproximación.

Del resto de la población el 40% realizó estrategias de foco de evitación, que son la exigencias y esfuerzos cognitivos y conductuales que tienen como objetivo evitar pensar sobre el despido y sus consecuencias, para las entrevistadas se llevaron a cabo acciones de aceptación y resignación al no querer pensar en el despido y considerar que era algo que no se podía cambiar, así como la realización de actividades alternativas y la expresión de la incomodidad que se vivía como una forma de escape a la tensión emocional.

De ese 40% de participantes con predominio de estrategias de foco de evitación es de importancia valorar la flexibilidad y rigidez en el uso de estrategias ya que se puede estar ante padecer un desajuste psicológico o bien estar vulnerable y desorientada ante la situación del despido.

En relación al método un 60% mantuvo esfuerzos cognitivos que equivalen a estrategias mentales y al uso del lenguaje interno. Mientras que el 40% presenta método conductual el cual se refieren acciones o actividades concretas.

Tabla 3.
Foco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Aproximación	6	60.0	60.0	60.0
	Evitación	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 1.
Foco

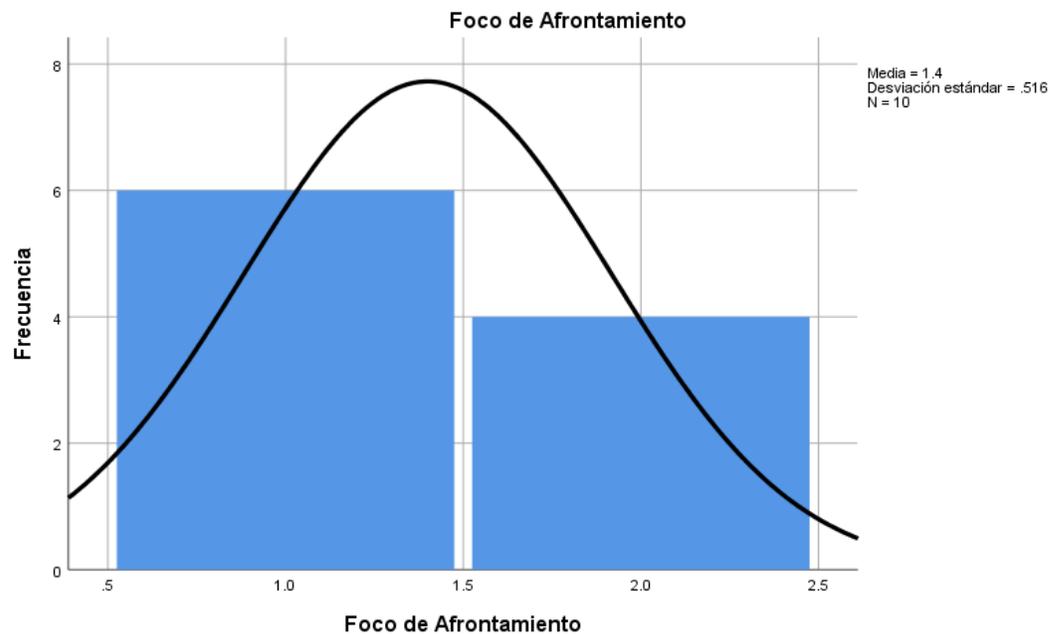
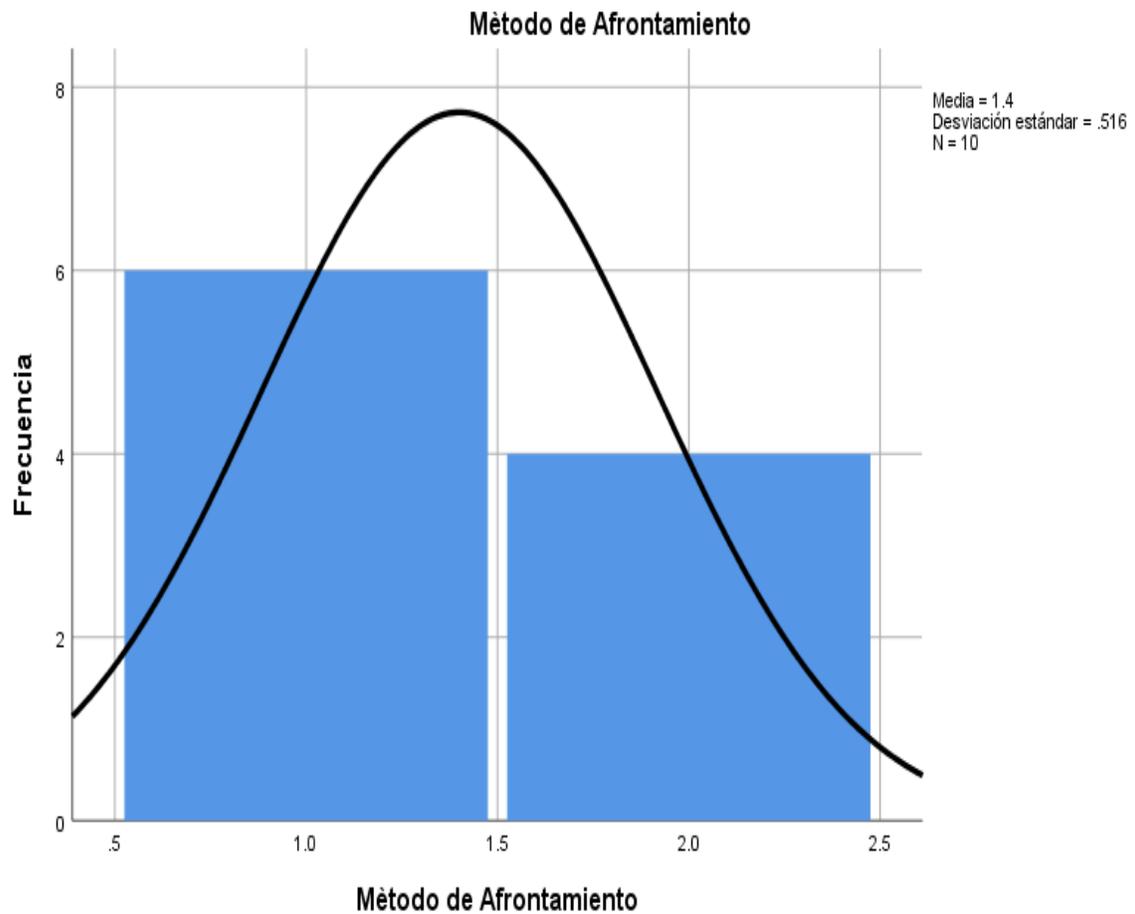


Tabla 4.*Método*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Cognitivo	6	60.0	60.0	60.0
	Conductual	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 2.*Método*

4.3 Apartado 1, Inventario CRI-A

Para la comprensión de los resultados anteriores se hace una presentación de los apartados del inventario CRI_A, en una primera parte se presenta la parte de la percepción del despido de las diez participantes y posteriormente los mecanismos de afrontamiento de cada participante en relación al foco y método. Para finalmente realizar una estratificación de los resultados para conocer el uso de cada estrategia que evalúa este instrumento.

Es la parte cualitativa del instrumento en el que se valoró si se estaban preparadas ante el despido, si hubo tiempo para hacerle frente, si lo percibieron como una amenaza o como un reto, si se atribuyeron la responsabilidad a sí mismas o a otros, etc., se realizó a través de las primeras 10 preguntas del Inventario CRI-A en escala Likert de 4 puntos ('seguro que no', 'generalmente no', 'generalmente sí' o 'seguro que sí').

Las preguntas que incluyen este apartado son:

1. ¿Había tenido que resolver un problema como éste antes?
2. ¿Sabía que este problema le iba a pasar?
3. ¿Tuvo tiempo para prepararse para enfrentar este problema?
4. Cuando sucedió ese problema, ¿Pensó en él como una amenaza?
5. Cuando sucedió ese problema, ¿Pensó en él como un desafío?
6. Este problema, ¿Fue causado por algo que usted hizo?
7. Este problema, ¿Fue causado por algo que alguien hizo además de usted?
8. ¿Hubo algo positivo al enfrentar este problema?
9. ¿Se resolvió este problema o situación?
10. Si el problema está resuelto, ¿Se resolvió en forma favorable para usted?

Por lo se presentan los resultados de este primer apartado del inventario:

De un universo de 10 casos. el $U= 10$ casos. El 70 % expresa no haber enfrentado un problema así con anterioridad. El 30 % expresa haber enfrentado un problema similar.

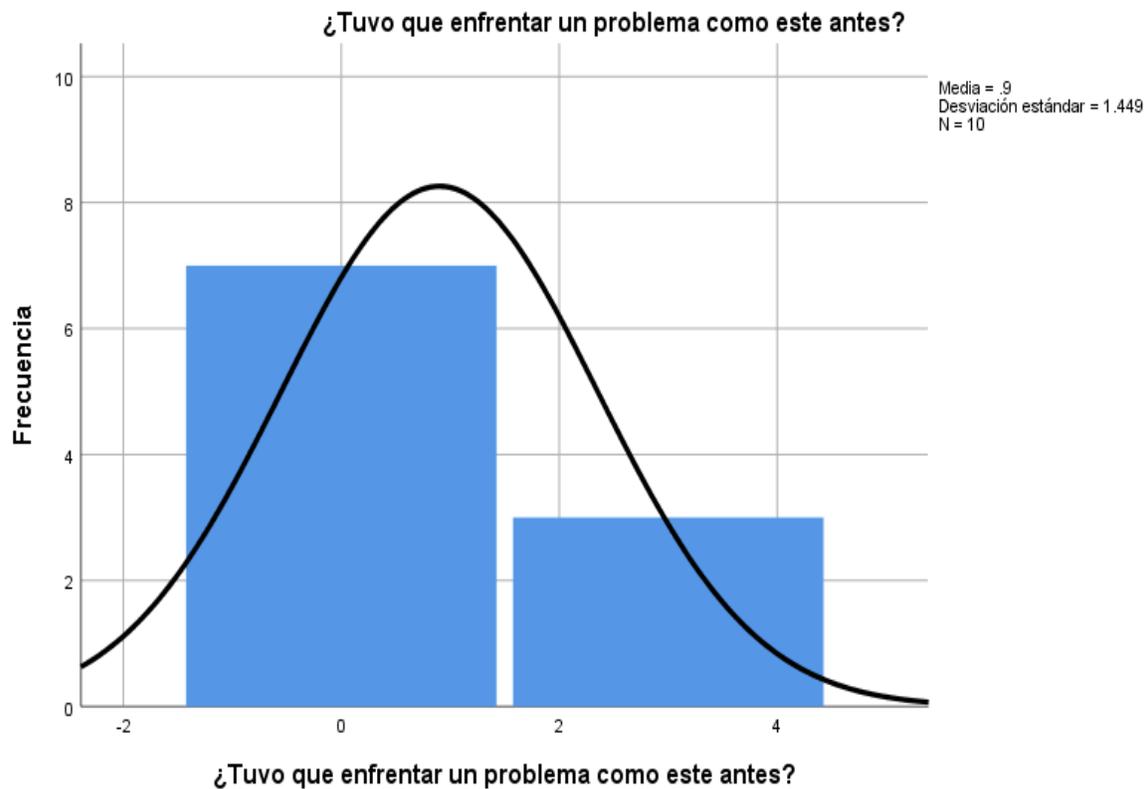
Tabla 5.

Frecuencia y porcentaje sobre como enfrento el problema.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	7	70.0	70.0	70.0
	Si	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 3.

Frecuencia y porcentaje sobre como enfrento el problema.



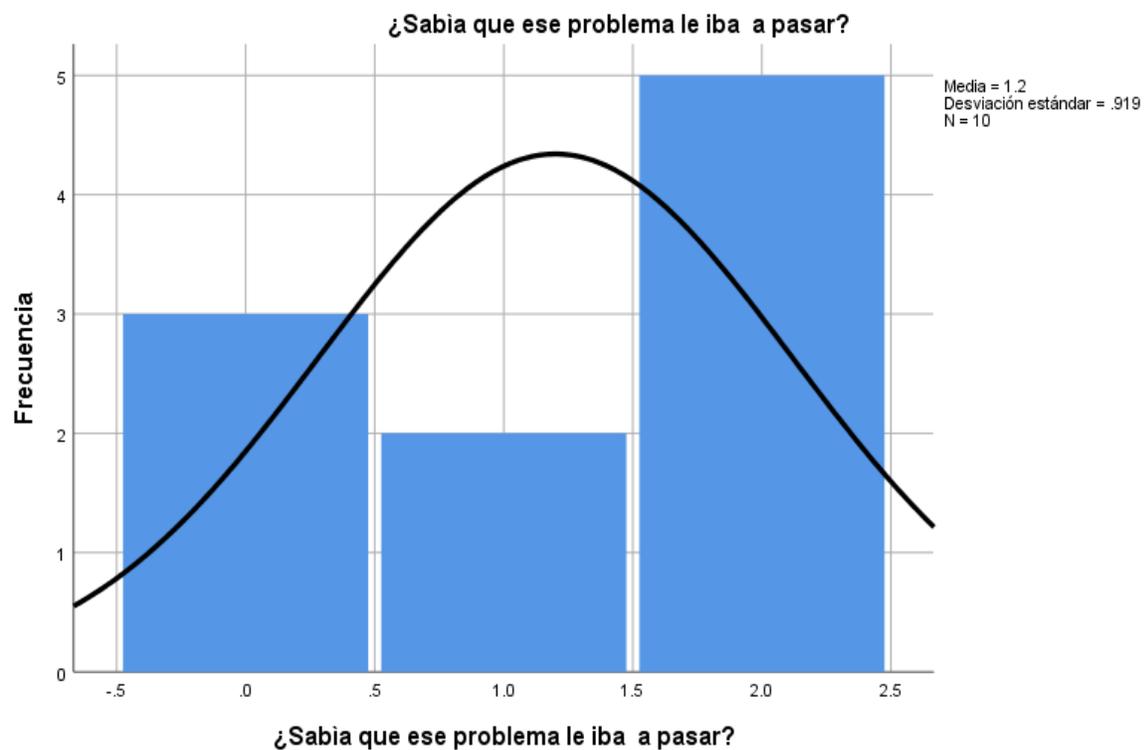
En relación si conocían que esto les iba a pasar de un universo de 10 casos. el U= 10 casos. El 30% expresa No. El 20% expresa Generalmente no. Y el 50 % expresa Generalmente sí.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje sobre si sabía que ese problema le iba a pasar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	3	30.0	30.0	30.0
	Generalmente no	2	20.0	20.0	50.0
	Generalmente si	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 4. *Frecuencia y porcentaje sobre si sabía que ese problema le iba a pasar*



En relación a si tuvo tiempo para prepararse para enfrentar ese problema. Para lo cual el 40 % no estaba preparada para enfrentar un problema así, el 20% considera que generalmente no, el 40 % generalmente sí.

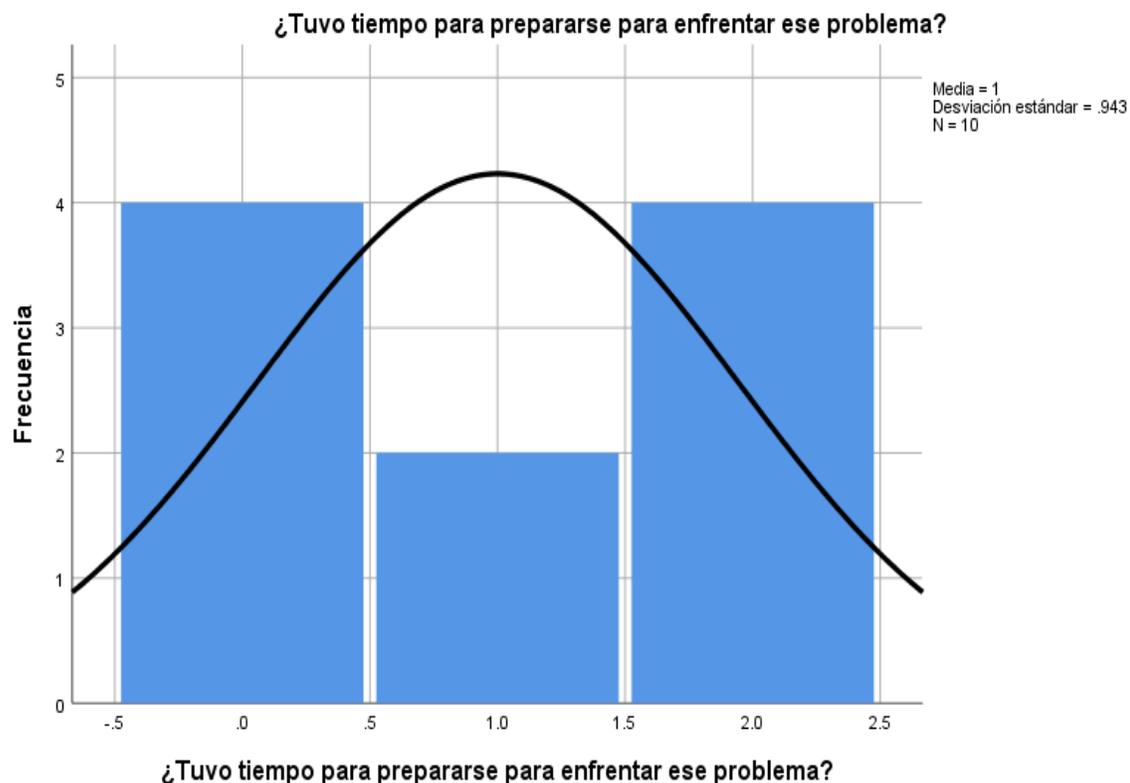
Tabla 7.

Frecuencia y porcentaje sobre el tiempo para prepararse para enfrentar ese problema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	4	40.0	40.0	40.0
	Generalmente no	2	20.0	20.0	60.0
	Generalmente si	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 5.

Frecuencia y porcentaje sobre el tiempo para prepararse para enfrentar ese problema



En relación a si considero el problema una amenaza, de un universo de 10 casos. El 10% expresa Generalmente no. El 10 % expresa Generalmente sí. Y un 80% si, si lo considero una amenaza.

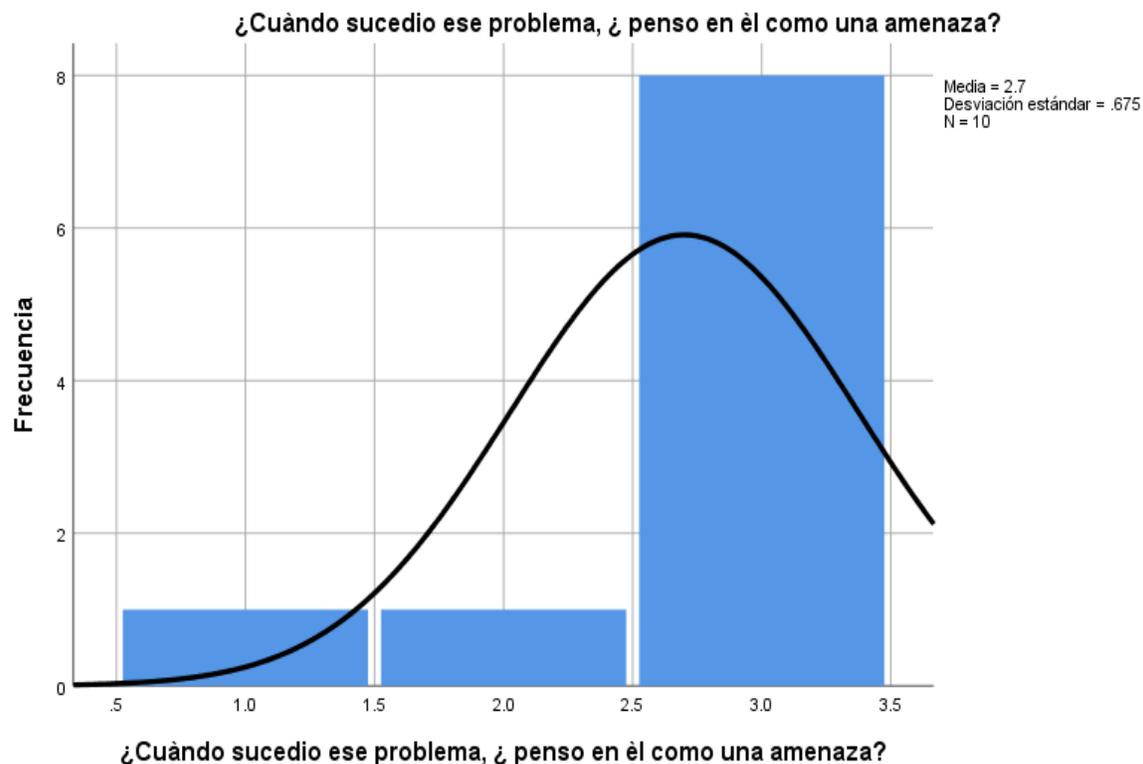
Tabla 8.

Frecuencia y porcentaje sobre si considero el problema una amenaza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	1	10.0	10.0	10.0
	Generalmente no	1	10.0	10.0	20.0
	Generalmente si	8	80.0	80.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 6.

Frecuencia y porcentaje sobre si considero el problema una amenaza



En relación a si considero el problema un desafío, de un universo de 10 casos. El 70% expresa que sí, el 10 % expresa Generalmente sí y el 20% expresa que no lo considero un desafío.

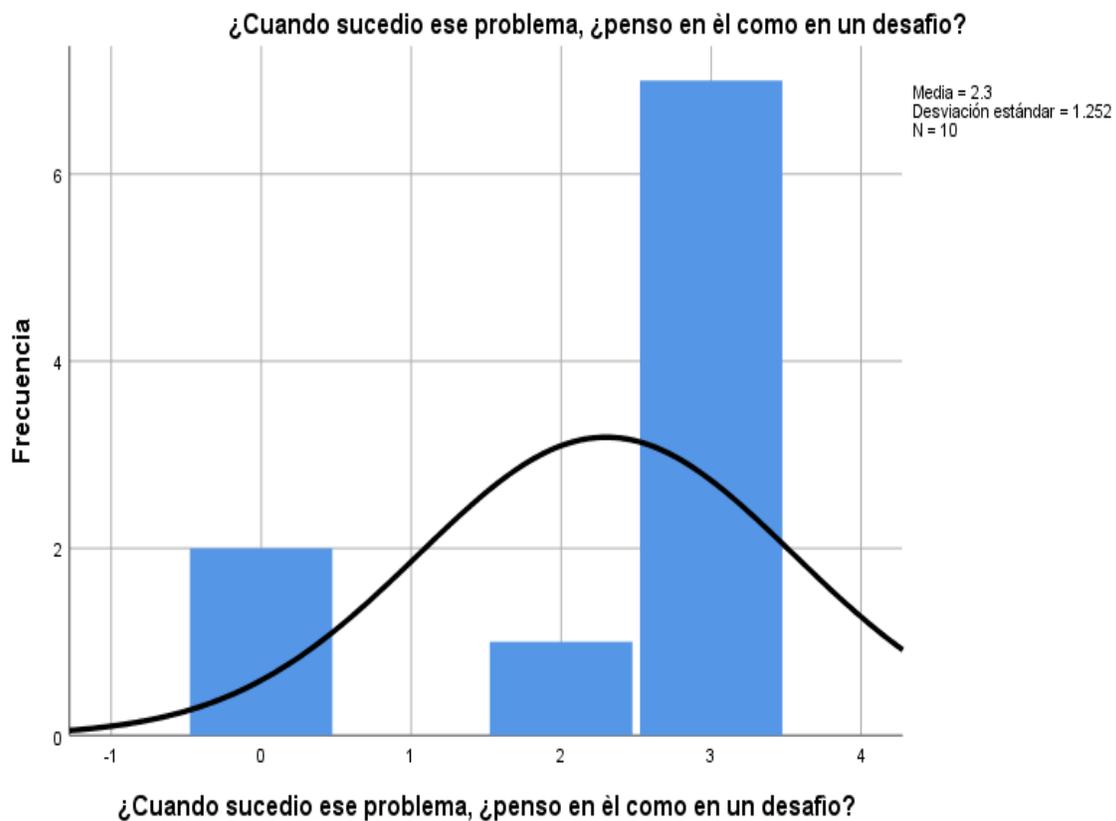
Tabla 9.

Frecuencia y porcentaje sobre si considero el problema un desafío

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	2	20.0	20.0	20.0
	Generalmente no	1	10.0	10.0	20.0
	Si	7	70.0	70.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 7.

Frecuencia y porcentaje sobre si considero el problema un desafío



En relación a si considera que el problema fue causado por el sujeto, de un universo de 10 casos. El 80% expresa que No. El 20% expresa que sí.

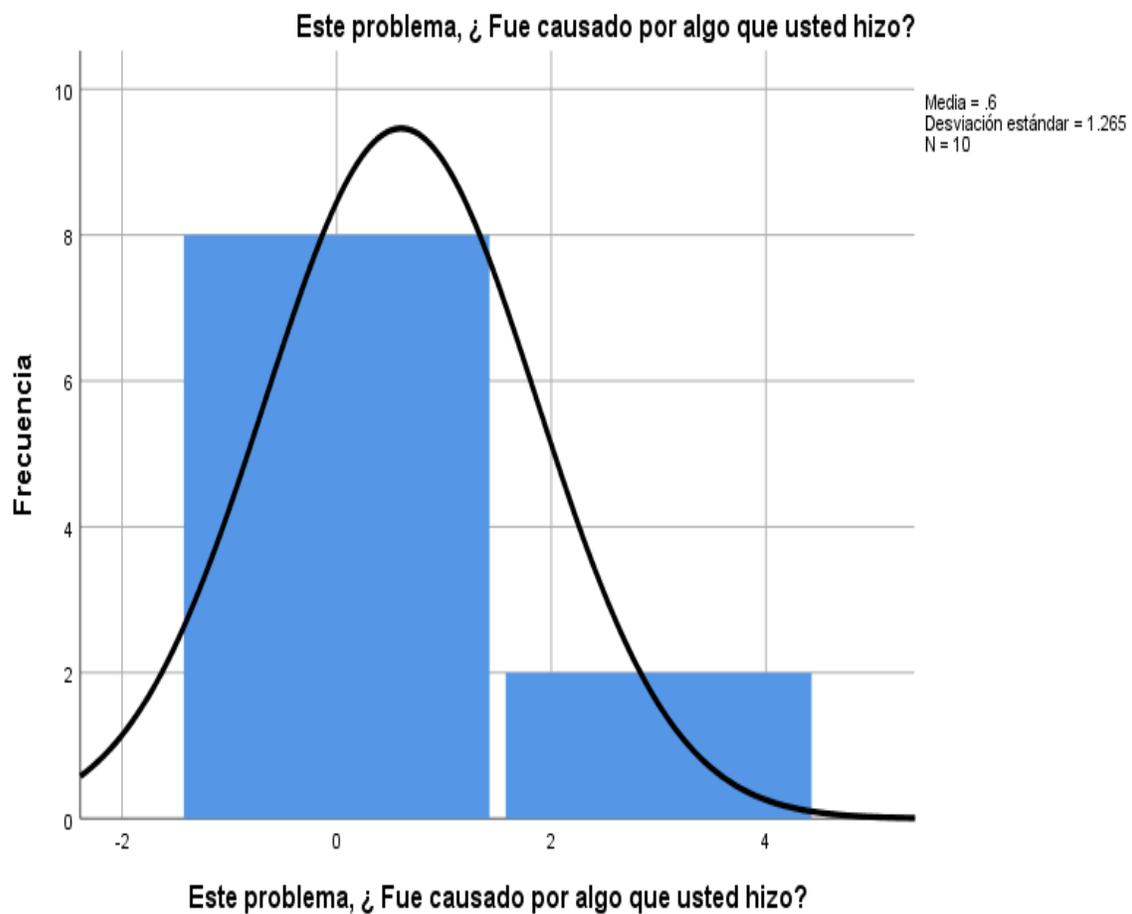
Tabla 10.

Frecuencia y porcentaje sobre ¿Fue causado por algo que usted hizo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	8	80.0	80.0	80.0
	Si	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 8.

Frecuencia y porcentaje sobre ¿Fue causado por algo que usted hizo?



En relación a si considera que el problema fue causado por algo que alguien hizo además de usted. del universo de 10. El 40% menciona que no. El 10% refiere que generalmente no. El 10% generalmente sí. Y el 40% si, si considera que fue causado por algo que hizo alguien más.

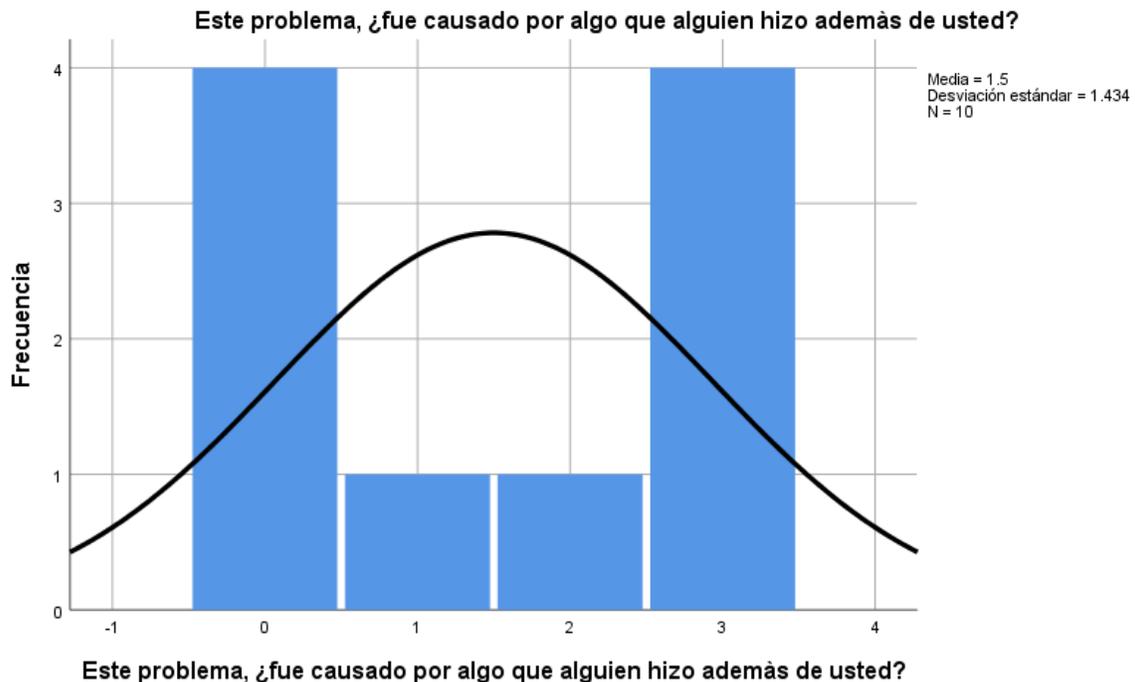
Tabla 11.

Frecuencia y porcentaje sobre la pregunta ¿Fue causado por algo que alguien hizo además de usted?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	4	40.0	40.0	40.0
	Generalmente no	1	10.0	10.0	50.0
	Generalmente si	1	10.0	10.0	60.0
	Si	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 9.

Frecuencia y porcentaje sobre la pregunta ¿Fue causado por algo que alguien hizo además de usted?



En relación a si considera que si hubo algo positivo al enfrentar este problema. Del universo de 10, el 40% menciona que no, el 20% refiere que generalmente si y el 40% sí, sí considera que hubo algo positivo de este problema.

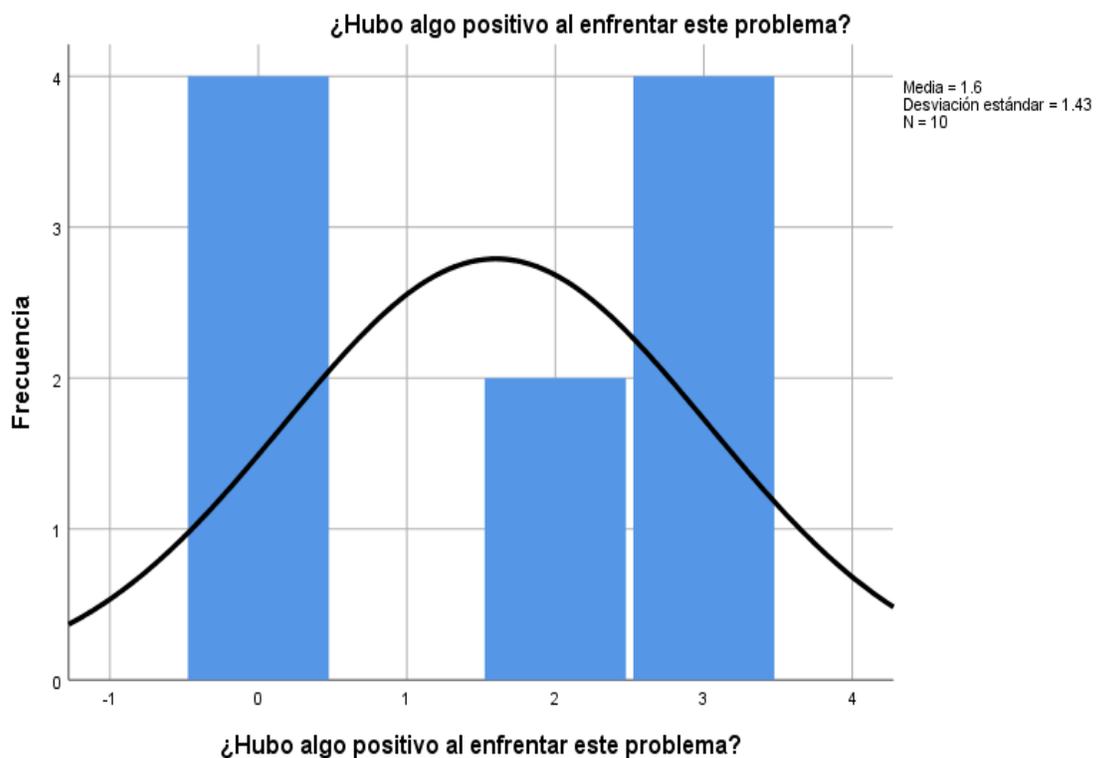
Tabla 12.

Frecuencia y porcentaje sobre la pregunta ¿Hubo algo positivo al enfrentar este problema?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	4	40.0	40.0	40.0
	Generalmente si	2	20.0	20.0	60.0
	Si	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 10.

Frecuencia y porcentaje sobre la pregunta ¿Hubo algo positivo al enfrentar este problema?



En relación a sí considera que se resolvió este problema o tuvo solución. Del universo de 10. El 60% menciona que no y el 40% considera que generalmente sí, este problema tuvo solución.

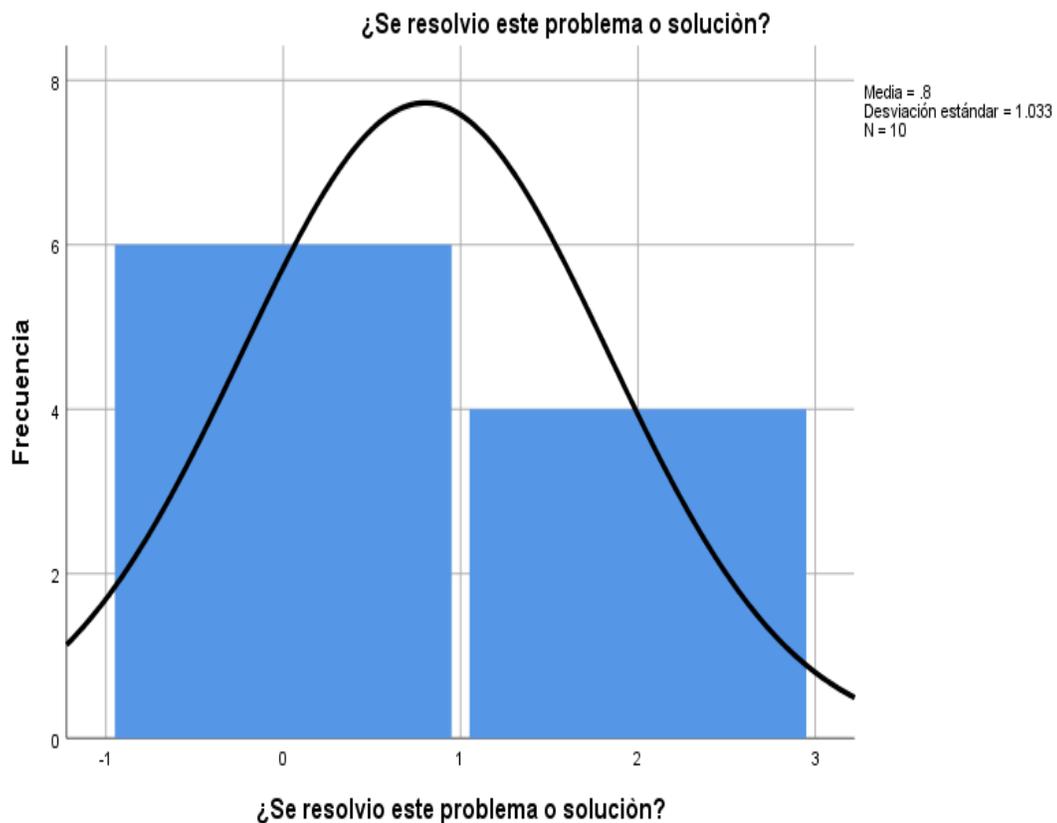
Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje sobre si considera que se resolvió este problema o tuvo solución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	6	60.0	60.0	60.0
	Generalmente si	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 11.

Frecuencia y porcentaje sobre si considera que se resolvió este problema o tuvo solución



En relación a sí el problema está resuelto, este fue resuelto de manera favorable. El 50% menciona que no, el 20% generalmente no, el 20% generalmente si y el 10% considera que sí.

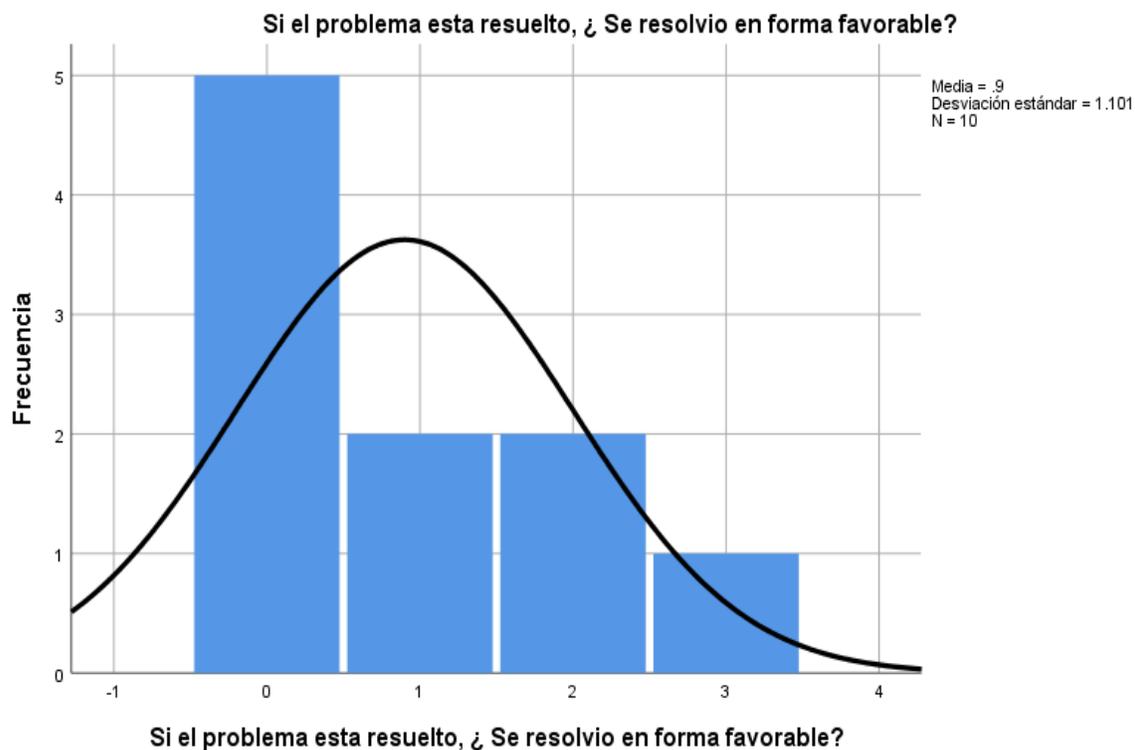
Tabla 14.

Frecuencia y porcentaje sobre si el problema se resolvió, fue la resolución favorable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	No	5	50.0	50.0	50.0
	Generalmente no	2	20.0	20.0	70.0
	Generalmente si	2	20.0	20.0	90.0
	Si	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Figura 12.

Frecuencia y porcentaje sobre si el problema se resolvió, fue la resolución favorable



4.4. Apartado 2, Inventario CRI-A

Dando paso al análisis por caso sobre las estrategias de afrontamiento se realiza un apartado por casos.

4.4.1 Caso 1

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada expresa sentir comodidad. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada muestra un poco de nerviosismo, y expresa que recordar la situación le genera malestar emocional, en especial enojo.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 6. Interpreta el suceso como una situación que sale de su control y amenaza con la estabilidad en general de su vida. Aunque en el proceso de adaptación a la información de despido tiene esperanza de solucionar la situación existe la percepción de indefensión, lo cual por momentos genera cuadros de ansiedad y desesperanza.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método y dentro de cada categoría

Como estrategias estabilizadoras podemos ver un predominio con foco de aproximación de método conductual (búsqueda de apoyo y guía, BG, y resolución de problemas, SP, con una puntuación percentil mayor a 99), que refleja, en este caso, a nivel aproximación conductual, acciones concretas y conductuales como la estrategia de búsqueda de apoyo y guía (BG), ya que busco a su familia y personas cercanas y externalizó la situación del despido, así como presento intentos considerables para realizar acciones que llevarán a la solución del problema (SP), ambas considerablemente por encima del promedio.

Así mismo, realiza una reevaluación positiva (RP) al aceptar la situación y ver el lado positivo, considerablemente por encima del promedio. Ella menciona en la

entrevista que ya no sentía satisfacción en su trabajo, que tal vez el despido le permita ver alguna nueva alternativa laboral.

Sus estrategias de afrontamiento son de foco de aproximación y método cognitivo y conductual.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategias predominantes de foco de aproximación y método conductual:

- Búsqueda de guía y soporte (BG)
- Solución de problemas (SP)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas.

El perfil presenta una puntuación que supera la puntuación percentil 20 – 80. De manera cualitativa se puede comprender que el sujeto no tiene control de la situación y los sus recursos psicológicos pueden presentar desorganización.

En general el perfil sale de la medida que la prueba marca como una estrategia en funcionamiento equilibrado. Por lo que sugiere presencia de inestabilidad emocional. Cabe señalar que muestra diferentes herramientas psicológicas que le permiten desarrollar estrategias de afrontamiento lo cual es favorable para comprender el problema a mayor amplitud, ya que realiza acciones conductuales tanto de foco de aproximación como de evitación, ya que también presenta aunado a las estrategias antes mencionadas, se presentan estrategias conductuales de evitación, como es la búsqueda de recompensas alternativas (BR) con un percentil de 98, al buscar gratificaciones en otras actividades, para no pensar en el problema. Puede mostrar sintomatología depresiva oculta.

En apoyo psicológico es viable ayudar a la entrevistada a desarrollar las habilidades que le permiten aproximarse al problema de una forma menos confortativa emocionalmente para permitir la libre expresión de pensamientos y emociones.

Tabla 15.
Estrategias de afrontamiento. Caso 1

Caso 1	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	15	90	63	2
Reevaluación positiva	18	99	73	3
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	18	99	78	3
Solución de problemas	18	99	73	3
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	11	75	57	1
Resignación o aceptación	11	85	61	1
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	14	98	70	2
Descarga emocional	8	65	54	1

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 1.

4.4.2 Caso 2.

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra tranquilidad y apertura ante las indicaciones. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre y con adecuada disposición.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 5. Interpreta el suceso como una situación que surge sin ser ella responsable de nada, por lo que no puede interpretar como un reto o acontecimiento de desafío. La amenaza percibida pudo ser contrarrestada con pensamientos de control y esperanza de salir de este problema.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método

Como estrategias predominantes encontramos un foco de aproximación con método conductual (búsqueda de guía y soporte), ya que busca información, que alguien la guíe en que hacer o bien que la orienten sobre la situación que está pasando.

Sin embargo, se encuentran estrategias de foco de evitación de método conductual, con percentiles de 80 en búsqueda de recompensas alternativas y descarga emocional, ambas estrategias buscan alejarla del problema en una solución directa lo que nos muestra que esta persona requiere apoyo para resolver esta situación.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de aproximación y método conductual:

- Búsqueda de guía y soporte (BG)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

Perfil equilibrado. Sus resultados se encuentran en la media de funcionamiento equilibrado percentiles 20-80. Como respuesta o estrategia de afrontamiento psicológico se considera un perfil que se relaciona con la salud mental. Cabe mencionar que, aunque su perfil se encuentra en percentiles relacionados con equilibrio muestra un análisis lógico (AL) y una solución de problemas (SP), en el límite inferior de 20, que indica que está algo por debajo del promedio; lo que muestra que requiere mayor exposición a la solución del problema. Este dato es importante porque puede relacionarse con probables pensamientos intrusivos recurrentes o bien dejar la responsabilidad en manos de terceros sobre situaciones personales, por lo que como sugerencia de atención psicológica sería, reforzar la diada “Expresión de emociones - Resolución de problemas”, tomando en cuenta la teoría que nos explica que una estrategia equilibrada funciona con estrategias que contienen una aproximación y una evitación.

Tabla 16. *Estrategias de afrontamiento. Caso 2*

Caso 2	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	8	20	42	1
Reevaluación positiva	11	60	53	1
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	13	85	61	2
Solución de problemas	9	25	43	1
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	7	40	47	1
Resignación o aceptación	10	75	51	1
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	10	80	58	1
Descarga emocional	10	80	58	1

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 2.

4.4.3 Caso 3.

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra un poco de apatía ante la temática, no obstante, conforme avanza la entrevista la evaluada muestra mayor grado de tranquilidad. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre, hace dos preguntas en la auto administración de la prueba.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 8. Interpreta el suceso como algo que ella ya había previsto debido a ciertas situaciones en su entorno laboral. Interpreta como una amenaza a su tranquilidad y equilibrio en general, considera que sale de su control y no considera nada favorable de esto. No puede verlo ni como un reto ni como una oportunidad de crecimiento, de hecho, considera que fue una acción con alevosía y ventaja por lo que inicia una demanda contra el sistema DIF.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método.

Perfil oscilante entre puntuaciones percentil elevadas. Presenta 4 variables de evaluación elevadas, superior a percentil 20-80, (Análisis lógico AL, reevaluación positiva RP, aceptación o resignación AR y descarga emocional DE), ambas considerablemente por encima del promedio.

De estas, de foco de aproximación y método cognitivo se encuentran el Análisis lógico (AL) y reevaluación positiva (RP), que buscan preparar mentalmente para el estresor y sus consecuencias y reestructurar un problema de forma positiva y aceptando la realidad de la situación.

Y de foco de evitación, de método cognitivo es la aceptación o resignación (AR), buscar de en aceptar el problema pues no hay solución. Y de foco de evitación

de método conductual la descarga emocional (DE), expreso sus sentimientos negativos para desahogarse. Ambas bastante por encima del promedio.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de aproximación y método cognitivo:

- Análisis lógico (AL)
- Reevaluación positiva (RP)

Así como foco de evitación con método conductual, de predominio:

- Descarga emocional (DE)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

El pensar de manera intrusiva ante el evento estresante puede generar cuadros de ansiedad fisiológica reactiva, al rebasar sus límites de comprensión la evaluada presenta como búsqueda de equilibrio la descarga emocional. Al presentar una evaluación oscilante puede estar presente una crisis emocional en la evaluada, recordando que un estado de crisis emocional se presenta cuando las estrategias de afrontamiento psicológico no permiten establecer equilibrio ante el evento estresante.

Como estrategia de afrontamiento psicológico predomina una respuesta de aproximación cognitiva seguida de una evitación cognitiva. Como respuesta conductual la entrevistada inicia un proceso legal que le permite liberar tensión y darle un sentido de control ante la situación que vive.

Sugerencias: se sugiere apoyar a desarrollar estrategias de afrontamiento que le permitan una aproximación no intrusiva y no violenta ante el maltrato que vivió en su ambiente laboral.

Tabla 17.
Estrategias de afrontamiento. Caso 3

Caso 3	PD	Percentile s	Puntuació n T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	16	95	66	2
Reevaluación positiva	16	95	66	2
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	12	80	58	2
Solución de problemas	14	70	55	2
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	11	75	57	1
Resignación o aceptación	12	90	63	2
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	10	80	58	1
Descarga emocional	18	m99	M80	3

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 3.

4.4.4 Caso 4.

Instrumentación de la Aplicación: Se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra poca credibilidad ante la evaluación, expresa no desear recordar lo ocurrido y por el maltrato que vivió en ese trabajo. Antes de iniciar la aplicación se inicia una breve entrevista en donde puede expresar ciertas cosas que le generan molestia e incomodidad. Conforme avanza la entrevista la entrevistada muestra mejor disposición y expresa sus deseos de que alguien se haga responsable de un trato tan indignante. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 7. Interpreta el suceso como algo que amenaza su estabilidad laboral y económica, en todo el proceso tiene el pensamiento de que las cosas no se van a resolver, y que el trato recibido no es adecuado para ninguna persona. Considera que es una injusticia y una falta de respeto tratar a una persona de esa manera. El enojo le permite sobrellevar la situación y crear una interpretación de control ante el mismo.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método.

Predominante foco de evitación con método cognitivo, utilizando la evitación cognitiva (EC) evitar pensar de forma realista sobre el problema, así como estrategias de afrontamiento de aceptación o resignación (AR) ya que considera que no se va a solucionar; ambas están considerablemente por encima del promedio.

Y por otro lado se encuentran sus habilidades de aproximación cognitiva, que es el análisis lógico (AL) que son los intentos cognitivos para prepararse mentalmente para la situación del despido y sus consecuencias; así como, la reevaluación positiva (RP) que son reestructurar el problema aceptando la realidad

del mismo, con percentil de 10, las cuales se encuentran considerablemente por debajo del promedio.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de evitación y método cognitiva:

- Evitación cognitiva (EC)
- Aceptación o resignación (AR)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

La entrevistada muestra una marcada tendencia a pensar en aspectos negativos que inclusive le pueden generar el sentirse culpable por lo que ocurre, evita pensar en la situación argumentando que no podrá cambiarse nada. Sus estrategias son de evitación cognitiva, esto le lleva a tener cansancio emocional y pensamientos intrusivos recurrentes, por lo que la situación se torna negativa desde su interpretación. Utiliza la aceptación como mecanismo para dejar de pensar. Es necesario fomentar un análisis lógico para poder llevar la aceptación a una reestructuración positiva de la situación y disminuir el malestar emocional que está pasando, ya que visualiza las circunstancias totalmente negativas.

Tabla 18.
Estrategias de afrontamiento. Caso 4

Caso 4	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	6	10	37	1
Reevaluación positiva	5	10	37	1
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	11	70	55	1
Solución de problemas	6	10	37	1
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	14	95	66	2
Resignación o aceptación	13	95	66	2
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	7	50	50	1
Descarga emocional	10	80	58	1

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 4.

4.4.5 Caso 5.

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra adecuada disposición ante la prueba. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 8. Interpreta el suceso como algo que amenaza su estabilidad laboral y económica, considera que se burlaron de ella al explicarle cosas distintas cada vez que acudía a su sindicato, en un momento le daban apoyo y en otro sentía que solo la engañaban, al final fue mayor su molestia debido a que no tenía como llevar ingreso económico para su familia, prevalece la percepción de haber sido engañada por personas que solo lucran con el dolor ajeno. Estos pensamientos le permiten crear una sensación de poco control ante las circunstancias motivo por el cual podría desarrollar estrategias relacionadas con poca salud mental según el creador del inventario.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método.

Como estrategias predominantes encontramos un foco de aproximación con método conductual de búsqueda de guía y soporte (BG) con un percentil de 85, busco información, o se acercó con un familiar para lidiar con la situación del despido.

Se presentan foco de evitación de método conductual de búsqueda de recompensas alternativas (BR) con percentil de mayor a 99, realizando acciones conductuales para realizar nuevas actividades y crear nuevas fuentes de satisfacción.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de aproximación y método conductual:

- Búsqueda de guía y soporte (BG)

Y de foco de evitación y método conductual.

- Búsqueda de recompensas alternativas (BR)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

Perfil equilibrado. Sus resultados se encuentran en la media de funcionamiento equilibrado percentiles 20-80. En relación a las estrategias de análisis lógico (AL) que es prepararse mentalmente para el estresor, la estrategia de reevaluación positiva (RP) que es la reconstrucción de un problema a verlo como algo positivo, así como la descarga emocional (DE) que es reducir la tensión mediante la expresión de sentimientos negativos, y finalmente la aceptación y resignación (AR) que son los hechos cognitivos a aceptar el problema al ver que no tiene solución, se encuentran en puntuación promedio.

Tabla 19.*Estrategias de afrontamiento. Caso 5*

Caso 5	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	11	50	50	1
Reevaluación positiva	10	50	50	1
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	13	85	61	2
Solución de problemas	13	60	53	2
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	7	40	47	1
Resignación o aceptación	6	35	46	1
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	16	M99	78	2
Descarga emocional	7	50	50	1

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 5.

4.4.6 Caso 6

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra adecuada disposición ante la prueba. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 8. Interpreta el suceso como algo que ocurre de manera inesperada, por lo que no tuvo la oportunidad de prepararse, al no percibir que las cosas mejoraron con el tiempo pensó lo acontecido como una amenaza para su estabilidad. En general su percepción es negativa ante el despido.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método

Presenta un foco de aproximación con método conductual como estrategia predominante de afrontamiento psicológico, al intentar buscar el apoyo, soporte y guía (BG) de personas cercanas a ella, además de intentos conductuales para encontrar una solución problema (SP), las cuales se encuentran considerablemente por arriba del promedio.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de aproximación y método conductual

- Búsqueda de guía y soporte (BG)
- Solución de problemas (SP)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

Estos mecanismos de afrontamiento se relacionan con salud mental. Aunque se encuentran en una escala percentil fuera de la media de 20 a 80 (95 percentiles), se considera una estrategia equilibrada.

Tabla 20.
Estrategias de afrontamiento. Caso 6

Caso 6	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	13	70	55	2
Reevaluación positiva	10	50	50	1
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	15	95	66	2
Solución de problemas	17	95	66	2
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	6	30	45	1
Resignación o aceptación	6	35	46	1
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	10	80	58	1
Descarga emocional	10	80	58	1

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 6.

4.4.7 Caso 7.

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra adecuada disposición ante la prueba. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 9. Interpreta el suceso como algo que ocurre de manera inesperada, por lo que no tuvo la oportunidad de prepararse. El mayor temor de quedar desempleada fue el no percibir dinero, pues ella es quien se hace cargo de todos los gastos en casa. Presenta estrés y miedo ante la percepción de amenaza a la pérdida de estabilidad financiera y por ende problemas familiares.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método

Predomina un foco de evitación de método cognitivo en donde se encuentra la Evitación Cognitiva (EC) y la Aceptación o resignación (AR), en donde predominan los intentos cognitivos para no pensar en el problema de manera realista, presentando un percentil mayor a 99 siendo considerablemente por arriba del promedio.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de evitación y método cognitivo.

- Evitación Cognitiva (EC)
- Aceptación o resignación (AR)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

Presenta un perfil considerablemente por encima del promedio en todas las estrategias de afrontamiento que este instrumento evalúa, ya que en las 8 escalas se encuentran en medidas percentiles superiores a la media de 20 a 80 percentiles. Se puede comprender como una percepción muy aguda del problema. Predominan los intentos cognitivos para no pensar en el problema de manera realista, además de intentos por aceptar lo que ocurre, pero no como mecanismo de afrontamiento que permite sentir tranquilidad, sino como una exigencia cognitiva a dejar de pensar en el foco de evitación que le genera respuesta de estrés y miedo a un nivel agudo. Estas estrategias de afrontamiento se relacionan con psicopatología. Se puede presentar trastornos del estado del ánimo, trastornos sexuales, trastornos de adaptación y trastornos del sueño.

Tabla 21.
Estrategias de afrontamiento. Caso 7

Caso 7	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	14	84	60	2
Reevaluación positiva	14	84	60	2
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	15	95	66	2
Solución de problemas	16	90	63	2
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	17	M99	79	2
Resignación o aceptación	18	M99	80	3
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	14	98	70	2
Descarga emocional	13	95	66	2

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 7.

4.4.8 Caso 8

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra adecuada disposición ante la prueba. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 8. Interpreta el suceso como una pérdida, no solo de estabilidad financiera sino también al dejar de realizar las actividades que le gustaba desempeñar en su lugar de trabajo. Expresa una respuesta de duelo al explicar que tenía afinidad con las personas con las que trabajaba. Percibe una amenaza y una falta de control al ser tratada de manera injusta, sin permitirle la entrada al lugar de trabajo, percibe que esta situación llegó en un momento inesperado, en el que incluso esperaba su segundo hijo, lo cual incremento los niveles de malestar emocional. Como alternativa pensó en demandar, aunque no pudo llevar a cabo sus planes debido a circunstancias familiares, que, en su percepción, complicaron todo.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método

Es un perfil que presenta 4 variables por encima de la media percentil de 20-80. Presenta un foco de aproximación con método cognitivo de estrategia de afrontamiento de análisis lógico (AL) y un foco de evitación con método cognitivo de estrategia de bloqueo como lo es la estrategia de evitación cognitiva (EC). Aunque sus estrategias de afrontamiento predominantes se encuentran en una medida percentil fuera de la media (95 percentiles) se considera una estrategia que se relaciona con salud mental.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de aproximación y método cognitivo:

- Análisis lógico (AL)

Se encuentra como estrategia predominante de foco de evitación y método cognitivo

- Evitación cognitiva (EC)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

En su estrategia de afrontamiento psicológico prevalecen los intentos cognitivos para prepararse mentalmente ante el estresor y sus consecuencias, al tener de manera intrusiva este tipo de análisis cognitivo en el que considera que la problemática no se resuelve inicia como método de equilibrio psicológico un intento por evitar pensar de manera realista en el problema.

Tabla 22.
Estrategias de afrontamiento. Caso 8

Caso 8	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	16	95	66	2
Reevaluación positiva	12	70	55	2
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	10	60	53	1
Solución de problemas	14	70	55	1
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	14	95	66	1
Resignación o aceptación	8	55	51	1
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	12	90	63	2
Descarga emocional	12	90	63	2

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 8.

4.4.9 Caso 9

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. Muestra participación e interés en la resolución del inventario. Se aplica de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 7. Interpreta lo ocurrido como una amenaza, no había vivido nunca una experiencia similar por lo que tuvo pocos recursos para enfrentarse a este problema. Piensa que la despidieron de una manera injusta, después de 6 años trabajando solamente le prohibieron la entrada al lugar de trabajo. Interpreta haber padecido financieramente y anímicamente de una manera importante. La única alternativa que busco para resolver el problema fue presentarse a entrevistas.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método

Es un perfil que presenta 5 variables por encima de la media percentil de 20-80. de aproximación y de evitación. Presenta un foco de evitación con método cognitivo sobre estrategia de aceptación o resignación (AR) y un foco de aproximación con método conductual con estrategia de análisis lógico (AL).

En su estrategia se encuentran de foco de evitación con método cognitivo, de aceptación y resignación (AR) los cuales son intentos cognitivos para evitar pensar en el problema por considerar que no se podría cambiar nada de la situación.

Así mismo, presenta estrategias de aproximación cognitivas de análisis lógico (AL) que es la preparación mental de vivir la situación presente y sus consecuencias, está considerablemente por arriba del promedio, lo que al pensar constantemente en la situación puede provocar estados de ansiedad.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de evitación y método cognitivo:

- Aceptación y resignación (AR)

Se encuentra como estrategia predominante de foco de aproximación y método cognitivo:

- Análisis lógico (AL)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

Se encuentran el análisis lógico (AL), la resignación y aceptación (RA) considerablemente arriba del promedio; y la reevaluación positiva (RP), y la búsqueda de recompensas (BR) y la descarga emocional (DE) bastante por arriba del promedio; la búsqueda de guía y soporte (BG) y la evitación cognitiva (EC) algo por arriba del promedio; y finalmente el solucionar el problema (SP) bastante por debajo del promedio. Por lo que se muestra una búsqueda e implementación de estrategias de afrontamiento de manera desorientada y exacerbada y una limitada búsqueda de solución del problema, por lo que se recomienda trabajar con su foco de aproximación cognitiva para evitar pensamientos negativos recurrentes, y motivar la realización de actividades para la solución de la situación actual.

Tabla 23.
Estrategias de afrontamiento. Caso 9

Caso 9	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	16	95	66	2
Reevaluación positiva	15	90	63	2
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	11	70	55	1
Solución de problemas	7	15	39	1
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	9	55	51	1
Resignación o aceptación	14	98	70	2
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	12	90	63	2
Descarga emocional	11	85	61	1

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 9.

4.4.10 Caso 10

Instrumentación de la Aplicación: se aplica en lugar adecuadamente ventilado, libre de ruido y con iluminación necesaria. La entrevistada muestra adecuada disposición ante la prueba. Se aplica la prueba de forma auto administrada. Se le explica las cualidades de la misma y se sugiere preguntar cualquier duda que tenga con respecto a las preguntas. La persona evaluada contesta de manera libre.

Interpretar descripción y valoración el problema para conocer la magnitud del malestar.

La entrevistada ubica la intensidad de su experiencia en un nivel 7. Interpreta lo ocurrido como una situación política que sale de sus manos, le provoca frustración y tristeza.

Estilos de afrontamiento por el foco o por el método

En general es un perfil que presenta 3 variables por encima de la media percentil de 20- 80. Presenta un foco de evitación con método cognitiva, de tipo aceptación o resignación (AR) con intentos cognitivos para aceptar el problema, puesto que no se le ve la solución. Ejemplo: ¿Aceptó el problema porque no se podía hacer nada para cambiarlo? y una evitación conductual de descarga emocional (DE) externar los pensamientos negativos del suceso.

De la misma manera cabe resaltar que la estrategia solución de problema (SP) se encuentra bastante por abajo del promedio.

Cuál es la estrategia predominante.

Se encuentra como estrategia predominante de foco de evitación y método cognitivo:

- Aceptación o resignación (AR):

Y de foco de evitación y método conductual de:

- Descarga emocional (DE)

Resaltar las fortalezas y debilidades y realizar recomendaciones clínicas

En su estrategia de afrontamiento psicológico prevalecen los intentos cognitivos para aceptar el problema del despido, ya que no le encuentra una solución, como respuesta realiza intentos conductuales para reducir la tensión, mediante la expresión de sentimientos negativos que tienen que ver con el suceso. Puede llegar a llorar o manifestar emociones que le permitan sentir un poco de control. Es un estilo de afrontamiento que está relacionado con desarrollo de psicopatología de estado del ánimo y ansiedad.

Se recomienda trabajar con su foco de evitación cognitiva para que logre expresar pensamientos negativos de manera libre. Así como fomentar la búsqueda de solución de problemas centradas en acciones concretas para la salida directa de la situación.

Tabla 24.
Estrategias de afrontamiento. Caso 10

Caso 10	PD	Percentiles	Puntuación T	Perfil de afrontamiento
Aproximación cognitiva				
Análisis lógico	14	84	60	2
Reevaluación positiva	13	75	57	2
Aproximación conductual				
Búsqueda de guía y soporte	10	60	53	1
Solución de problemas	7	15	39	1
Evitación cognitiva				
Evitación cognitiva	9	55	51	1
Resignación o aceptación	15	99	73	2
Evitación conductual				
Búsqueda de recompensas	10	80	58	1
Descarga emocional	12	90	63	2

Nota. Datos tomados de las respuestas del CRI-A. Caso 10.

De esta manera la presentación de la totalidad de los mecanismos en este grupo de ex trabajadoras del CRIS Chimalhuacán pertenecientes al DIF, en relación de las estrategias de afrontamiento ante el despido injustificado podemos observar que:

Tabla 25.
Relación de percentiles

N. Caso	Foco de aproximación				Foco de evitación			
	Cognitivo		Conductual		Cognitivo		Conductual	
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
C1	90	99	99	99	75	85	98	65
C2	20	60	85	25	40	75	80	80
C3	95	95	80	70	75	90	80	M99
C4	10	10	70	10	95	95	50	80
C5	50	50	85	60	40	35	M99	50
C6	70	50	95	95	30	35	80	80
C7	84	84	95	90	M99	M99	98	95
C8	95	70	60	70	95	55	90	90
C9	95	90	70	15	55	98	90	85
C10	84	75	60	15	55	99	80	90

Nota. Relación de percentiles del CRI-A en la población de este estudio

Tabla 26.
Relación de puntuación T

N. Caso	Foco de aproximación				Foco de evitación			
	Cognitivo		Conductual		Cognitivo		Conductual	
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
C1	63	73	78	73	57	61	70	54
C2	42	53	61	43	47	51	58	58
C3	66	66	58	55	57	63	58	M80
C4	37	37	55	37	66	66	50	58
C5	50	50	61	53	47	46	78	50
C6	55	50	66	66	45	46	58	58
C7	60	60	66	63	79	80	70	66
C8	66	55	53	55	66	51	63	63
C9	66	63	55	39	51	70	63	61
C10	60	57	53	39	51	73	58	63

Nota. Relación de puntuación T del CRI-A en la población de este estudio

4.5 Apartado 2, Inventario CRI-A. Por foco y método

Finalmente, en relación a las estrategias por foco de aproximación y evitación después de la presentación por separado en cada caso encontramos que:

En relación a cada estrategia de afrontamiento empleada en relación al análisis lógico (AL) se muestra que de la población se utiliza en un 60 % por arriba del promedio de una población de diez personas.

Tabla 27.

Estrategia de afrontamiento Análisis Lógico (AL). De método cognitivo de foco de aproximación.

		Análisis lógico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	3	30.0	30.0	30.0
	Debajo del promedio	1	10.0	10.0	40.0
	Arriba del promedio	6	60.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota. Se realiza una estratificación para ubicar el uso promedio de acuerdo a los perceptibles del CRI-A

En la estrategia de afrontamiento de reevaluación positiva (RP) que es la una forma de considerar el despido de forma positiva para poder aceptar la nueva situación, se muestra que de la población la frecuencia de uso es del 50% se encuentra en el promedio y el 40 por ciento arriba del promedio.

Tabla 28.

Estrategia de afrontamiento Reevaluación Positiva (RP). De método cognitivo de foco de aproximación.

		Reevaluación Positiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	5	50.0	50.0	50.0
	Debajo del promedio	1	10.0	10.0	60.0
	Arriba del promedio	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota. Se realiza una estratificación para ubicar el uso promedio de acuerdo a los perceptibles del CRI-A

Sobre la Búsqueda de guía y soporte (BG) que son los intentos conductuales para buscar información, guía o apoyo; puede ser buscada con familiares, amigos o profesionales. Se determina qué; de la presente población todas se encuentra dentro del promedio o por arriba del promedio.

Tabla 29.

Estrategia de afrontamiento Búsqueda de guía y soporte (BG). De método conductual de foco de aproximación

		Búsqueda de guía y soporte			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	5	50.0	50.0	50.0
	Arriba del promedio	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota. Se realiza una estratificación para ubicar el uso promedio de acuerdo a los perceptibles del CRI-A

En relación a la solución de problemas (SP), que son los intentos conductuales para emprender acciones que lleven a la solución directa del problema; como el caso de algunas de las entrevistadas que buscaron a los superiores jerárquicos para saber si podían solucionar su situación, hasta las que

recurrieron a instancias legales para negociar su despido, se muestra que el 50 % está en el promedio y el 30 % está arriba del promedio. Mostrando una alta búsqueda de solución al problema de tipo conductual.

Tabla 30.

Estrategia de afrontamiento Solución de problemas (SP). De método conductual de foco de aproximación

		Solución de problemas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	5	50.0	50.0	50.0
	Debajo del promedio	2	20.0	20.0	70.0
	Arriba del promedio	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Estrategias de foco de evitación.

Entre las estrategias de afrontamiento de Evaluación Cognitiva (EC), que es de método cognitivo y de foco de evitación; se encuentra que, el 70 % está dentro del promedio. Mostrando que el 30% está por arriba del promedio, realizando intentos cognitivos para evitar pensar de forma realista sobre el problema.

Tabla 31.

Estrategia de afrontamiento Evitación Cognitiva (EC). De método cognitivo de foco de evitación

		Evitación cognitiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	7	70.0	70.0	70.0
	Arriba del promedio	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota. Se realiza una estratificación para ubicar el uso promedio de acuerdo a los perceptibles del CRI-A

En relación a la estrategia de Aceptación o resignación (AR) que son los intentos cognitivos para aceptar el problema pues no se le ve solución, el 60 % se encuentra por arriba del promedio y el 40% en el promedio.

Tabla 32.

Estrategia de afrontamiento Aceptación o resignación (AR). De método cognitivo de foco de evitación

		Evitación cognitiva			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	4	40.0	40.0	40.0
	Arriba del promedio	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota. Se realiza una estratificación para ubicar el uso promedio de acuerdo a los perceptibles del CRI-A

Sobre la estrategia de afrontamiento de Búsqueda de recompensas alternativas (BR), el 60 % está por arriba del promedio y el 40% dentro del promedio.

Tabla 33.

Estrategia de afrontamiento Búsqueda de recompensas alternativas (BR). De método conductual de foco de evitación

		Búsqueda de recompensas alternativas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	4	40.0	40.0	40.0
	Arriba del promedio	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota. Se realiza una estratificación para ubicar el uso promedio de acuerdo a los perceptibles del CRI-A

Y finalmente, en relación a la Descarga emocional (DE) la población entrevistada el 60% está por arriba del promedio, realizando intentos conductuales para reducir la tensión para reducir le tensión mediante la expresión de sentimientos

negativos, acciones que pueden ser, el llanto, la irritabilidad, a platicar con alguna persona etc.

Tabla 34.

Estrategia de afrontamiento Descarga emocional (DE). De método conductual de foco de evitación

		Descarga emocional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Promedio	4	40.0	40.0	40.0
	Arriba del promedio	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota. Se realiza una estratificación para ubicar el uso promedio de acuerdo a los perceptibles del CRI-A

Por lo que, en relación a los resultados obtenidos de cada una de las entrevistadas, podemos concluir que, de las estrategias de afrontamiento, el 60 % del Universo de estudio mecaniza un foco de aproximación como estrategia de afrontamiento psicológico y un 40 % con foco de evitación. Un 60% con método cognitivo y 40 % con método conductual.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES

Si bien este trabajo es una descripción de las estrategias de Afrontamiento ante el despido injustificado de un grupo específico de ex trabajadores del SMDIF Chimalhuacán, es necesario reconocer que cada persona ha respondido de manera diferente ante el estímulo estresante del despido injustificado.

para Moss (2005) las estrategias de afrontamiento se ven alteradas por el contexto social y las características personales, ya que algunas personas la adversidad da la oportunidad de modificar y buscar las ganancias en las situaciones complejas.

En los paneles donde están basada el inventario CRI-A se menciona que los sistemas ambientales, el sistema personal, las condiciones transitorias, las habilidades de afrontamiento y la salud y bienestar individual; tiene conexiones importantes con desenlaces funcionales. Por lo que los sucesos transitorios, como lo es el despido injustificado, tendrá influencia a lo largo plazo en la madurez psicológicas y generará cambios duraderos e incontrolables en e l contexto de la vida de cada una de las participantes en esta investigación.

Por lo que el despido suceso estresante generará cambios, sin embargo, estos serán diferentes en cada una de las participantes ya que como mención Moss (2005) a mayores recursos la adaptación será más favorable y a menos recursos la adaptación será menos favorable, así mismo el contexto y la interpretación del despido determino la aproximación a vivir la pérdida del empleo, por lo que la primera parte del inventario CRI-A nos ayuda a conocer elementos particulares de cada una de la participantes que darán cause a las estrategias de afrontamiento. De esta manera, conocer si se ha pasado por una pérdida de empleo con anterioridad, si sabía que perdería su trabajo, si estaba preparada para pasarlo, si considera está perdida una amenaza o una oportunidad entre otros aspectos que cubre el instrumento nos ayuda a conocer los elementos particulares de cada una de las participantes según los paneles que forman parte del Modelo coping.

La utilización del inventario CRI-A nos ayuda a conocer los recursos de afrontamiento de cada sujeto para de esta manera generar programas de intervención y prevención, para construir estrategias de autorregulación y afrontamiento que trasciendan los inicios de sistemas individuales sin previo apoyo para lograr la modificación de formas de aproximación a de procesos próximos.

Así mismo, el conocimiento de los contextos sociales y los individuales ante estados de riesgos de la estabilidad y ante un flujo o desarrollo de crisis, requiere del aprendizaje del funcionamiento de dichos sistemas para poder brindar intervención, motivo por el cual el recurrir a instrumentos específicos sobre herramientas propias de un sujeto ante una crisis, nos ayudaran sobre las líneas de intervención.

Cuando nos referimos a las estrategias de afrontamiento no podemos dejar de lado las particularidades de cada participante por el contrario es importante señalar que; la personalidad, los recursos ambientales propios de cada entrevistada han sido vitales para hacerle frente a la situación del despido, ya que como menciona Casseretto (2011) "La personalidad y el afrontamiento son dos de las principales variables psicológicas señaladas cómo mediadoras en la relación entre los eventos y la respuesta del individuo." (p 204). por lo que, ante la situación del despido, se genera una situación estresante que detonará estrategias de afrontamiento que estarán determinadas en cierta medida por factores individuales.

Así mismo, Sepúlveda et al (2012) (como se citó en Villasmil 2019) describen el afrontamiento como un esfuerzo cognitivo y conductual dinámico, orientado a manejar, reducir, minimizar, dominar o tolerar demandas externas e internas que generan ansiedad o estrés. Para dichos autores, los estilos de afrontamiento son detonantes de las estrategias de afrontamiento y están ligados a las características de la personalidad, de allí que los factores: carácter, resiliencia, tolerancia, temperamento, entre otros, son los agentes propulsores del estilo a implementar, y en el presente trabajo a través de la exposición de 10 casos de mujeres que sufrieron despido, se manifiesta la particularidad de los recursos personales para abordar dicha problemática y en listando las estrategias de afrontamiento que se

emplearon de manera particular, ya que un mismo suceso fue interpretado de manera diferente algunas dando prioridad a estrategias de foco de aproximación y otras de evitación. Y aun en la clasificación presentada en este trabajo se puede considerar que en cada caso presentado los resultados son diferentes y esto es en medida a que los recursos personales y contextuales son diversos.

Para Moss (2005) el afrontamiento se ve influenciado por la interacción de la persona con las múltiples circunstancias de la vida en los contextos socioculturales, generando una mutua influencia sobre las variables personales y situacionales. Por lo que, para conocer las estrategias de afrontamiento, es importante considerar la personalidad del sujeto, nos permitirá dar una explicación acerca del cómo y por qué, una persona enfrenta una situación estresante de determinada manera. Motivo por el cual concluimos que para poder entender las estrategias de afrontamiento se deben valorar otros aspectos como, la personalidad, que nos ayuda a identificar desde donde surge ese comportamiento y como los factores ambientales, biológicos y sociales, entre otros, constituyen las estrategias de afrontamiento.

Finalmente, es necesario hacer mención que el inventario CRI-A indica que su uso es tanto para evaluación como para intervención. Sin embargo, para esta investigación se llevó a cabo su aplicación para describir las estrategias de afrontamiento. De esta manera, con la población de esta investigación, se puede observar en primer lugar que está presente una carga de estrés, ya que consta una sobrevaloración del cómo perciben el despido las diez mujeres que participaron y en segundo lugar se resalta el perfil preferente de afrontamiento, con un 60 % de foco de aproximación y un 40% de foco de evitación, esto permite adquirir una mayor comprensión de los mecanismos psicológicos que utilizan ante el despido injustificado este grupo de participantes y con ello permite un conocimiento más profundo de la dinámica interna de cada una de ellas. Cubriendo con esto la utilidad de evaluación del Inventario CRI-A

En cuanto a la intervención clínica, después de la aplicación del Inventario CRI-A se puede implementar terapias de optimización de estrategias de

afrontamiento con el perfil ideal, diseñando de este modo programas de intervención específicos para cada caso.

5.1 Consideraciones finales

Dentro de la atención psicológica y como parte del trabajo del psicólogo, el Inventario CRI-A puede ser aplicado con objetivos preventivos, identificando perfiles de riesgo psicopatológico, puesto que la utilización desproporcionado de estrategias de evitación en relación con las de aproximación, un uso poco flexible y severo de las diversas estrategias o un apoyo desmesurado en un plan en específico en detrimento de las otras, puede avisar al psicólogo de la vulnerabilidad de un paciente a sufrir desajustes psicológicos una vez que surja un problema en su vida.

Así mismo cuando se trata de abordar situaciones estresantes, como lo es un despido injustificado la entrevista, la aplicación de instrumentos y el conocimiento de la personalidad facilitará el abordaje de evaluación e intervención, las personas cuya personalidad está caracterizada por herramientas de auto eficacia ante una situación estresante será de gran ayuda para afrontar situaciones de cambio.

Así mismo es importante mencionar que para abordar las estrategias de afrontamiento ante un despido abrupto e injustificado, no se cuenta con acervo documental que permita aporta la relación en estas dos variables, ya que el afrontamiento se analiza desde otras situaciones como el duelo, el estrés, alguna enfermedad específica, etc.

No por ello se debe dejar de dar prioridad al análisis de las herramientas conductuales ante el abordaje de situaciones estresantes ya que es de vital importancia para conocer al sujeto y con ello ofrecer alternativas de prevención a la salud mental, ya que, en el ámbito laboral una de las situaciones más estresantes es, el despido injustificado que se vive día a día con mayor frecuencia; y en muchos momentos le toca al psicólogo clínico abordarlo. Sin embargo, el psicólogo laboral debería proporcionar apoyo; si bien, la psicología del trabajo se preocupa tanto de la interacción entre un individuo y su trabajo, como de las relaciones entre las

personas en el contexto laboral, la finalidad de esta relación también debería de estar acompañada por el psicólogo laboral como parte del inicio y fin de un ciclo.

Por lo que en las acciones del psicólogo laboral debería estar incluido el cierre de un ciclo como lo es el término de un empleo ya sea por decisión personal o por parte del empleador, ya que por ejemplo, para Arnold y Randall (2012) "...el papel de la psicología del trabajo, incluye selección y evaluación del personal, capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, cambio y desarrollo organizacionales, interacción hombre-máquina, asesoría, diseño de ambientes de trabajo, y relaciones entre empleados y motivación." (p. 49), en este sentido debería también de contemplarse el término de la relación laboral, favoreciendo el desarrollo de estrategias de afrontamiento ya que en el espacio de trabajo se viven diversas situaciones de tipo psico emocional y no solamente de realización de actividades mecánicas o intelectuales ajenas a los pensamientos, las emociones y el vínculo socio afectivo.

REFERENCIAS

- Álvarez, E., y Cataño, C (2019) Proceso de duelo y estrategia de afrontamiento (tesis de grado para obtener el título de psicología) https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16345/1/AlvarezEsteffania_2019_ProcesoDueloEstrategias.pdf
- Arnold, J., Randall, R y cols. (2012) Psicología del trabajo. Quinta edición Pearson educación.México.<https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013, octubre). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de Psicología <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bermejo, E. (s.f) Estrategias de afrontamiento. Universidad de Navarra. Facultad de enfermería. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59843/5/3.%20Estrategias%20de%20afrontamiento.pdf>
- Cassaretto, M. (2011 octubre-marzo) Relaciones entre la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios. <file:///C:/Users/Vaio/Downloads/Dialnet-RelacionesEntreLaPersonalidadYElAfrontamientoEnEst-4815128.pdf>

- Díaz, C., Navarro Y., Climent, J., Ortega E., López M., Casado J. (2016) Pérdida y Afrontamiento en Desempleados: Adaptación del Inventario Texas Revisado de Duelo a la Situación de Pérdida de Empleo. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación. Recuperado de <https://www.aidep.org/sites/default/files/articles/R42/Art10.pdf>
- Dri, P. (2018) Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral privado (tesis para licenciatura en psicología) <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/6585/DRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Félix, R., García, C y Mercado, S (2018) “El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría”. Cultura Científica y Tecnológica 64 (15): 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>.
- Ferreira, E. y Calderón, C (2022) Evaluación de Adultos: CRI-A. Evaluación del afrontamiento del estrés [Documento docente]. facultad de Psicología, universidad de Barcelona. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/182806/1/CRI-A%20Evaluacion%20del%20afrontamiento%20del%20estres.pdf>
- García, A. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. Acción Psicológica. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030770008>
- IMSS. (2019). Estrés laboral. México.: Gob.mx. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

- Krzemien, D (2005) Estilo de afrontamiento cognitivo frente al envejecimiento. Grupo de Investigación Temas de psicología del Desarrollo. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Mar del Plata. <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/estilo-de-afrontamiento-cognitivo-frente-al-envejecimiento/>
- Lazarus, R y Folkman, S. (1984) Estrés y Procesos Cognitivos. Edit. Martínez Roca. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-del-comahue/psicologia/lazarus-libro-de-estres/10394765>
- Lazarus, R. S. (1991). Emotion and adaptation. Oxford University Press. [https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=-ltMCAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Lazarus,+R.+S.+\(1991\).+Emotion+and+adaptation.+Oxford+University+Press.+bibliografia&ots=09ffegdOck&sig=CFw7FkPWEnkApZizFZAVxmFq8T8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=-ltMCAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Lazarus,+R.+S.+(1991).+Emotion+and+adaptation.+Oxford+University+Press.+bibliografia&ots=09ffegdOck&sig=CFw7FkPWEnkApZizFZAVxmFq8T8#v=onepage&q&f=false)
- López B., S. A., (2007). Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo. Panorama Socioeconómico, <https://www.redalyc.org/pdf/399/39903508.pdf>
- Moos, R. (2005). Contextos Sociales, Afrontamiento y Bienestar: Lo que Sabemos y lo que Necesitamos Saber. Revista Mexicana de Psicología, 22(1) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243020643002>
- Moss, R. (2010) Inventario de respuestas de afrontamiento Adultos. CRI-A. Manual. Editorial TEA. Madrid. <https://web.teaediciones.com/Ejemplos/CRI-A-Manual-Extracto.pdf>

Moreno, M. (2016) inteligencia emocional y estilos de afrontamiento del estrés en personas adictas a sustancias. Facultad de ciencias humanas y sociales. Universidad Pontificia Icai Icaide Comillas Madrid.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/13285/TFM000398.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Narváez, O. (2019, mayo) Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. Boletín Informativo CEI. Universidad Mariana. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103/2322>
- OMS (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo, 6(6), 53-56. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf;jsessionid=709500112B53E98EE3BFE9FBBBE5BE16?sequence=1
- OMS (2019) Clasificación Internacional de Enfermedades. 11ª ed. [https://icd.who.int/es/docs/Guia%20de%20Referencia%20\(version%2014%20nov%202019\).pdf](https://icd.who.int/es/docs/Guia%20de%20Referencia%20(version%2014%20nov%202019).pdf)
- Osorio, J., y Cárdenas, (2016) Estrés laboral: estudio de revisión. Diversidad Perspect. Psicológica. Vol. 13. No.1 p 81-90. Universidad de San Buenaventura Medellín. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Padilla, E., Fajardo, C., Gutiérrez, A., y Palma D. (2007). Estrategias de afrontamiento de crisis causadas por desempleo en familias con hijos adolescentes en Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*. 127-141. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200013&lng=en&tlng=es.
- Pereyra, M (2010) Estrés y salud. En Oblitas, L (3ª Ed.) Psicología de la salud y calidad de vida. (p. 213- 249) México. Cengage Learning editores. file:///C:/Users/Vaio/Downloads/Psicologia_de_la_salud.pdf

- Salgado, J., Leria, F. (2018, enero-junio) Estrategias de afrontamiento al estrés y síntomas patológicos en universitarios ante un desastre socio natural de aluvión de barro. Departamento de Psicología, Instituto de Investigación en Ciencias Sociales y Educación, Universidad de Atacama, Copiapó, Chile.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79855072008>
- Tomás, J. (2008) Relación entre estrategias de afrontamiento y felicidad: Estudio preliminar. Limonero, J. (2008) Área temática: Trastornos de ansiedad. Conferencia. Llevada a cabo Universitat Autònoma de Barcelona Escola Universitària d'Infermeria Gimbernat.
<https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/relacion-entre-estrategias-de-afrontamiento-y-felicidad-estudio-preliminar/>
- Villasmil, J. (2019, agosto). Ansiedad y estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968032005>
- Viñas, F., González, M., García Y., Malo, S., y Casas, F. (2015). Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. Anales de Psicología.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.1.163681>

ANEXOS

ANEXO A

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Soy Reyna María Cruz Hueramo, estudiante de la Licenciatura en Psicología de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la Universidad Nacional Autónoma de México, del noveno semestre.

Este documento es para hacerle una invitación, para participar en la aplicación del Inventario CRI-A, sobre el suceso de su despido por parte del DIF Municipal, con fines de llevar a cabo el programa del módulo 915, a cargo del tutor Dr. Omar M. Almazán.

La actividad tiene como propósito conocer los mecanismos de afrontamiento ante una situación estresante; con el fin de realizar un trabajo descriptivo de los mismos. La participación consistirá en una sesión de aproximadamente 45 minutos, donde se llevará a cabo la aplicación del inventario y entrevista, me permitan la recolección de datos.

La información que proporcione será resguardada y su identidad será protegida, solo serán utilizados para fines académicos durante este módulo. Le agradezco su participación ya que de esta manera usted contribuye a la formación profesional.

Consentimiento. He leído o se me ha leído la información y tuve la oportunidad de hacer preguntas al respecto y todas las dudas que tuve se respondieron satisfactoriamente. Consiento participar voluntariamente en esta práctica.

Doy autorización para que la práctica sea fotografiada o grabada Sí No

Firma y nombre del participante.

Fecha: _____

ANEXO B

caso 1

B.R. ① Colad: Pasado
Femenino.

P	PUNTUACIONES DIRECTAS								T
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE	
>99					18		18	18	>80
>99						18		17	80
>99					17	17		16	79
>99					16	16-17			78
>99									77
>99									76
>99									75
99	18	18	17	18	16	15	15	15	73
98	17	17	16		15	14	14	14	70
95	16	16	15	17	14	13	13	13	66
90	15	15	14	16	13	12	12	12	63
85			13		12	11	11	11	61
84	14	14							60
80			12	15			10	10	58
75		13			11	10			57
70	13	12	11	14	10		9	9	55
65						9		8	54
60	12	11	10	13			8		53
55					9	8			51
50	11	10	9	12	8	7	7	7	50
45									49
40			8	11	7		6	6	47
35	10	9				6			46
30	9		7	10	6	5	5	5	45
25		8		9					43
20	8	7	6		5	4	4	4	42
16	7			8					40
15		6	5	7	4				39
10	6	5	4	6		3	3	3	37
7	5			5				2	35
5	4	4	3	4	3	2	2		34
3	3	3		3		1	1	1	31
2	2	2	2		2				9
1	0-1	0-1	0-1	0-2	0-1	0	0	0	27

PERFIL MUJERES

AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3
0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3
0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3
0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3
0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3
0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3
0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3
15	18	18	18	11	11	14	8
90	77	>99	77	75	85	70	85
63	73	78	73	57	61	70	54

PD
Percentil
T

AL: análisis lógico, RP: reevaluación positiva, BG: Búsqueda de guía y soporte, SP: solución de problemas, EC: Evitación cognitiva, AR: aceptación o resignación, BR: Búsqueda de recompensas alternativas, DE: descarga emocional.

caso 2

Ja. (2)

P	PUNTUACIONES DIRECTAS								T
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE	
>99					18		18	18	>80
>99						18		17	80
>99					17	17		16	79
>99			18			16	16-17		78
>99									77
>99									76
>99									75
99	18	18	17	18	16	15	15	15	73
98	17	17	16		15	14	14	14	70
95	16	16	15	17	14	13	13	13	66
90	15	15	14	16	13	12	12	12	63
85			15		12	11	11	11	61
84	14	14							60
80			12	15			10	10	58
75		13			11	10			57
70	13	12	11	14	10		9	9	55
65						9		8	54
60	12	11	10	13			8		53
55					9	8			51
50	11	10	9	12	8	7	7	7	50
45									49
40			8	11	7		6	6	47
35	10	9				6			46
30	9		7	10	6	5	5	5	45
25		8		9					43
20	8	7	6		5	4	4	4	42
16	7			8					40
15		6	5	7	4				39
10	6	5	4	6		3	3	3	37
7	5			5				2	35
5	4	4	3	4	3	2	2		34
3	3	3		3		1	1	1	31
2	2	2	2		2				9
1	0-1	0-1	0-1	0-2	0-1	0	0	0	27

PERFIL MUJERES

AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
8	11	13	9	7	10	10	10
20	60	85	25	40	25	80	80
42	53	61	43	47	57	58	58

PD
Percentil
T

AL: análisis lógico, RP: reevaluación positiva, BG: Búsqueda de guía y soporte, SP: solución de problemas, EC: Evitación cognitiva, AR: aceptación o resignación, BR: Búsqueda de recompensas alternativas, DE: descarga emocional.

caso 3

M.I. H. V.

3

P	PUNTUACIONES DIRECTAS								T
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE	
>99					18		18	18	>80
>99						18		17	80
>99					17	17		16	79
>99			18			16	16-17		78
>99									77
>99									76
>99									75
99	18	18	17	18	16	15	15	15	73
98	17	17	16		15	14	14	14	70
95	16	16	15	17	14	13	13	13	66
90	15	15	14	16	13	12	12	12	63
85			13		12	11	11	11	61
84	14	14							60
80			12	15			10	10	58
75		13			11	10			57
70	13	12	11	14	10		9	9	55
65						9		8	54
60	12	11	10	13			8		53
55					9	8			51
50	11	10	9	12	8	7	7	7	50
45									49
40			8	11	7		6	6	47
35	10	9				6			46
30	9		7	10	6	5	5	5	45
25		8		9					43
20	8	7	6		5	4	4	4	42
16	7			8					40
15		6	5	7	4				39
10	6	5	4	6		3	3	3	37
7	5			5				2	35
5	4	4	3	4	3	2	2		34
3	3	3		3		1	1	1	31
2	2	2	2		2				9
1	0-1	0-1	0-1	0-2	0-1	0	0	0	27

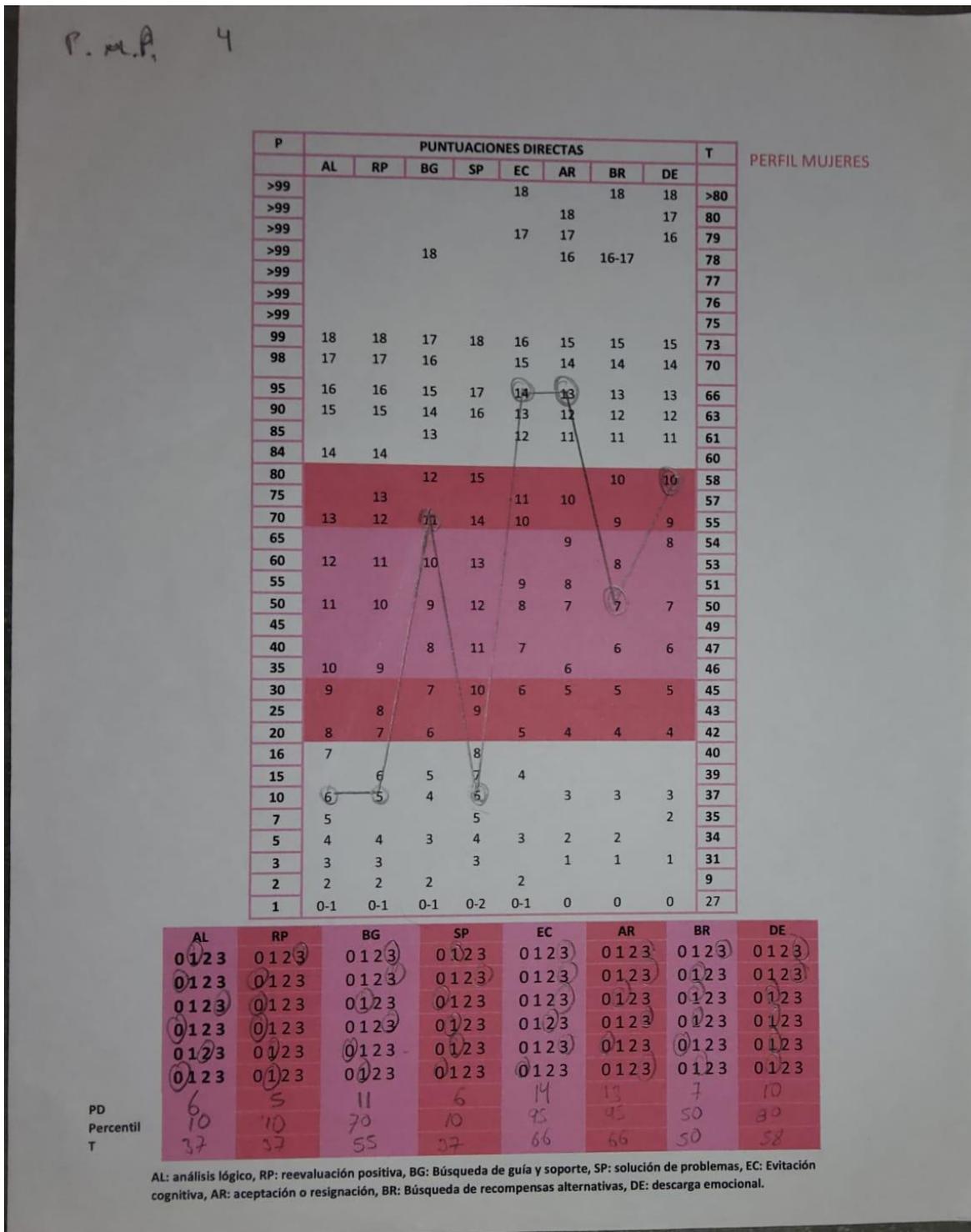
PERFIL MUJERES

AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
16	16	12	14	11	12	10	18
95	95	80	70	75	90	80	>99
66	66	58	55	57	63	58	>80

PD
Percentil
T

AL: análisis lógico, RP: reevaluación positiva, BG: Búsqueda de guía y soporte, SP: solución de problemas, EC: Evitación cognitiva, AR: aceptación o resignación, BR: Búsqueda de recompensas alternativas, DE: descarga emocional.

caso 4



caso 5 caso 6

Caso 6. M. M. Hde.

P	PUNTUACIONES DIRECTAS								T
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE	
>99					18		18	18	>80
>99						18		17	80
>99					17	17		16	79
>99			18			16	16-17		78
>99									77
>99									76
>99									75
99	18	18	17	18	16	15	15	15	73
98	17	17	16		15	14	14	14	70
95	16	16	15	17	14	13	13	13	66
90	15	15	14	16	13	12	12	12	63
85			13		12	11	11	11	61
84	14	14							60
80			12	15				10	58
75		13			11	10			57
70	13	12	11	14	10		9	9	55
65						9		8	54
60	12	11	10	13			8		53
55					9	8			51
50	11	10	9	12	8	7	7	7	50
45									49
40			8	11	7		6	6	47
35	10	9				6			46
30	9		7	10	6	5	5	5	45
25		8		9					43
20	8	7	6		5	4	4	4	42
16	7			8					40
15		6	5	7	4				39
10	6	5	4	6		3	3	3	37
7	5			5				2	35
5	4	4	3	4	3	2	2		34
3	3	3		3		1	1	1	31
2	2	2	2		2				9
1	0-1	0-1	0-1	0-2	0-1	0	0	0	27

PERFIL MUJERES

AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
13	10	15	17	6	6	10	10
70	50	95	95	30	35	80	30
55	50	66	66	45	46	58	58

PD
Percentil
T

AL: análisis lógico, RP: reevaluación positiva, BG: Búsqueda de guía y soporte, SP: solución de problemas, EC: Evitación cognitiva, AR: aceptación o resignación, BR: Búsqueda de recompensas alternativas, DE: descarga emocional.

caso 7

Caso 7. n.c.o.6.

P	PUNTUACIONES DIRECTAS								T
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE	
>99					18		18	18	>80
>99						18		17	80
>99					17	17		16	79
>99			18			16	16-17		78
>99									77
>99									76
>99									75
99	18	18	17	18	16	15	15	15	73
98	17	17	16		15	14	14	14	70
95	16	16	15	17	14	13	13	13	66
90	15	15	14	16	13	12	12	12	63
85			13		12	11	11	11	61
84	14	14							60
80			12	15			10	10	58
75			13		11	10			57
70	13	12	11	14	10		9	9	55
65						9		8	54
60	12	11	10	13			8		53
55					9	8			51
50	11	10	9	12	8	7	7	7	50
45									49
40			8	11	7		6	6	47
35	10	9				6			46
30	9		7	10	6	5	5	5	45
25		8		9					43
20	8	7	6		5	4	4	4	42
16	7			8					40
15		6	5	7	4				39
10	6	5	4	6		3	3	3	37
7	5			5				2	35
5	4	4	3	4	3	2	2		34
3	3	3		3		1	1	1	31
2	2	2	2		2				9
1	0-1	0-1	0-1	0-2	0-1	0	0	0	27

PERFIL MUJERES

AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
14	14	15	16	17	18	19	13
84	84	95	90	>99	>99	98	95
60	60	66	63	79	80	70	66

PD
Percentil
T

AL: análisis lógico, RP: reevaluación positiva, BG: Búsqueda de guía y soporte, SP: solución de problemas, EC: Evitación cognitiva, AR: aceptación o resignación, BR: Búsqueda de recompensas alternativas, DE: descarga emocional.

caso 8

Caso 8 I.M.R.P.

P	PUNTUACIONES DIRECTAS								T
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE	
>99					18		18	18	>80
>99						18		17	80
>99					17	17		16	79
>99			18			16	16-17		78
>99									77
>99									76
>99									75
99	18	18	17	18	16	15	15	15	73
98	17	17	16		15	14	14	14	70
95	16	16	15	17	14	13	13	13	66
90	15	15	14	16	13	12	12	12	63
85			13		12	11	11	11	61
84	14	14							60
80			12	15			10	10	58
75		13			11	10			57
70	13	12	11	14	10		9	9	55
65						9		8	54
60	12	11	10	13			8		53
55					9	8			51
50	11	10	9	12	8	7	7	7	50
45									49
40			8	11	7		6	6	47
35	10	9				6			46
30	9		7	10	6	5	5	5	45
25		8		9					43
20	8	7	6		5	4	4	4	42
16	7			8					40
15		6	5	7	4				39
10	6	5	4	6		3	3	3	37
7	5			5				2	35
5	4	4	3	4	3	2	2		34
3	3	3		3		1	1	1	31
2	2	2	2		2				9
1	0-1	0-1	0-1	0-2	0-1	0	0	0	27

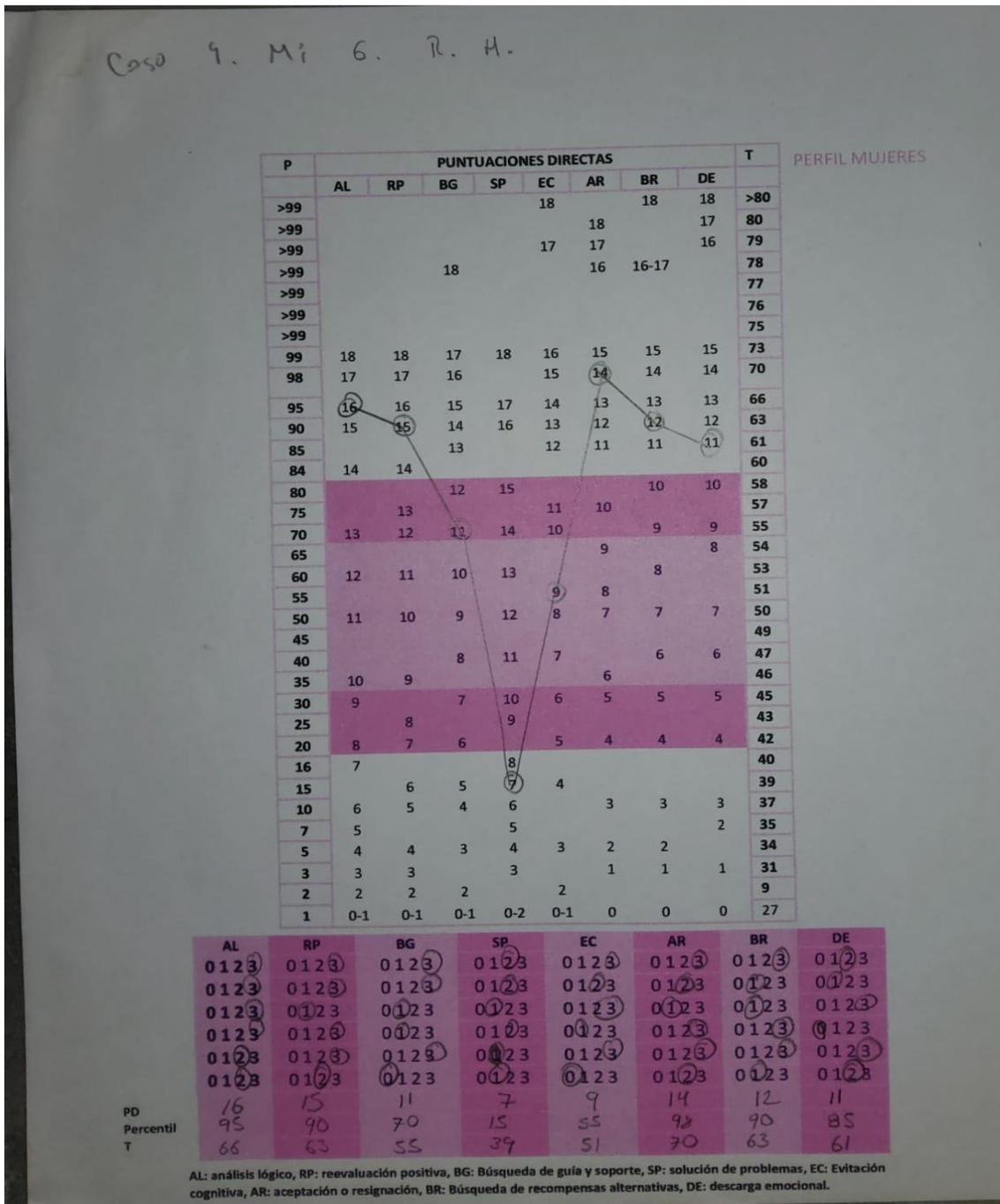
PERFIL MUJERES

AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123	0123
16	12	10	14	14	8	12	12
95	70	60	70	95	55	90	90
66	55	53	55	66	51	63	63

PD
Percentil
T

AL: análisis lógico, RP: reevaluación positiva, BG: Búsqueda de guía y soporte, SP: solución de problemas, EC: Evitación cognitiva, AR: aceptación o resignación, BR: Búsqueda de recompensas alternativas, DE: descarga emocional.

caso 9



caso 10

