



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL, LAS ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS, ANDROGINIA, Y EL SEXO SOBRE
LA SATISFACCIÓN LABORAL.**

Trabajo de Investigación presentado por:

**Anaís BOLIVAR
y
María ESCALONA**

**a la
Escuela de Psicología
Como un requisito parcial para obtener el título de
Licenciado en Psicología**

Profesora Guía:

Tahirí RAMOS

Caracas, 16 Julio 2004



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL, LAS ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS, ANDROGINIA, Y EL SEXO SOBRE
LA SATISFACCIÓN LABORAL.**

Trabajo de Investigación presentado por:

**Anaís BOLIVAR
y
María ESCALONA**

Profesora Guía:

Tahirí RAMOS

Caracas, 16 Julio 2004

AGRADECIMIENTOS

☞ A Dios....

- ☺ A la **familia** Bolívar por todo el apoyo brindado durante la realización de la tesis...
- ☺ A la **familia** Escalona por toda su colaboración para la realización del proyecto...
- ☺ A **Sergia Borrero** por ayudarnos a salir adelante....
- ☺ A **Yipcy Amador** por la colaboración en la parte estadística de la tesis.....
- ☺ Al **Sr. Nacho** por fastidiar en las escuelas para que contestaran los instrumentos.....
- ☺ A la profesora **Tahirí Ramos** por toda la ayuda brindada...
- ☺ A todos los **profesores** que colaboraron con la tesis....

A TODOS ELLOS GRACIAS!!!!!!!

**A mi por haber culminado
esta tesis a pesar de todos
los inconvenientes que tuve...
y por al fin graduarme de Psicóloga.....
Anais....**

**.....a mis padres y a mis hermanos,
quienes me dieron todo
su apoyo para la culminación
de este proyecto....
Maria de los Angeles...**

ÍNDICE

RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	10
I. MARCO TEÓRICO	12
1. Satisfacción Laboral	12
1.1 Satisfacción Laboral en Profesores	17
2. Estrés	26
2.1 Estrés Laboral	28
3. Estrategias de Afrontamiento	45
4. Rol Sexual	54
5. Sexo	69
II. MÉTODO	77
1. Problema	77
2. Hipótesis	77
3. Variables	78
3.1 Variable Endógena	78
Satisfacción Laboral	79
3.2 Variables Exógenas	79
Androginia	79
Estrés Laboral	80
Estrategias de Afrontamiento del Estrés	81
Sexo	82
4. Tipo y Diseño de Investigación	84
5. Estrategias de Control	84
6. Población y Muestra	85
7. Instrumentos	85
Escala de Satisfacción Laboral	91
Escala de Rol Sexual RP de Rubio-Pizzuti revisada por	

Arraez y Cols. (1995)	96
Escala de Percepción de Situaciones Estresantes	101
Cuestionario sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés	108
8. Procedimiento	109
9. Análisis de Datos Propuesto	110
10. Consideraciones Éticas	113
III. ANÁLISIS DE LOS DATOS	113
1. Descripción de la Muestra	113
2. Análisis de Correlación y Regresión	122
2.1 Modelo general	124
2.2 Relaciones específicas	128
IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	152
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	160
BIBLIOGRAFÍA	162
ANEXO A. Escala de Satisfacción Laboral	173
ANEXO B. Escala de Rol Sexual	176
ANEXO C. Escala de Percepción de Situaciones Estresantes	178
ANEXO D. Escala de Estrategias de Afrontamiento	181
ANEXO E. Instrumento de Recolección de Datos y Solicitud de Participación en el Estudio	184
ANEXO F. Modelo General de Regresión	186
ANEXO G. Regresiones Específicas entre las Variables	189
ANEXO H. Análisis de Confiabilidad de las Escalas	227
ANEXO I. Análisis de Validez de las Escalas	233
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	

Gráfico 1. Esquema de NIOSH del estrés de trabajo (NIOSH, 2003).....	32
Gráfico 2. Distribución por edad.....	116
Gráfico 3. Afrontamiento emocional funcional.....	117
Gráfico 4. Búsqueda de apoyo instrumental emocional.....	117
Gráfico 5. Afrontamiento directo y reevaluación.....	118
Gráfico 6. Afrontamiento emocional no funcional.....	118
Gráfico 7. Búsqueda de Apoyo Religioso.....	119
Gráfico 8. Emisión de conductas adictivas.....	119
Gráfico 9. Negación e Indefensión.....	120
Gráfico 10. Liberación mental.....	120
Gráfico 11. Androginia.....	121
Gráfico 12. Satisfacción laboral.....	121
Gráfico 13. Estrés Laboral.....	122
Tabla 1. Factores Obtenidos en el Estudio Realizado por Osorio y Ruiz (2002).....	78
Tabla 2. Factores del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento.....	81
Tabla 3. Factores que Componen la Escala de Satisfacción Laboral.....	89
Tabla 4. Factores Obtenidos en la Escala de Satisfacción Laboral en la Presente Investigación.....	90
Tabla 5. Items que Componen los Factores de Feminidad y Masculinidad.....	93
Tabla 6. Factores Obtenidos para la Escala de Rol Sexual en la Presente Investigación.....	96

Tabla 7. Factores Obtenidos para la Escala de Percepción de Situaciones Estresantes en la Presente Investigación.....	100
Tabla 8. Ítems que Componen cada Factor del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento.....	104
Tabla 9. Coeficientes de Confiabilidad para cada Estrategia de Afrontamiento.....	106
Tabla 10. Factores Obtenidos para la Escala de Estrategias de Afrontamiento del Estrés en el Presente Estudio.....	107
Tabla 11. Estadísticos Descriptivos de las Variables Independiente y Dependiente.....	116
Tabla 12. Matriz de Correlación I.....	123
Tabla 13. Matriz de Correlación II.....	124

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en la influencia del estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés, el rol de género o rol sexual, y el sexo sobre la satisfacción laboral, al igual que las distintas relaciones establecidas entre estas variables, y el objetivo que se persigue es explorar dicha influencia.

La muestra estuvo conformada por 160 profesores con las siguientes características: 4to nivel (con licenciatura) de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 23 y 74 años, que residan en Caracas y que laboren en la U.C.A.B en el período lectivo 2003-2004, pertenecientes a las escuelas de Psicología, Administración y Contaduría, Letras, Economía, Comunicación Social, Filosofía, Educación, Derecho, Ingeniería (Civil, Informática, Telecomunicaciones e Industrial) así como los pertenecientes a los distintos postgrados que ofrece la universidad.

Se llevó a cabo un análisis de regresión múltiple con todas las variables del modelo para evaluar las relaciones de determinación entre las variables. Se encontró que al realizar un análisis interactivo los efectos directos de las variables estrés laboral, androginia, búsqueda de apoyo instrumental emocional, afrontamiento emocional-no funcional, negación e indefensión emisión de conductas adictivas, búsqueda de apoyo religioso, liberación mental y sexo no tuvieron pesos significativos a un nivel de significancia de 0.05 en la predicción de la satisfacción laboral, mientras que el efecto directo de la variable afrontamiento directo y reevaluación tuvo un peso significativo a un nivel de significancia de 0.05 en la predicción de la satisfacción laboral. Por otra parte, el efecto del estrés laboral en sí mismo fue significativo a un nivel de 0.05 en la predicción de la utilización de las estrategias de afrontamiento y del nivel de satisfacción

laboral, al igual que su interacción con ciertas estrategias de afrontamiento fue significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se intenta realizar una aproximación hacia algunas variables más de índole personal que organizacional que pudiesen estar afectando a la satisfacción laboral, en este sentido se estudia la influencia de la androginia, el estrés laboral y los estilos que utiliza el individuo para afrontar al mismo en los niveles de satisfacción laboral presentados por los profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello.

La satisfacción laboral representa una amplia línea de estudios que ha sido investigada aproximadamente desde el año 1930, que se encuentra enmarcada dentro de la psicología organizacional. Sin embargo, los factores que la afectan pueden estar ubicados en distintas áreas de la psicología, dada la diversidad de factores que pueden influir sobre ella, en este caso el concepto de androginia es propio del área de la psicología social, mientras que el concepto de estrés proviene de la psicología de la salud ocupacional, pero ha sido adaptado para referirse al contexto de las organizaciones.

Es de suma importancia el estudio de las variables que intervienen en la satisfacción laboral, ya que ésta representa un concepto de gran importancia en los contextos organizacionales, dado que tiene una influencia directa e indirecta sobre los resultados de organizacionales relacionados con el manejo de los recursos humanos.

De esta manera, Robbins (1999) señala que resulta interesante estudiar la satisfacción laboral debido a que puede conducir a resultados negativos para la organización como lo son: una alta rotación del

personal, altos niveles de ausentismo y una baja productividad, entre otros. Siendo todos estos resultados sumamente costosos para las organizaciones.

Otra variable de suma importancia para las organizaciones es el estrés laboral, con referencia a este hecho, Schultz, (1985) señala que el estudio del estrés dentro del contexto laboral tiene importancia práctica, ya que sus efectos son costosos y redundan en una menor productividad laboral, pues se ha demostrado que aminora la capacidad física del empleado, produciendo así un incremento en errores y accidentes. Además el estrés produce retardos, ausentismo, decisiones deficientes, cesantías, costos elevados de atención médica, e incluso los trastornos más leves tienen repercusiones en el ámbito laboral, dado que los efectos del estrés de unos cuantos empleados pueden contagiar a los demás trabajadores de una organización.

Retomando lo anteriormente expuesto, la presente investigación pretende contribuir a realizar una mejor comprensión de la satisfacción laboral como fenómeno y de aquellos factores intrínsecos o personales que intervienen en su existencia y mantenimiento.

En cuanto a las implicaciones empíricas, la presente investigación no representa ninguna aplicación directa a la práctica de la psicología organizacional, sino más bien sería un aporte indirecto a aquellos conocimientos dentro del área que pueden llegar a ser aplicados con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral de los empleados y trabajadores dentro de las organizaciones y empresas que los emplean.

De igual manera, representa un aporte a la investigación realizada sobre la satisfacción laboral y puede impulsar la realización de nuevas investigaciones que incluyan a la androginia dentro de los factores que influyen en la misma, dado que existen pocas investigaciones que

relacionen estas dos variables en el ámbito de la satisfacción laboral. Igualmente puede contribuir en la creación de modelos que incluyan la influencia de los factores personales.

I. MARCO TEÓRICO

1. Satisfacción Laboral

El estudio de los factores relacionados con la satisfacción laboral emergió claramente como preocupación en la investigación científica en los años 1930, principalmente en los Estados Unidos; esto fue posible gracias a progresos anteriores, que justificaron filosóficamente la aplicación de principios científicos al estudio de este fenómeno social. Estos proveyeron las herramientas metodológicas necesarias para conducir tal investigación. Los ejemplos de estudios ahora clásicos, realizados durante este período estuvieron enfocados en los factores afectivos en sí mismos o en la satisfacción laboral (Brief, 2002).

Los años 30 eran épocas llamativas para el estudio de los aspectos afectivos del trabajo, caracterizado por la innovación y el descubrimiento, así como una diversidad de ideas y de métodos. Por ejemplo, Hoppock en 1935 (c.p. Brief, 2002), utilizó encuestas y entrevistas de trabajadores en una comunidad en New Hope, Pennsylvania, en una muestra de profesores y encontró que la satisfacción laboral se veía influenciada por los siguientes factores: elementos del ambiente de trabajo (por ejemplo, la supervisión), las expectativas familiares, y “desajuste emocionales”.

Uno de los conceptos de satisfacción laboral más citado en la literatura, es la definición de Locke (1969, c.p. Testa, 2001); para éste autor la satisfacción laboral es el estado emocional placentero, resultante de la evaluación de los logros personales en el trabajo o la facilitación de los valores personales. La definición del estado emocional se ve influenciada por el nivel de discrepancia entre lo que la persona espera y lo que está recibiendo en el trabajo de acuerdo a los cánones individuales.

Una definición más reciente en relación con la anterior es la de Schultz (1991, p. 2589); para éste autor la satisfacción laboral constituye “una disposición psicológica del sujeto hacia el trabajo, que se refiere a un conjunto de actitudes y sentimientos”.

Otra definición que toma en cuenta a la satisfacción laboral en función de aspectos disposicionales es la de Robbins (1999), este autor la conceptualiza como “una actitud general hacia el trabajo que refleja la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir” (1999, p.25).

Por su parte Brief (2002), define a la satisfacción laboral como un estado interno que es expresado por la evaluación cognitiva y/o afectiva de un trabajo con un grado de favoritismo o no favoritismo.

El valor de ciertos factores internos o personales que afectan la satisfacción laboral comenzaron a considerarse a partir de 1985 cuando Staw y Ross (1985) encontraron que las puntuaciones en las escalas de satisfacción permanecían estables a través de largos períodos de tiempo, incluso para individuos que habían pasado por cambios ocupacionales durante el intervalo entre las pruebas, este hecho les llevó a sugerir que existían características estables individuales que hacían que estos puntajes se mantuviesen estables a lo largo del tiempo.

Al considerar a los factores internos de la persona, Judge, Locke, y Durham (1997) ofrecieron una teoría que vincula las “evaluaciones centrales” del sí mismo con la satisfacción laboral. Judge define las evaluaciones centrales como las evaluaciones fundamentales que los individuos hacen sobre sí mismos y su auto-valoración. Incorporado en su concepto de auto- evaluaciones centrales se encuentran cuatro rasgos disposicionales: autoestima, auto - eficacia generalizada, locus de control, y bajo neuroticismo. Estas evaluaciones centrales, de acuerdo a los autores podrían explicar en parte la fuente disposicional de la satisfacción laboral. Estos autores mantuvieron la hipótesis de que las evaluaciones centrales tendrían efectos directos en la satisfacción con la vida y efectos indirectos en la satisfacción laboral, es decir, estos factores estarían asociados positivamente con la satisfacción laboral.

De manera similar, y tomando en cuenta los factores internos o personales que afectan a la satisfacción laboral, Herzberg (1959) propone que la satisfacción laboral es el grado de complacencia intrínseca que experimenta el individuo en su trabajo, cuando valora positivamente las actividades laborales, siente retribuidas sus necesidades y carencias, sean estas de carácter físico psicológico o social.

Herzberg (1959) considera a la satisfacción laboral como un constructo bidimensional compuesto por factores intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos se refieren a variables tales como reconocimiento, el trabajo en sí mismo, y el logro. Mientras que los factores extrínsecos son descritos por variables tales como condiciones de trabajo, compensación y los compañeros de trabajo. Los factores intrínsecos son conceptualizados como motivadores, y los factores extrínsecos como factores de higiene.

Los factores higiénicos constituyen las condiciones periféricas al cargo. Éste, incluye los siguientes sub-factores: **a) Salario**: el cual es definido como la percepción del sujeto de la gratificación percibida; **b) Relaciones Interpersonales**: es la percepción del sujeto de los vínculos del trabajo y afectivos entre el trabajador y sus pares, superiores o subordinados; **c) Supervisión Técnica**: es la percepción que el empleado tiene sobre los estilos de liderazgo del supervisor con respecto a los subordinados; **d) Política Empresarial y Administrativa**: es la percepción del conjunto de premisas organizacionales y administrativas que determinan las pautas de los miembros de una empresa; **e) Condiciones Físicas**: percepción del sujeto de las condiciones del trabajo referidas al horario, espacio, iluminación, ventilación, limpieza, etc; **f) Estatus**: percepción del individuo del prestigio que conlleva el trabajo que realiza; **g) Seguridad en el trabajo**: percepción de seguridad o estabilidad del trabajo; **h) Vida Personal**: se refiere a la percepción de la influencia del trabajo en su vida personal.

Por su parte los factores motivacionales son intrínsecos al trabajo y se pueden resumir en: **a) Reconocimiento**: se refiere a la percepción del empleado de la gratitud que muestra la empresa ante la realización de una labor exitosa; **b) Logro**: se refiere a la actitud expresada por el sujeto que implica la culminación de una tarea, la solución de un problema y el conocimiento de sus resultados; **c) Crecimiento**: se refiere a la percepción que el sujeto tiene sobre las posibilidades de superarse y crecer dentro de una empresa, adquirir nuevas habilidades y perspectivas profesionales; **d) Ascensos**: se refiere a la percepción del empleado de las posibilidades de un cambio de posición a posiciones superiores dentro de la jerarquía organizacional; **e) Responsabilidad**: es la percepción que tiene el empleado acerca de sus posibilidades de responder en forma individual o colectiva por las actividades inherentes a su cargo y a las consecuencias derivadas de la ejecución de dichas actividades; **f) Trabajo en sí**: se refiere al grado de satisfacción que experimenta el sujeto como producto del trabajo mismo.

Herzberg (1959), considera que los factores motivacionales son los que determinan la satisfacción del trabajador, estos parecen ser útiles para motivar a las personas a lograr un rendimiento superior y pueden satisfacer la necesidad de todo individuo de autorrealizarse crecer como persona, creando así actitudes positivas hacia su trabajo y la organización. Según el autor, el efecto positivo que parecen ejercer sobre la satisfacción laboral con frecuencia incrementa la capacidad productiva de las personas. Mientras que los factores higiénicos si son adecuados, sólo logran que el trabajador no esté insatisfecho, pero no dan cuenta de la satisfacción como tal.

En este sentido, existen varias investigaciones que revisan esta teoría y en ocasiones lo hacen estudiando a los profesores universitarios como población. Un ejemplo es la investigación de Knoop (1994), el cual realizó un estudio para poner a prueba la teoría de Herzberg, examinó la relación entre los valores laborales y la satisfacción laboral. En su investigación se le pidió a 386 educadores de 18 escuelas canadienses que reportaran el grado en el cual experimentaban 16 valores laborales y cinco dimensiones de la satisfacción laboral medidas por el Índice Descriptivo del Trabajo. El análisis factorial sugirió cinco grupos de valores laborales: Intrínsecos relacionados con el trabajo, consecuencias intrínsecas del trabajo, extrínsecos relacionados con el trabajo, resultados extrínsecos del trabajo y extrínsecos relacionados con la gente.

Los análisis de regresión identificaron los mejores predictores para cada una de las cinco dimensiones de la satisfacción laboral. Para la satisfacción con el trabajo en sí mismo, cuatro predictores tuvieron un nivel significativo en la regresión ($p = 0.05$): logro ($\beta=0.30$), uso de habilidades ($\beta = 0.07$), orgullo en la organización ($\beta = 0.02$), e importancia del trabajo ($\beta = 0.02$). La varianza total explicada por los cuatro predictores fue de 0.41.

Los resultados apoyaron la teoría de Herzberg, aunque también sugieren otros valores que pueden contribuir con la satisfacción: realizar un trabajo significativo, tener influencia sobre el trabajo, ser capaz de utilizar las propias habilidades como conocimiento, tener autonomía al realizar el trabajo, contribuir con la sociedad, recibir estima de los demás, alcanzar status laboral, tener influencia y sentir orgullo de pertenecer a la organización. Este estudio es considerado relevante, ya que pone de manifiesto la vigencia de la teoría de Herzberg, enfocándose en los factores internos que contribuyen a la satisfacción laboral.

1.1 Satisfacción Laboral en Profesores

La enseñanza como carrera a largo plazo en comparación con la satisfacción efímera que se puede sentir con un trabajo particular durante una carrera es una consideración que resulta necesaria cuando se toma en cuenta el desarrollo del cuerpo de enseñanza de la nación. Las condiciones del lugar de trabajo que afectan la satisfacción laboral actual no suelen ser justas, solamente la satisfacción con la enseñanza es una carrera en si, por lo que existe la necesidad de identificar y examinar las políticas de trabajo. Estas condiciones pueden ser modificadas y los cambios en ellas pueden incrementar los niveles de satisfacción laboral en los profesores. El grado de la escuela en la que trabajan así como las escuelas distritales posiblemente incrementan el control de los profesores sobre el salón de clases y la reglas y prácticas de la escuela, así como el control y la regulación de las mismas, (Perie y Baker, 1997).

La satisfacción laboral de acuerdo a Perie y Baker (1997), es una reacción afectiva a las condiciones individuales del trabajo. Esta puede ser definida como el conjunto de sentimientos sobre un trabajo o una carrera en términos de las facetas específicas sobre un trabajo o una carrera (por ejemplo: compensación, autonomía, compañeros de trabajo) y puede estar relacionado con resultados específicos, como la productividad. Con los profesores, la satisfacción con la carrera

posiblemente tiene fuertes implicaciones sobre el aprendizaje de los estudiantes. Específicamente, la satisfacción de los profesores con su carrera posiblemente influencia la calidad y la estabilidad de la instrucción que reciben los estudiantes. Según los autores, algunas investigaciones argumentan que los profesores que no tienen sentimientos de soporte en su trabajo posiblemente estén más motivados a realizar el mejor trabajo e el salón de clases. Adicionalmente, los profesores altamente satisfechos tienen menos probabilidades de cambiar de escuela o dejar la profesión de enseñanza que los que se estén descontentos con muchas áreas de su vida laboral.

Aunado a lo anterior para estos autores, existen **factores internos y externos** que están asociados a la satisfacción laboral de los profesores. En lo que respecta a los **factores internos**, pueden estar relacionados con las características del salón de clases. Las interacciones informales diarias con los estudiantes proporcionan información a los profesores de los sentimientos acerca de sí o no los estudiantes han aprendido algo de los profesores. Las características de los estudiantes y la percepción de control del salón del ambiente escolar son factores intrínsecos que afectan la satisfacción laboral de los profesores. De acuerdo a las investigaciones, estos factores han sido relacionados con el agotamiento y la satisfacción laboral de los profesores, así como en otras profesiones.

Los factores intrínsecos juegan un rol importante en la motivación individual de ésta profesión. Por otro lado, muchos profesores entran en la profesión por recompensas externas como el salario, los beneficios o el prestigio. Sin embargo, mientras que las fuentes intrínsecas pueden motivar a las personas a ser profesores, las condiciones externas pueden influir sobre la satisfacción laboral y hacer que las personas abandonen la profesión.

Los factores extrínsecos, una variedad de factores extrínsecos, han sido asociados a la satisfacción laboral, incluyendo el salario, la percepción de soporte administrativo, la seguridad escolar y el acceso a los recursos del colegio, entre profesores. Estas y otras características del ambiente de trabajo de los profesores han sido señaladas por comisiones públicas, investigaciones y educadores. Éstos creen que la percepción de la carencia del soporte en el trabajo no motiva a los profesores a dar lo mejor en las clases, y cuando los profesores no están satisfechos con las condiciones laborales, es más probable que se cambien de escuela y abandonen la profesión.

Otro autor que intenta dar explicación a la satisfacción laboral de los profesores es Michaelowa, 2002 el cual realizó un análisis empírico inicial en Francophone, (África del Sub-Sahara), fundamentado en la base de datos del Programa de análisis del Sistema Educativo (PASEC) manejado bajo la autoridad en la conferencia del Ministerio de Educación de Francophone, para responder a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los factores que determinan la satisfacción laboral de los profesores?, ¿Cómo es que la satisfacción laboral de los profesores se traduce en resultados en el proceso de aprendizaje? y ¿Cuales medidas pueden ser sugeridas en relación con los costos para aumentar tanto la satisfacción laboral en los profesores como la calidad de la educación?

La base de datos de PASEC fue por escogencia al azar, mediante el empleo del muestreo estratificado en salones de diferentes grados de educación primaria en varias ciudades de África del Sub-Sahara. La definición de satisfacción laboral usada en este estudio es muy pragmática y simplemente indica si los profesores están o no satisfechos con su trabajo. No especifica distinción entre el grado de satisfacción y insatisfacción de modelos como Herzberg, este estudio, es un análisis puramente empírico y confía en los datos, ya que permiten una

aproximación interesante, pero es solo una aproximación simple de la satisfacción laboral.

Michaelowa propone en el estudio realizado, los siguientes factores como determinantes de la satisfacción laboral en profesores:

1. **Las variables que describen el ambiente de clases y las facilidades de la escuela:** entre las que se considera los tipos de clase y la estructura, el desempeño inicial de los estudiantes, el acceso a los libros, electricidad, pupitres, borradores y otros equipos, proximidad a la ciudad, más específicamente si se encuentra fuera o dentro de la ciudad.
2. **Las variables que describen las características de los profesores ó acerca de los profesores,** tales como sexo, situación familiar y experiencia docente en el área.
3. **Las variables que describen las condiciones del contrato de los profesores,** entre los que se encuentran las perspectivas del trabajo, si es en el sector público o privado el empleo y el trabajo adicional aparte del que le corresponde como profesor.
4. **Las variables que describen las relaciones humanas, la supervisión de los profesores y las responsabilidades,** tales como el intercambio con los profesores, reuniones con el director, control por parte de los padres y los inspectores de la escuela.
5. **Las variables que describen las características comunitarias específicas donde se desenvuelve el trabajo docente a nivel del país.**

Las variables explicativas seleccionadas por Michaelowa (2002) presentadas anteriormente reflejan los predictores relevantes de la

satisfacción laboral de los profesores reportados en la literatura, basado notablemente en los modelos situacionales de la satisfacción laboral (Hoy y Miskel, 1996, cp. Michaelowa, 2002). Sin embargo, estas consideraciones pueden cambiar de acuerdo al equipo y al ambiente de trabajo, el entrenamiento adecuado y un contrato con condiciones seguras, en particular las perspectivas de trabajo a largo plazo, seguridad y un salario decente. Por otra parte, la satisfacción laboral de los profesores probablemente se vea incrementada por los intercambios positivos con los colegas, el director y los padres de los estudiantes, pero puede ser que se vea afectada por la presión del control. Otras variables, como la situación familiar de los profesores y el género, son incluidas como variables de control en el estudio realizado Michaelowa. Finalmente, esta autora considera en el estudio realizado las siguientes variables: la rotación y el ausentismo.

El análisis estadístico realizado para dar respuesta a las preguntas nombradas anteriormente fue regresión múltiple, utilizando como nivel de significancia son: 0.01, 0.05, y 0.10. Por otro lado, los resultados son analizados de acuerdo al grupo de variables descritas anteriormente como determinantes de la satisfacción laboral. En lo que respecta a **las variables que describen el ambiente de clases y las facilidades de la escuela**, el tipo de clase se relaciona de manera inversa y baja (-0.0065) con la satisfacción laboral de los profesores, siendo significativa la relación al 0.10 niveles de alfa; dentro de las variables referidas a las comodidades del ambiente de trabajo, la electricidad se relaciona de manera directa y media baja (0.3681) con la satisfacción laboral de los profesores, siendo significativa esta relación para al 0.05 niveles de alfa, por último la ubicación de la escuela, dentro o fuera de la ciudad se correlacionó de manera inversa y media (-0.5802) y con la satisfacción laboral de los profesores siendo significativa para los niveles de alfa de 0.05; para el resto de los factores ninguna de las relaciones fue significativa para ninguno de los niveles de alfa.

En lo que respecta a **las variables que describen las características de los profesores**, el género presentó una relación inversa, media baja (-0.2897) y significativa para niveles de alfa de 0.10 con la satisfacción laboral de los profesores; la situación familiar se relaciona de manera inversa y media baja (-0.3628) con la satisfacción laboral de los profesores, siendo significativa esta relación para niveles de alfa de 0.10; el grado escolar se relaciona de manera inversa y media (-0.5039) con la satisfacción laboral de los profesores, siendo significativa esta relación para niveles de alfa de 0.01; para el resto de los factores ninguna de las relaciones fue significativa para ninguno de los niveles de alfa.

En lo referente a **las variables que describen las condiciones del contrato de los profesores**, sólo se encontraron relaciones significativas con los siguientes factores: ocupar el cargo de director interino, se relacionan de manera inversa y media (-0.4684) con la satisfacción laboral de los profesores, siendo significativa esta relación para niveles de alfa de 0.10; recibir visitas de las familias, se relaciona de manera directa y media (0.4267) con la satisfacción laboral de los profesores, siendo significativa esta relación para niveles de alfa de 0.10, finalmente la cohesión de los trabajadores se relaciona de manera directa y media baja (0.3811) con la satisfacción laboral de los profesores; para el resto de los factores ninguna de las relaciones fue significativa para ninguno de los niveles de alfa.

Por último en lo que respecta a **las variables que describen las características comunitarias específicas donde se desenvuelve el trabajo docente a nivel del país**, no se reporta ninguna relación significativa, para ninguno de los niveles de alfa entre éstas y la satisfacción laboral de los profesores. De esta manera, dentro de este estudio se contemplan una serie de variables y factores tanto internos como externos que son considerados al estudiar el nivel de satisfacción laboral presentado por los profesores.

Dentro del contexto universitario, en la investigación realizada por: Liacqua y Schumacher, (1995) se analizan otra serie de factores internos y externos que afectan a la satisfacción laboral y a la insatisfacción laboral y también merecen consideración, este estudio fue realizado con 177 miembros de facultades de una institución de educación superior a través de datos de provenientes de la administración de encuestas. Se examinaron las relaciones entre variables intrínsecas (intrínsecas al trabajo son: el trabajo en sí mismo, responsabilidad, y crecimiento o logro) y extrínsecas (política organizacional, salario, estatus, beneficios y condiciones generales del trabajo) en la satisfacción laboral e insatisfacción laboral mediante correlaciones lineales simples, y se encontraron varias correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y las variables: intrínsecas, extrínsecas y neutrales.

En este sentido se encontró que la satisfacción laboral tenía coeficientes de correlación mayores a 0.5 con las siguientes variables: la administración, el reto del trabajo hacia las habilidades propias, la habilidad académica de los estudiantes con un nivel de significación estadística de 0.05. Igualmente, se evidenció que el proceso de ejercicio de la ocupación en la universidad (variable extrínseca) obtuvo un coeficiente de correlación con la insatisfacción laboral superior a 0.5.

Los resultados descritos anteriormente muestran apoyo a la teoría de Herzberg, dado que mientras la satisfacción laboral está correlacionada en mayor medida con las variables intrínsecas referidas a la enseñanza universitaria, es decir, los retos del trabajo relacionados con las habilidades propias, la habilidad académica de los estudiantes, y el apoyo financiero para la investigación, la insatisfacción laboral se encuentra principalmente correlacionada con el proceso de ejercicio de la profesión y el programa de retiro, que son claramente variable extrínsecas.

Adicionalmente, se debe tomar en consideración otra investigación en la cual se ha estudiado la satisfacción laboral en el contexto universitario contemplando de igual manera a la teoría de Herzberg realizada por Truell y Price (1998), los cuales diseñaron un estudio para determinar el nivel de satisfacción laboral entre los profesores universitarios pertenecientes a la facultad técnica ocupacional de seis colegios comunitarios ubicados en la comunidad de Virginia y la diferencia relativa de la satisfacción laboral entre el personal de la facultad que trabajaba medio tiempo y tiempo completo en relación con 10 factores: logro, crecimiento, relaciones interpersonales, política y administración, reconocimiento, responsabilidad, salario, supervisión, el trabajo en sí mismo y las condiciones de trabajo; basados en la teoría de Motivación – Higiene de Herzberg (1959). Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios enviados a miembros de las facultades, las cuales fueron seleccionadas aleatoriamente ya que se encontraban ubicadas en distintas regiones de Virginia. Las facultades se enfocaban en programas de distintas áreas y estaban ubicadas en campos universitarios tanto rurales como urbanos.

Estos autores realizaron un análisis de varianza multivariado, en el cual se evidenciaron diferencias significativas en cuatro de los 10 factores de satisfacción laboral propuestos por Herzberg: política y administración ($F = 8.79$, $p = 0.0034$), responsabilidad ($F = 9.02$, $p = 0.0005$), supervisión ($F = 18.99$, $p = 0.00$), y condiciones del trabajo ($F = 9.02$, $p = 0.0031$) en cuanto al nivel de satisfacción laboral entre aquellos miembros de la facultad ocupacional – técnica que trabajaban medio tiempo y aquellos que trabajaban tiempo completo. En cada caso, los miembros de facultad que trabajaban medio tiempo se encontraban más satisfechos que aquellos que trabajaban tiempo completo. En esta investigación es relevante tomar en cuenta la vigencia de la consideración de los factores internos y externos de la satisfacción laboral contemplados por Herzberg.

Sin embargo, cabe considerar otro estudio que ha tomado como muestra a los profesores universitarios, realizado por Oshagbemi (1997), en el cual se contempla a la teoría de Herzberg comparándola con la teoría situacional de la satisfacción laboral, con la finalidad de discutir los factores que contribuyen a la satisfacción e insatisfacción en la educación superior, así como también subrayar las implicaciones de los hallazgos empíricos en las investigaciones que han sido realizadas tomando como basamento teórico la teoría de los dos factores de Herzberg descrita anteriormente y la teoría situacional de la satisfacción laboral.

La teoría situacional a grandes rasgos supone que la satisfacción laboral es explicada por hechos y características situacionales, por lo que cualquier factor que puede encontrarse en el ámbito laboral (sueldo, reconocimiento) puede producir como resultado la satisfacción o insatisfacción laboral.

Para intentar dilucidar los factores de importancia para la satisfacción laboral, en 1994 se llevó a cabo una encuesta con una población de 566 profesores universitarios pertenecientes a 23 universidades en el Reino Unido de acuerdo a lo reportado en la revisión realizada por Oshagbemi (1997). Los resultados demostraron que los factores relacionados con la enseñanza y la investigación contribuyen en su mayor parte a la satisfacción laboral, dado que ambos factores juntos explicaron el 50% de la satisfacción laboral. Los comportamientos de los colegas y las condiciones físicas y facilidades en el trabajo explicaron solo un 20% de la satisfacción laboral. Por otra parte, los factores relacionados con la enseñanza y la investigación explicaron el 30% de la insatisfacción laboral. En contraste con la teoría de Herzberg, los resultados muestran que los factores relacionados con el trabajo en sí mismo pueden generar satisfacción laboral como por la insatisfacción laboral. Sin embargo, estos hallazgos no son contundentes y resultan contradictorios con las investigaciones reseñadas anteriormente.

Tomando como base las investigaciones presentadas anteriormente puede decirse que la teoría de Herzberg se ha mantenido vigente a lo largo del tiempo y ha sido ampliamente estudiada y revisada, por lo cual, la misma será considerada como base de la presente investigación.

Por otra parte, y dentro de la consideración de aquellas variables internas o personales que afectan a la satisfacción laboral, puede tomarse en cuenta una variable que a pesar de ser interna se ve afectada por la relación del individuo con su ambiente, como lo es en este caso el estrés, cuya influencia ha sido asociada recientemente con la satisfacción laboral, al igual que las estrategias de afrontamiento que utiliza el individuo para combatir al mismo. En este sentido, se revisará el concepto de estrés, las estrategias de afrontamiento, su influencia en el contexto laboral, y algunos estudios que relacionan a estos conceptos con la satisfacción laboral.

2. Estrés

El estrés puede ser entendido como la interacción del individuo con su medio ambiente (Lazarus y Folkman, 1984). Sin embargo, a lo largo de la historia este ha sido definido de distintas maneras.

Las primeras definiciones se referían al estrés como un estímulo. Por ejemplo, Holmes y Rahe (1967) definieron el estrés como un acontecimiento estímulo que requiere una adaptación por parte del individuo. De esta manera, el estrés sería cualquier circunstancia que de forma inusual o extraordinaria le exige al individuo un cambio en su modo de vida habitual

Por otra parte, en el más reciente grupo de definiciones, se conceptualiza al estrés de manera transaccional o relacional, considerando las relaciones entre individuo y su ambiente para definir el estrés, se ve al estrés como un proceso. En este sentido, Lazarus y Folkman (1984) en el Modelo Transaccional definen al estrés como “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p43). La reacción de estrés implica no sólo cambios fisiológicos sino también reacciones motoras y conductuales inquietantes (por ejemplo, temblores de mano, alteraciones del habla), informes de emoción alterada (por ejemplo, ansiedad) y disfunciones cognitivas (por ejemplo, fallos de memoria).

Lazarus y Folkman (1986) señalan como elementos claves para entender el concepto de estrés los procesos cognitivos mediadores que lo caracterizan como la evaluación cognitiva y el afrontamiento. Estos son considerados como procesos cognitivos mediadores, ya que permiten comprender las transacciones bidireccionales entre el individuo y su entorno.

Para Lazarus y Folkman (1986) la evaluación cognitiva está referida a los procesos que median entre el afrontamiento y la reacción del sujeto, es decir, que se considera como evaluación el proceso que determina las consecuencias que un acontecimiento dado provocará en el individuo. La evaluación del estresor es un proceso dinámico y complejo donde se involucran tanto las experiencias del individuo como las características de la situación. Este proceso determina si la relación entre esas dos variables resulta estresante. Estos autores expresan que “la evaluación cognitiva refleja la particular y cambiante relación que se establece entre un individuo con determinadas características y el entorno cuyas características deben predecirse e interpretarse” (p 163).

Los autores han descrito dos formas de evaluación que están íntimamente relacionadas: la evaluación primaria y la evaluación secundaria. La evaluación primaria se refiere a la apreciación de las consecuencias que un evento puede tener para el individuo (pérdida, daño, amenaza, reto), mientras que la evaluación secundaria se refiere a la evaluación de los recursos y/o posibilidades de manejo de la situación.

La presente investigación se enfoca en el contexto organizacional, que es en donde se encuentra enmarcada la satisfacción laboral, por lo cual es relevante destacar el modelo propuesto para estudiar al estrés dentro del contexto laboral integrando a la definición propuesta por Lazarus y Folkman en 1986 con una visión global pertinente al ámbito laboral.

2.1 Estrés Laboral

En los últimos diez años, el estrés laboral ha sido identificado de forma reiterada en la Unión Europea (UE) como una de las principales preocupaciones en el lugar de trabajo, lo cual supone un desafío no sólo para la salud de los empleados sino también para el «bienestar» de las empresas. (Cox y González, s.f).

En las encuestas realizadas por la Fundación Europea en 1996 y 2000 sobre las condiciones de trabajo, un 28 % de los trabajadores afirmó tener problemas de estrés, una cifra superada únicamente por las afecciones musculoesqueléticas (30 % y 33 % respectivamente). Además, los estudios efectuados en la UE y en otros lugares sugieren que entre el 50 % y el 60 % del total de los días laborales perdidos está vinculado al estrés, (Cox y González, s.f)

El estrés laboral representa una enorme influencia en términos individuales, tomando en cuenta las repercusiones que tiene sobre la salud mental y física de los trabajadores y sus consecuencias organizacionales como por ejemplo: el alto nivel de ausentismo y de rotación de personal, el bajo rendimiento en materia de seguridad, el desánimo de los empleados, la falta de innovación y la baja productividad.

El estrés laboral se puede definir de acuerdo al Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH) (2003) como las reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. Esta definición denota que los estresores o estímulos amenazantes se encuentran en el ambiente laboral.

De lo cual se desprende que el estrés en el trabajo resulta de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo, aspecto en el cual existe parecer concordancia entre diversos autores en la literatura. Sin embargo, las opiniones difieren sobre la importancia de las características del trabajador frente a la importancia de las condiciones del trabajo como la causa primera del estrés de trabajo. Estas opiniones distintas son importantes porque sugieren maneras diferentes de prevenir el estrés en el trabajo.

Existen dos tipos de estrés laboral: el episódico, que se produce como consecuencia de eventos puntuales como por ejemplo un despido y el crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones: ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes, estimulación lenta y monótona,

condiciones laborales inadecuadas. A continuación se describen cada una de las variables mencionadas:

1. **Ambiente laboral inadecuado:** Son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz o luz muy brillante; ruido excesivo o intermitente; vibraciones; aire contaminado; alta o baja temperatura. Estos factores requieren una doble adaptación, tanto física como psicológica.
2. **Sobrecarga de trabajo:** Es el estrés por sobreestimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal. Es frecuente que se presente en controladores aéreos; obreros en cadena rápida y compleja; trabajadores sometidos a cambios continuos y abundancia de información; víctimas de catástrofes; emigrados; ingresadores de información a sistemas de computación
3. **Alteración de ritmos biológicos:** Es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, disminución de la concentración, trastornos del sueño, fatiga y ansiedad, entre otros problemas. Se presenta en trabajadores nocturnos; pilotos de líneas aéreas y azafatas; controladores aéreos; personal de sanidad; personal de seguridad; trabajadores del transporte; diplomáticos; atletas profesionales.
4. **Responsabilidades y decisiones muy importantes:** Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe

a: responsabilidades numerosas y variables; trabajo intelectual excesivo; tensión psicológica continua; inseguridad laboral; competencia; búsqueda de la eficacia; marcha contra reloj; adaptación a situaciones nuevas y datos inestables. Es frecuente que quienes lo padecen acumulen factores de riesgo e inadecuación familiar y social por falta de tiempo y agotamiento físico. Este tipo de estrés genera agotamiento, fatiga, manifestaciones psicósomáticas, trastornos del sueño, disminución del deseo sexual, impaciencia, pérdida de la iniciativa.

5. **Estimulación lenta y monótona:** Es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente, en casos como los siguientes: cadena de trabajo lenta y monótona; jubilación brusca; vacaciones excesivamente tranquilas.

6. **Condiciones laborales inadecuadas:** Se trata de las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: malas condiciones de trabajo; salarios bajos; alimentación inadecuada e insuficiente; ausencia de perspectivas de progreso; pocas posibilidades de recreación; inestabilidad laboral por renovación tecnológica; disposición de las líneas de montaje, (Estrés laboral: desbordados., 2001).

En este sentido, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH) (2003) propone que la exposición a condiciones estresantes de trabajo, como las descritas anteriormente pueden tener una influencia directa en la salud y la seguridad de trabajador. Pero como se muestra en la figura 1, los

factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia.



Gráfico 1. Esquema de NIOSH del estrés de trabajo (NIOSH, 2003).

Algunos ejemplos de los factores del individuo y de la situación que pueden reducir los efectos de condiciones estresantes incluyen los siguientes:

- El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal
- Una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo
- Un punto de vista relajado y positivo

De acuerdo a este modelo, las condiciones que podrían causar estrés son las siguientes:

El diseño de los trabajos. Trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, que no utilizan las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control.

El estilo de dirección. Falta de participación por trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización y falta de política que se favorable para la vida de familia.

Las relaciones interpersonales. Malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.

Los papeles de trabajo. Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad, demasiadas funciones.

Las preocupaciones de la carrera. Inseguridad en el trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento, o el ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.

Las consecuencias del estrés redundan en los siguientes costos: ausentismo, tardanza y un número aumentado de intenciones de rotación, todo de lo cual tiene un efecto negativo a nivel individual y organizacional.

En este sentido, Schultz, (1985) señala que el estudio del estrés dentro del contexto laboral tiene importancia práctica, ya que sus efectos son costosos y redundan en una menor productividad laboral, pues se ha demostrado que aminora la capacidad física del empleado, produciendo así un incremento en errores y accidentes. Además que el estrés produce retardos, ausentismo, decisiones deficientes, cesantías, costos elevados de atención médica, e incluso los trastornos más leves tienen repercusiones en el ámbito laboral, ya que los efectos del estrés de unos

cuantos empleados pueden contagiar a los demás trabajadores de una organización.

Dentro de los modelos explicativos existentes del estrés en el contexto organizacional, se encuentra el propuesto por Greenhaus y Parasuraman (1987), denominado: El modelo de Fuentes y consecuencias del estrés laboral/no laboral; éste integra los roles laborales y no laborales y su relación con el estrés, para explicar las relaciones entre los estresores, el estrés y la tensión en los contextos laborales y no laborales.

Greenhaus y Parasuraman (1987), definen al estrés como el estado psicológico experimentado por un individuo cuando se enfrenta a demandas, obstáculos y oportunidades que tienen consecuencias relevantes pero poco certeras. El estrés puede ser producido por estresores que surgen en el contexto laboral (ej. Sobrecarga de trabajo), en el contexto no laboral (ej. Tensiones familiares), y la interacción de los contextos laborales con los no laborales (ej. Conflictos en el tiempo dedicado y no dedicado al trabajo). Sin embargo, las personas que se exponen a los estresores ambientales no necesariamente perciben a las situaciones como estresantes. Las características personales, tales como la alta auto – estima, el locus de control interno y el sentimiento de fortaleza personal, pueden afectar la manera en la cual las personas interpretan al ambiente y por lo tanto determinan el grado de estrés que es experimentado.

De acuerdo al modelo, los estresores son definidos como las situaciones ambientales que son potencialmente capaces de producir el estrés, la tensión se define como los síntomas o indicios de estrés y las consecuencias se refieren a las consecuencias de la tensión que tiene implicaciones para el contexto laboral y no laboral.

Los estresores, son clasificados de la siguiente manera: **los estresores laborales y los estresores no laborales**. Los estresores laborales, se subdividen en: **los estresores laborales crónicos**, en donde se encuentran los roles que desempeña el individuo dentro de la organización (por ej. conflicto del rol, ambigüedad del rol), las características del trabajo (por ej. sobrecarga de trabajo, responsabilidad del trabajo), relaciones interpersonales (colegas, supervisores, subordinados), estructura organizacional (falta de participación, horas de trabajo), desarrollo de la carrera (éxito o fracaso en la carrera) y el ambiente físico (ruido, temperatura, riesgos de seguridad y **los estresores laborales leves**, que incluyen transiciones en la carrera, tales como cambios en el trabajo desempeñado, traslados y despidos.

Con referencia a los **estresores no laborales**, se subdividen en **estresores leves no laborales y estresores crónicos no laborales**. Los estresores leves no laborales, se refieren a los eventos de la vida y a los cambios. Estos eventos requieren un reajuste y adaptación social significativos, y como la constituyen estresores potenciales. Los estresores de esta categoría incluyen la muerte de un esposo, enfermedades serias que afecten a algún miembro familiar, casamiento, divorcio y cambio de residencia. Por otra parte están los estresores crónicos no laborales, en donde se incluyen el mantenimiento de un hogar, la salud, la presión del tiempo, preocupaciones personales y ambientales, responsabilidad financiera y la seguridad en el futuro.

En cuanto a los estresores que surgen de la relación entre el contexto laboral y el no laboral, se considera como **las fuerzas laborales y no laborales** se combinan para producir el estrés y sus consecuencias, de esta manera, los autores proponen tres categorías de enlaces entre el estrés y la tensión y la intersección de los ámbitos laborales y no laborales, estas son: efectos aditivos de los estresores en los dos ámbitos, en donde el monto total de estrés y tensión experimentados por una persona se dan en función de los estresores tanto laborales como no

laborales; efectos de repercusión de los estresores y la tensión sobre los ambientes laborales y no laborales, que ocurren cuando la tensión producida por los estresores en un ámbito provoca situaciones estresantes en el otro ámbito, de esta manera los estresores del trabajo pueden repercutir sobre los que no son del trabajo y viceversa, es decir, los estresores no laborales repercuten sobre los laborales; por último se encuentran los efectos interactivos de los conflictos laborales y no laborales, en donde las presiones que surgen en un ámbito pueden ser exarcebadas por la ocurrencia simultánea de presiones en el otro ámbito, en tal caso, las condiciones antecedentes pueden no ser altamente estresantes en sí mismas pero su concurrencia tiene probabilidades de producir estrés.

Sin embargo, la utilización de estrategias efectivas de afrontamiento (por ej. modificando el ambiente estresante) y la utilización del apoyo social (informativo, instrumental, aproximación y apoyo emocional) desde el contexto laboral y no laboral pueden disminuir las consecuencias aversivas del estrés en la tensión y pueden mejorar aumentar directamente el bienestar.

Por otra parte, en el modelo se describen las **influencias personales y sociales** en el estrés laboral/no laboral, en donde existen tres mecanismos que influyen sobre la percepción e interpretación de los estresores ambientales y moderan sus efectos sobre el estrés percibido y la tensión, estos son: características personales, estrategias de afrontamiento y apoyo social.

Tomando en cuenta a las **características personales**, los autores suponen que las mismas juegan un papel importante en la interpretación de las demandas situacionales, los obstáculos y oportunidades como situaciones estresantes, de igual manera las características personales influyen sobre las estrategias de afrontamiento utilizadas y la búsqueda de apoyo social para enfrentar a los estresores ambientales. Dentro de las

características personales consideradas como más relevantes se encuentran **la edad, la ansiedad, el locus de control y el patrón de comportamiento Tipo A**. De esta manera, suponen que los individuos más jóvenes, que son altamente ansiosos, perciben un locus de control externo y exhiben el patrón de comportamiento Tipo A tienen mayor probabilidad de interpretar una situación como estresante y experimentar síntomas de tensión que individuos mayores, menos ansiosos, con percepción de locus de control interna y que presentan un patrón de comportamiento Tipo B.

El modelo también considera otras características personales vistas como “**recursos psicológicos**” que los individuos pueden utilizar para enfrentar a los estresores, entre estas están la autoestima, fortaleza personal, el compromiso consigo mismo, dominio de sí mismo y actitud positiva ante los retos y el cambio.

Considerando las **estrategias de afrontamiento**, estas son definidas dentro del modelo como las respuestas cognitivas y conductuales utilizadas por el individuo para manejar, reducir o tolerar las demandas y conflictos internos y ambientales que exceden los recursos del individuo, se señalan tres dimensiones de las estrategias de afrontamiento: a) modificar la situación estresante a través de la acción directa, b) controlar el significado de la situación estresante y c) manejar los síntomas de tensión.

Adicionalmente, se define dentro del modelo al **apoyo social** como el establecimiento de relaciones de apoyo con otras personas, lo cual según los autores, tiene dos consecuencias importantes en el proceso del estrés. Primero, el apoyo puede proteger el bienestar independientemente de la presencia o magnitud del estrés. Segundo, el apoyo social atenúa la relación entre el estrés y la tensión.

Por último, el modelo divide a los tipos de **tensión** entre **tensión emocional, conductual y psicológica**, y resume a las consecuencias de la tensión en dos tipos consecuencias laborales, en donde se encuentran la ejecución, el ausentismo, los accidentes y la rotación y por otro lado, las consecuencias no laborales, tales como la separación marital, enfermedad crónica y el suicidio.

Finalmente, el modelo propone que la tensión excesiva puede producir consecuencias disfuncionales tanto en los contextos laborales como en los no laborales.

Un modelo que realiza una consideración más integral del estrés es el modelo para la evaluación integral del estrés propuesto por Canino, Groeger y Micale, (1996). Este modelo se sustenta en el punto de vista relacional del concepto de estrés desarrollado por Lazarus y Folkman (1986), lo cual le da un enmarque teórico adecuado para el estudio del estrés en la organización.

El modelo de la evaluación integral del estrés propuesto por Canino y cols (1996) incorpora rasgos y aportes de otros modelos existentes relativos al estrés y propone cómo se puede evaluar el nivel de estrés de manera integral en la organización. Se proponen tres (3) fases del fenómeno que deben evaluarse: antecedentes del estrés, las experiencias del estrés y las consecuencias del estrés. En cada fase han de considerarse una serie de elementos; los eventos situacionales, los recursos y la evaluación cognitiva representan los elementos de la primera fase: antecedentes del estrés. La siguiente fase se denomina las expresiones del estrés o experiencia del estrés, la cual incluye las variables observables o elementos como el afrontamiento o las respuestas del estrés; finalmente, los costos individuales y organizacionales corresponden a la fase de consecuencias concretas de un nivel de estrés determinado que se ha mantenido en el individuo, en este caso, en relación con la organización. A su vez, dichos costos

pueden convertirse en efectos situacionales de la organización, precursores o antecedentes de un nuevo nivel que tenga sus expresiones específicas de respuestas al estrés y de afrontamiento en los individuos. Según las autoras, la estimación del nivel de estrés implica la medición de todos estos elementos, considerando las relaciones descritas entre las variables en cada fase.

De esta manera, el nivel de estrés se refiere a la cantidad de estrés percibido por el individuo en su entorno personal y laboral, incluyendo la percepción de las situaciones y/o eventos estresantes. Por lo tanto, el estrés constituye un resultado de las percepciones o atribuciones que realiza el individuo sobre las situaciones estresantes, de esta manera se encuentra justificado el hecho de que este indicador puede ser representativo del estrés ante distintas situaciones, razón por la cual éste se tomará como indicador del estrés en el ámbito laboral en la presente investigación. Esta conceptualización del estrés como el resultado de la percepción del individuo de las situaciones estresantes, se encuentra fundamentada en la definición propuesta por Lazarus y Folkman, en 1986.

Como se menciona anteriormente en este modelo, la evaluación del estrés debe incluir las respuestas al mismo para dar una visión global y con sentido de este fenómeno, las principales respuestas al estrés que han sido investigadas son las estrategias de afrontamiento del estrés que utiliza el individuo como una manera de combatir el estrés percibido. Este modelo se tomó como sustento en la presente investigación, por considerarse el más adecuado para la evaluación integral del estrés laboral.

Con referencia a las investigaciones realizadas sobre el estrés laboral dentro de las organizaciones, en estas se han tomado en consideración variables personales tales como el género, al igual que otras condiciones laborales, en este sentido, Gardiner y Tiggeman (1999)

llevaron a cabo un estudio investigando el impacto de trabajar en una industria dominada por hombres o por mujeres sobre el estilo del liderazgo (interpersonal o de tareas) sobre los niveles de estrés y la salud mental de 60 gerentes de industrias dominadas por hombres y otros 60 de industrias dominadas por mujeres. El nivel de “Gerentes” fue definido como empleados de nivel medio de gerencia y la dominancia fue definida por un porcentaje mayor al 85%, de manera que si las empresas tenían un número de empleados mayor al 85% de empleados de la empresa pertenecientes un género en específico, se consideraba que estaba dominada por ese género. Las industrias dominadas por hombres fueron la académica, la industria automotor, la de tecnología en la información, y consultorías de administración. Las empresas dominadas por mujeres fueron la educación de niños en la infancia temprana, la enfermería y peluquerías.

En cuanto a los resultados concernientes al nivel de estrés laboral, los análisis multivariados revelaron un efecto principal significativo ($F = 3.76, p < .05$) del género, en donde las mujeres reportaron un mayor nivel de estrés que los hombres en todas las organizaciones, también se dio una interacción entre el efecto del género y de la dominancia de la organización ($F = 3.59, p < .05$), lo cual provee apoyo empírico para la hipótesis de que las mujeres que trabajan en industrias dominadas por hombres pueden enfrentarse a mayor cantidad de estrés que los hombres que desempeñan el mismo trabajo.

Por su parte, al evaluar esta hipótesis, Vagg, Spielberger, y Wasala (2002) evaluaron los efectos del nivel organizacional y el género sobre los niveles de severidad y frecuencia del estrés ocupacional en una muestra de 1791 profesionales empleados en dos compañías industriales y una universidad estatal. El nivel organizacional fue categorizado en dos niveles: nivel de gerencia/profesional y nivel de empleados de mantenimiento.

En los resultados se encontraron efectos significativos ($p < .05$) del nivel organizacional dentro de la empresa, del género y de la interacción de ambos factores sobre 29 de los 30 ítems que midieron la severidad y frecuencia del estrés laboral, siendo de esta manera, que los empleados con un nivel organizacional más alto (nivel de gerencia/profesional) reportaron experimentar mayor nivel de estrés que los trabajadores de nivel organizacional más bajo cuando tomaban decisiones críticas en el trabajo y se enfrentaban con situaciones de crisis, mientras que los trabajadores de un nivel organizacional más bajo reportaban mayores niveles de estrés que los de nivel más alto por el salario inadecuado y la falta de oportunidades para el desarrollo. Por otra parte en los efectos del género se encontró que los conflictos con los otros departamentos y la falta de participación en la toma de decisiones resultó ser más estresante para los hombres que para las mujeres, y las mujeres reportaron un mayor nivel de estrés que los hombres cuando se les asignaba una responsabilidad excesiva y al tener tiempo personal insuficiente.

Los autores concluyen que el estrés ocupacional parece estar más relacionado con la preocupación de los hombres sobre su rol en la estructura de poder de la organización, mientras que el estrés es más severo en las mujeres cuando existe un conflicto entre los requerimientos del trabajo y las relaciones familiares. Es así como estas investigaciones sugieren que el género parece una variable relevante al evaluar el estrés dentro del contexto organizacional.

Por otra parte, el estrés laboral tiene consecuencias costosas en términos de salud en la población dentro del ámbito educativo, más específicamente, en relación con el estrés experimentado por los profesores, los cuales constituyen la población objeto de estudio, se ha demostrado que existe una correlación entre los periodos de mayor estrés dentro del curso académico y las bajas por enfermedad del profesorado, lo cual fue observado durante el segundo y tercer trimestre de acuerdo a una investigación realizada por FETE-UGT. Los problemas psicológicos

son citados por ocho de cada diez profesores como principal dolencia de esta profesión. Así, los mismos reconocen que comienzan a notar antes los problemas del «síndrome del quemado» que, hasta ahora, se manifestaban a partir de los 10 ó 12 años de carrera como consecuencia del exceso de responsabilidad, las dificultades en las relaciones, la transformación del alumnado y la falta de reconocimiento social. De acuerdo a los datos que arroja el informe sobre salud laboral de los profesores elaborado por Comisiones Obreras en España (CC.OO.) se constata que el aumento del consumo de estimulantes como alcohol, café o tabaco comienza a ser frecuente entre los docentes (principalmente entre las mujeres) como mecanismo de afrontamiento del estrés, (ABC, 2003).

Los autores reportan que resulta preocupante que 12 de cada cien docentes reconozcan que han aumentado el consumo de medicamentos ansiolíticos y antidepresivos, aunque su consumo se sitúe por debajo del consumo de estimulantes. Aunado a lo anterior, el índice de estrés, el riesgo cardíaco y los trastornos psicológicos representan el doble de los casos entre profesores que el promedio presentado por la población en España.

Una de las consecuencias que está generando el estrés en los profesores es la jubilación de acuerdo al reporte: 4,5 millones de profesores de Primaria y Secundaria que existen en la Unión Europea, cerca de la mitad tiene 40 o más años de edad y el 20 por ciento se jubilará durante los próximos años. Estos hallazgos demuestran la relevancia de considerar el estudio del estrés laboral dentro del contexto educativo.

Con referencia a los factores generadores de estrés laboral al tomar en consideración a la población de profesores, es relevante mencionar la investigación llevada a cabo por Nelson, Maculan, Roberts y Ohlund (2001), con la finalidad de identificar los factores que pueden

generar estrés laboral en profesores de estudiantes con desórdenes emocionales y del comportamiento (EBD). El estudio fue realizado con 415 profesores de estudiantes con EBD. El 86% de los sujetos eran femeninos y el 12% eran masculinos, mientras que 6 no informaron su género. La edad media de los participantes fue 40.66 (SD - 9.14). El 78% de los sujetos estaban casados y el 20% eran solteros y 10 no informaron de su estado civil. El 68% de los sujetos son licenciados y el 31% sólo alcanzaron un año de estudios, mientras que 6 no reportaron el grado de instrucción. Los años de experiencia profesional de los sujetos en promedio eran 12.51 (SD = 7.52).

El análisis estadístico utilizado fue el modelo de regresión, tomando en cuenta las siguientes variables: características del profesor, condiciones de trabajo, (relación del director con el profesor, capacidad de contribuir a las decisiones, y relaciones laborales) y habilidad para trabajar con niños con EBD.

Todas las variables de las condiciones de trabajo (relación del director con el profesor, capacidad de contribuir a las decisiones, y relaciones laborales), así como años de la experiencia profesional y de la capacidad para el trabajo con niños con problemas de externalización, tenían un efecto significativo en la tensión ocupacional. Además, los análisis dentro del inventario señalaron que la posibilidad de contribuir con las decisiones resultó de mayor influencia que las relaciones positivas con los directores o los colegas. El efecto principal estadístico significativo obtenido para las condiciones de trabajo fue una $F(2,728) = 14.62$ ($p > 0.001$). No hubo otros efectos estadísticamente significativos de la interacción. Una prueba post hoc de Newman-Keuls de diferencias de medias para las condiciones de trabajo fue realizada. Los resultados de este análisis revelaron que los profesores de estudiantes con EBD dieron

más apoyo a la siguiente proposición: "contribuir a las decisiones" que a las preguntas que se centraban en relaciones laborales fuertes con el director y los colegas.

Un efecto principal estadístico significativo fue obtenido para el tipo del comportamiento $F(2,728) = 14.17$ ($p > 0,01$) una vez que, las respuestas de los profesores eran analizadas tomando en cuenta el tipo de comportamiento, el género y el nivel de instrucción (hembra, varón) x (estudiante, graduado) x (internalización, externalización y desordenes emocionales). Los resultados de una prueba post hoc de Newman-Keuls de diferencias de medias revelaron que los profesores de estudiantes con EBD en mayor medida respondieron que tenían mayor capacidad para trabajar con los estudiantes que exhiben comportamientos de internalización que los que exhiben problemas de externalización y desordenes emocionales.

El análisis de regresión múltiple simultáneo de las variables independientes (es decir, las condiciones demográficas, de trabajo, y capacidad para trabajar con niños con problemas de comportamiento) sobre los niveles de estrés laboral de profesores de niños a EBD arrojó los siguientes resultados: las variables en el análisis de la regresión explicaron aproximadamente el 15% de la variación en los niveles de estrés laboral de profesores de niños con EBD. Todas las variables (es decir, relación laboral, capacidad de contribuir a las decisiones, y relaciones de funcionamiento profesor-principales) tenían una influencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés laboral de los profesores. Otras variables que tenían influencia estadísticamente significativa en los niveles de estrés laboral eran los años de la experiencia profesional y de la capacidad para trabajar con los niños que exhiben comportamientos de externalización.

De acuerdo con estas investigaciones, las condiciones laborales resultan un factor de relevancia para el nivel de estrés que suele ser presentado por los profesionales que se desempeñan dentro del contexto educativo.

Por otra parte, las diferencias entre las características personales como la personalidad y el estilo de sobrellevar el estrés, tienden a ser importantes para pronosticar si ciertas condiciones de trabajo pudiesen generar estrés laboral, de esta manera, las estrategias de afrontamiento surgen como estilos particulares de cada individuo de afrontar aquellas experiencias que resultan estresantes y disminuir en cierta medida los efectos de las mismas, por lo cual estas serán consideradas a continuación.

3. Estrategias de Afrontamiento

Con respecto a las estrategias de afrontamiento, Lazarus y Folkman (1986) las definen como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1986, p.164).

Estos autores y clasifican a las estrategias de afrontamiento según sea el objeto evaluado en dos (2) grandes tipos:

Afrontamiento dirigido al problema: incluye los esfuerzos o estrategias dirigidos a definir el problema, generar alternativas de solución y actuar para eliminar la fuente estresante, tales como esfuerzos interpersonales para alterar la situación y esfuerzos racionales deliberados de resolver el problema. Puede tratarse de intentos de

producir cambios en el entorno, tales como la modificación de variables en el ambiente, búsqueda de recursos, etc.; o cambios en el individuo mismo, como cambios en la motivación y aspiración, desarrollo de nuevos patrones de conducta, etc. También se le llama afrontamiento activo, comportamental o instrumental.

Afrontamiento dirigido a la emoción: incluye las estrategias cuyos esfuerzos se orientan a reducir los sentimientos negativos que se generan en respuesta a la amenaza. Entre estos, se encuentra el distanciamiento, la evitación, el autocontrol, la búsqueda de apoyo social y aceptación de la responsabilidad. También se le ha llamado afrontamiento paliativo.

Esta diferenciación dicotómica del afrontamiento ha sido considerada por algunos autores como simplificadora. Carver, Scheier y Weintreub (1989) opinan que dentro del afrontamiento enfocado hacia la emoción, puede haber respuestas o tipos de respuestas que difieren notablemente unas de otras (rechazo, evitación, búsqueda de apoyo social) y que cada una de ellas puede tener implicaciones diferentes en los resultados o consecuencias del afrontamiento. Así mismo, el afrontamiento dirigido hacia el problema puede tomar distintas direcciones (planificar, tomar acción directa, establecer prioridades, esperar antes de actuar) y dependiendo del tipo de estrategia van a variar las posibilidades de éxito.

Específicamente, los autores proponen una serie de estrategias de afrontamiento, algunas de las cuales corresponderían a la clasificación de afrontamiento orientado al problema y otras al afrontamiento dirigido a la emoción. Las estrategias que proponen y que están orientadas al problema son las siguientes:

a) Afrontamiento Activo: consiste en realizar actividades para tratar de cambiar las circunstancias estresoras o aminorar sus efectos. Incluye iniciar la acción directa incrementando los esfuerzos personales.

b) Planificación: implica pensar acerca de cómo afrontar al estresor; incluye pensar en todas las estrategias y pasos posibles para lograr una mejor aproximación al problema. Es una actividad claramente focalizada sobre el problema, pero es diferente conceptualmente a ejecutar directamente la acción, es de carácter cognitivo.

c) Supresión de actividades competitivas: implica poner otros proyectos de lado para evitar llegar a distraerse con eventos que impidan tratar con el estresor.

d) Restricción del afrontamiento: es considerada una respuesta necesaria y funcional al estrés. Implica esperar hasta una apropiada oportunidad para actuar, no actuar prematuramente. Se concibe como una estrategia de afrontamiento activo en el sentido de que la conducta de la persona se centra en el trato efectivo con el estresor, pero es también una estrategia pasiva en el sentido de que restricción significa no actuar.

e) Búsqueda de apoyo social por razones instrumentales: se refiere a la búsqueda de consejo, asistencia o de información relacionada con el estresor. Es un afrontamiento centrado en el problema.

Los modos de afrontamiento dirigido hacia las emociones son:

f) Búsqueda de apoyo social por razones emocionales: solicitud para la obtención de soporte moral, simpatía y comprensión. Los autores señalan que aún cuando conceptualmente la búsqueda de apoyo social instrumental y emocional son distintas, en la práctica pueden darse simultáneamente.

g) Reinterpretación positiva y crecimiento: su propósito es el de manejar el malestar emocional más que tratar con el estresor per sé. Sin embargo, el valor de esta tendencia de afrontamiento no se limita a la reducción del malestar. Mediante ella se puede construir una transacción estresante en términos positivos, que debería llevar a la persona a intentar acciones de afrontamiento más activo centradas en el problema.

h) Negación: implica ignorar al estresor. Puede en ocasiones minimizar el estrés y favorecer el afrontamiento. Suele emerger de una primera aproximación al evento estresor y puede ser útil en un período de transición, pero de mantenerse, puede llegar a impedir una aproximación posterior más activa.

i) Aceptación: es una respuesta funcional de afrontamiento. Ocurre, en una primera aproximación, en aquellas personas que tienden a aceptar la realidad de la situación estresante e intentan lidiar con la situación.

j) Volcarse hacia la religión: puede ser visto como una estrategia en tanto sirve como apoyo emocional para muchas personas. Es el vehículo para el logro posterior de una reinterpretación positiva y el uso de estrategias más activas de afrontamiento.

El estudio de las estrategias de afrontamiento resulta relevante al considerar la asociación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, en este sentido, existen diversas investigaciones que han asociado a la satisfacción laboral con el estrés tomando en cuenta las diversas estrategias que utilizan los individuos para afrontar el estrés en el contexto laboral. Uno de ellos es el estudio, realizado por Decker y Borgen (1993), los cuales realizaron una investigación en donde se exploró la relación entre la tensión ocupacional, (grado de éxito de las

estrategias de afrontamiento en combinación con la intensidad del estrés y con un número de variables personales que interactúan), el estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés (estrategias de recreación, autoayuda, apoyo social, estrategias de afrontamiento cognitivo-racional), la satisfacción laboral y el afecto negativo. El objetivo del estudio fue evaluar como la tensión ocupacional y la satisfacción laboral podían ser determinadas por el afecto negativo, el estrés ocupacional y las estrategias de afrontamiento. Se esperaba que la relación establecida entre el alto nivel de estrés y la utilización disminuida de las estrategias de afrontamiento produciría como resultado un alto nivel de tensión y una baja satisfacción laboral.

El estudio referido fue realizado con 249 adultos voluntarios de ambos sexos, empleados en trabajos de tiempo completo, con un rango de edad comprendido entre 21-72 años, en donde se le pedía a los participantes que completaran los cuestionarios durante las horas de trabajo. Los autores llevaron a cabo un análisis de regresión en donde el impacto del predictor se reflejaba en el incremento de R^2 , es decir en el incremento de la varianza total que era explicada por la manipulación de las variables independientes. Los resultados del análisis de regresión mostraron que el afecto negativo añadió un incremento del 3-5% en la predicción de la satisfacción laboral y añadió un incremento significativo a la predicción de la tensión ocupacional (incrementos de $R^2 = 0.13$ a 0.29). Para la satisfacción laboral se encontró que la varianza aportada por el estrés añadió un incremento de un 60% en la predicción de la satisfacción laboral. El estrés también estuvo significativamente asociado con las medidas de la tensión ocupacional, pero su impacto diferencial fue más variable. Por otra parte, las estrategias de afrontamiento no aportaron ningún incremento en la predicción de la satisfacción laboral.

Finalmente, los niveles más altos de estrés predijeron mayores niveles de tensión laboral y menores niveles de satisfacción laboral y los

mayores niveles de utilización de estrategias de afrontamiento predijeron menores niveles de tensión y niveles más altos de satisfacción laboral a pesar de que la magnitud de las correlaciones entre estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral fue débil (r de 0.13 a 0.26). de esta manera, este estudio sugiere la existencia de la asociación entre la satisfacción laboral, el estrés laboral y la utilización de estrategias de afrontamiento.

Esta relación fue explorada en una investigación más reciente en la cual se asocia a la satisfacción laboral con el estrés y sus estrategias de afrontamiento realizada por Healy (2000), en ésta se examinaron las relaciones entre el estrés (tomando como marco de referencia el modelo transaccional de Lazarus y Folkman), las estrategias de afrontamiento (estrategias de afrontamiento dirigidas al problema: actividades de resolución de problema, y estrategias de afrontamiento dirigidas a la emoción: evitación y búsqueda de la compañía de otros), las estrategias de afrontamiento relacionadas con el humor, los niveles de satisfacción laboral y las alteraciones del humor de 129 enfermeros australianos voluntarios pertenecientes a 2 institutos: Melbourne Metropolitan y Victoria Regional Institutions (Australia), con edades comprendidas entre los 20 y 59 años. Las variables se estudiaron mediante la administración de cuatro cuestionarios estandarizados, los cuales fueron distribuidos a los participantes para ser completados en sus casas y luego devolverlos por correo.

En este estudio la satisfacción laboral se consideró como una variable moderadora de la relación entre el estrés y las alteraciones del humor. Para explorar las relaciones existentes entre las variables como resultado del estudio, se utilizaron los coeficientes de correlación de Pearson y regresiones múltiples. Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre el estrés de los enfermeros y la alteración del humor; el estrés explicó significativamente ($p < 0.01$) el 15% de la varianza

de esta variable. Se evidenció también una relación negativa significativa ($R = -0.22, p < 0.05$) entre el estrés de enfermeros y la satisfacción laboral, es decir los más altos niveles de satisfacción laboral estaban asociados con menores niveles de estrés de enfermeros y alteración del humor. Por otra parte, se encontró una relación positiva significativa entre las estrategias de afrontamiento de evitación y los niveles de estrés ($R = 0.33, p < 0.01$) y una relación positiva significativa ($R = 0.28, p < 0.01$) entre la búsqueda de apoyo social y los niveles de estrés reportados. De esta manera se ve apoyada la hipótesis que asocia al estrés laboral con la satisfacción laboral y la utilización de estrategias de afrontamiento.

Al considerar el estudio del estrés laboral más específicamente dentro el contexto educativo, Markham (1999) realizó un estudio cualitativo con la finalidad de dar cuenta de los estresores que los profesores de Educación Bilingüe (ESL) experimentan en el lugar de trabajo. El segundo objetivo era examinar las clases de estrategias que los profesores de ESL utilizaban para hacer frente a situaciones estresantes relativas al trabajo.

De los profesores que participaron en el estudio 12 manifestaron que era agotador trabajar con los estudiantes del Instituto de Educación Bilingüe (LEP) que luchaban no solamente con el inglés, pero que estaban también casi totalmente por debajo de las expectativas del nivel del grado en las demás áreas. Semejantemente, consideraron como agotador enseñar a estudiantes del LEP con diferentes niveles de aptitudes para el inglés en el mismo salón de clases. Otros estresores que fueron mencionados con frecuencia fueron: el intentar atender a muchos estudiantes del LEP; dirigir a estudiantes con problemas de ajuste; la percepción de la falta de apoyo de sus esfuerzos de las otras facultades que trabajan con estudiantes sin educación bilingüe (ESL), así como de los administradores de estudiantes sin ESL y el no tener oportunidad adecuada de coordinar con otros profesores de estudiantes sin ESL y

administradores de estudiantes sin ESL. Dos de los profesores experimentaron claramente menos tensión en el trabajo en general que los otros diez participantes. Respecto a las estrategias de afrontamiento del estrés utilizadas por los profesores, se vieron favorecidas las siguientes: compartir sus sentimientos con otros y pedir ayuda, o tomar una cierta forma de acción directa. Los profesores utilizaron raramente las siguientes estrategias: liberación mental o del comportamiento al manejar una situación difícil.

De esta manera, se puede observar la relevancia de la utilización de distintas estrategias de afrontamiento en la disminución del nivel de estrés, y su asociación con los niveles de satisfacción laboral encontrados. En cuanto a la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, esta ha sido explorada en varias investigaciones, dentro de las cuales se encuentra la investigación de Cavanaugh, Boswell, Roehling, y Boudreau, quienes realizaron en el año 2000 un estudio en el cual se exploró la hipótesis de que el estrés laboral reportado por una muestra de 1,886 gerentes estadounidenses estaba diferencialmente relacionado a los resultados laborales dependiendo de los estresores evaluados. En esta investigación se consideraba que existían 2 estresores que podían ser evaluados: los relacionados con los retos de las demandas del trabajo, los cuales a pesar de que son estresantes son vistos como experiencias de trabajo recompensantes, (sobrecarga de trabajo, presiones de tiempo y altos niveles de responsabilidad), y por otra parte, cierto tipo de estrés denominado estrés relacionado con los obstáculos, el cual está asociado con las demandas del trabajo o circunstancias del trabajo que envuelven restricciones excesivas o indeseables que interfieren u obstaculizan la habilidad individual para lograr ciertas metas, (políticas organizacionales y preocupaciones sobre la seguridad del trabajo).

Los autores del estudio esperaban que el estrés relacionado con los obstáculos iba a estar asociado con resultados organizacionales negativos: disminución de la satisfacción laboral, aumento de búsqueda de otro trabajo y rotación voluntaria. Por otra parte, se esperaba que el estrés relacionado con el reto se asociara con resultados laborales positivos: aumento de la satisfacción laboral, disminución en la rotación voluntaria y en la búsqueda de trabajo.

Los resultados indicaron que el estrés relacionado con los retos estuvo positivamente asociado con la satisfacción laboral y negativamente asociado con la búsqueda de trabajo. En contraste, el estrés relacionado con los obstáculos se encontró negativamente asociado con la satisfacción laboral y positivamente asociado con la búsqueda de trabajo y la rotación. En este sentido, al controlar las variables de sexo y personalidad, el estrés relacionado con los obstáculos predijo negativamente la satisfacción laboral y el estrés relacionado con el reto predijo positivamente la satisfacción laboral. Los coeficientes de correlación reportados fueron: $\beta=0.52$, $p<0.01$; $\beta=0.14$ $p<0.01$ respectivamente. Este estudio demuestra que existen dos maneras distintas en las cuales ciertos tipos de estresores se pueden relacionar de manera distinta con la satisfacción laboral reafirmando la hipótesis de asociación entre estas dos variables.

Con referencia a esta asociación, resulta de importancia mencionar la investigación realizada por Jain, Lall, McLaughlin y Johnson (1996), en la cual se evaluaron los efectos del locus de control, el estrés ocupacional y el estrés con síntomas psicológicos en la satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de 50 enfermeras con un rango de edad comprendido entre 20 y 50 años. Dado el pequeño tamaño de la muestra, se calcularon coeficientes de correlación de Pearson para relacionar cada medida con la medida de satisfacción laboral, el locus de control no estuvo correlacionado significativamente con la satisfacción laboral, sin embargo, el locus de control externo se asociaba negativamente con la

satisfacción laboral, lo cual era esperado ($r = -0.26$, $r^2 = 0.07$). El estrés laboral tuvo una correlación significativa negativa con la satisfacción laboral ($r = -0.67$, $p < 0.001$; $r^2 = 0.42$). Finalmente el estrés asociado a síntomas psicológicos estuvo correlacionado negativamente con la satisfacción laboral ($r = -0.47$, $p < 0.001$; $r^2 = 0.22$).

Los estudios presentados anteriormente, demuestran el interés que suscita la posible relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, y como el primero puede influir no sólo sobre la satisfacción laboral sino también en otras variables de importancia para el ámbito organizacional como son la rotación y la búsqueda de trabajo. De igual manera se considera relevante explorar la influencia de los estilos de afrontamiento del estrés sobre el estrés, la satisfacción laboral, y la interacción entre estas variables.

Cabe destacar, que existen otras variables de carácter personal, cuya influencia sobre los estilos de afrontamiento del estrés y sobre la satisfacción laboral ha sido considerada en estudios recientes, entre ellas encontramos el rol sexual o de género y el sexo, cuyas definiciones serán exploradas con mayor profundidad.

4. Rol Sexual

En principio, el concepto de rol dentro del área de la psicología social ha sido definido por múltiples autores, los cuales han hecho énfasis en aquellos comportamientos que son esperados en un individuo por el grupo social dentro del cual se encuentra. Una definición que refleja esto, es la de Light, Keller, Calhoun (1991), quienes consideran a los roles como “un conjunto de comportamientos, actitudes, obligaciones y privilegios que se esperan de quienquiera que ocupe un status particular” (p. 50).

Por otra parte, Nisbet (1982) supone que “más concretamente, los roles son modos de comportamiento, característicos, más o menos prescritos y transmitidos de generación en generación... estos son, naturalmente los modos de comportamiento a los que cada uno de nosotros está expuesto en el proceso de su propia socialización” (p.144).

De acuerdo a Pizzuti y Rubio (1985) existen ciertos elementos en común que permiten caracterizar a los roles, entre los cuales se encuentran que son pautas de comportamiento orientadas a cumplir una función social. Estos comportamientos se estructuran como un patrón, es decir, presentan uniformidades de comportamiento compartidos por mucha gente que incluyen una serie de actitudes ligadas a la situación.

Se ha destacado como importante dentro de la sociedad definir igualmente el concepto de roles según el género, en este sentido, Light, y cols. (1991) definen a los roles de género como “las distintas tareas y actividades que la sociedad le asigna a cada sexo” (Light y cols., 1991, p. 322)

De acuerdo con esta concepción, el rol de género, ya sea la masculinidad o feminidad, estaría definido básicamente por el sexo, y de acuerdo al mismo, el individuo desempeñaría cierto tipo de actividades acorde con su rol, sin embargo, la teoría de Bem (1974) supone que tanto la masculinidad como la feminidad podrían ser dos dimensiones independientes, por lo cual la posesión de atributos masculinos no implica necesariamente la no posesión de atributos femeninos y viceversa.

Esta teoría se enfoca en dos grupos de individuos: aquellos individuos con “estereotipo de sexo”, quienes restringen su comportamiento de acuerdo con las definiciones culturales del comportamiento apropiado para su sexo y aquellos individuos “andrógenos” que no lo hacen.

El concepto de androginia psicológica implica que es posible para un individuo que sea asertivo, compasivo, instrumental, expresivo, masculino y femenino, dependiendo de cuan apropiada es alguna estas diversas modalidades para la situación. (Bem, 1977). Para Bem la androginia puede ser vista como “la integración tanto de la feminidad como la masculinidad en un solo individuo.” (Bem, 1977, p. 196)

La orientación del rol sexual ha sido estudiada en relación con variables comportamentales tales como conformidad (Bem, 1975) y preferencia de tarea. De acuerdo con Bem (1975), las personas andrógenas son conceptualmente interesantes puesto que no se encuentran coercionadas por los estereotipos del rol sexual sobre cuales clases de comportamiento son diferencialmente más apropiados para hombres o mujeres. Consecuentemente, ellos tienen un repertorio conductual más amplio por lo que pueden actuar apropiada y efectivamente en un rango más amplio de situaciones. En este sentido, las personas cuyo rol sexual es de tipo andrógono, pueden ser asertivos en ciertas situaciones y nutritivos en otras situaciones.

Bem (1975) comprobó la hipótesis de que los individuos “andrógenos” tienen más probabilidad que los individuos masculinos o femeninos para mostrar adaptabilidad del rol sexual a través de situaciones, comprometiéndose con comportamientos situacionalmente efectivos sin tomar en cuenta el estereotipo más apropiado para un sexo determinado; en este sentido, la autora realizó dos experimentos que demostraron que los individuos andrógenos de cualquier sexo muestran independencia “masculina” cuando se sienten presionados a conformarse y mayor actividad lúdica “femenina” cuando se le da la oportunidad de interactuar con un pequeño gatito.

Antes de realizar ambos experimentos, en primer lugar, se validó el supuesto de que las tareas experimentales presentadas en los mismos representaban comportamientos que son estereotipados por pertenecer a

un sexo específico, esto se llevó a cabo con 23 hombres y 19 mujeres estudiantes de pregrado de la Universidad de Stanford, a los cuales se les pidió que juzgaran a una serie de comportamientos mediante una escala del 1 al 7 que representaba cuán femeninos o cuán masculinos eran consideradas por la “sociedad americana” las actividades presentadas, entre las cuales se encontraban “jugar con un gatito pequeño”, y “decir lo que crees, aún cuando sabes que aquellos que te rodean no están de acuerdo”. Luego se realizó el primer experimento, en el cual se examinó el supuesto de que los individuos andrógenos y los masculinos presentaban mayor probabilidad de expresar sus propias opiniones y menor probabilidad de conformarse, esto se llevó a cabo con 27 sujetos, los cuales participaron en 36 ensayos de situaciones en los cuales se presentaba un consenso falso entre las demás personas para inducir el conformismo. Para evaluar esta hipótesis se realizaron comparaciones presumiendo que los sujetos masculinos y andróginos, que habían sido previamente identificados, se conformarían en menor cantidad de ensayos que los sujetos femeninos, los resultados mostraron que esta comparación fue significativa para los hombres ($t = 2.62, p < 0.02$), para las mujeres ($t = 1.95, p \cong 0.06$) y para los dos sexos ($t = 3.27, p < 0.01$)

En el segundo experimento, el cual fue realizado con 66 estudiantes de pregrado de la Universidad de Stanford, se examinó la hipótesis de que los sujetos tanto femeninos como andrógenos demostrarían mayor interacción con un gato de 8 meses que los sujetos masculinos, en una situación de juego espontáneo. Los resultados mostraron que los hombres tanto femeninos como andrógenos demostraban significativamente mayor interacción con el gato que los sujetos masculinos ($t=3.39, p < 0.02$); A diferencia de estos resultados, en el caso de las mujeres, se encontró que las mujeres femeninas demostraron significativamente menor interacción con el gato que las mujeres andróginas ($t = 2.08, p < 0.05$), y que su nivel de interacción con el gatito no difería significativamente del nivel de interacción que mostraron las mujeres masculinas.

De esta manera, el constructo de rol sexual y específicamente de androginia ha sido estudiado en asociación con diversos comportamientos sugiriendo que estos pueden variar acorde con la situación tornándose en comportamientos adaptativos. Con respecto a la consideración del rol sexual como una característica personal mas o menos estable, se han realizado estudios de corte longitudinal para evaluar la consistencia del rol sexual adoptado por una persona a lo largo del tiempo, en este sentido, Hyde, Krajinik y Skuldt – Niederberger (1991) realizaron una investigación para replicar los hallazgos de un estudio realizado por Hyde y Phillis (1979) en el cual se encontró un aumento del número de mujeres que presentaban un rol sexual de tipo femenino y un aumento del número de hombres con rol sexual de tipo andrógino en la categoría de personas con mayor edad (más de 61 años), lo cual sugería que cada género tendía a presentar más características femeninas a medida que se incrementaba su edad. Además de replicar estos hallazgos, el estudio de Hyde y cols. pretendía investigar de forma longitudinal el desarrollo de la variable androginia, para lo cual se contactaron a los sujetos pertenecientes al estudio original de Hyde y Phillis para volver administrar el Inventario de roles sexuales de Bem 10 años después del estudio original.

De esta manera, en 1987 se realizó el estudio con una muestra de 300 estudiantes y familiares de los estudiantes de la Universidad de Wisconsin, el rango de edad de los participantes fue de 13 a 85 años. Los resultados indicaron una asociación significativa entre la edad y la categoría de rol sexual para las mujeres $X^2(9, N = 201) = 30.51, p < .001$, pero la asociación no fue significativa para los hombres $X^2(9, N = 127) = 9.58$, habiendo de esta manera un incremento en el porcentaje de mujeres con un rol sexual de tipo femenino en la categoría de personas mayores, lo cual sugiere que las mujeres pueden adquirir más características femeninas a medida que aumenta su edad.

Por otra parte, se evaluó la relación de los puntajes obtenidos por la muestra utilizada en el primer estudio realizado por Hyde y Phillis en 1977 y la muestra que permaneció de esta investigación en el segundo estudio. La correlación entre los puntajes de masculinidad obtenidos en 1977 y en 1987 fue de .76 ($p < .001$), la correlación entre los puntajes de feminidad obtenidos en 1977 y 1987 fue de .55 ($p < .001$). El análisis de chi cuadrado realizado para evaluar el ajuste entre las categorías de roles de género en 1977 y las categorías de roles de género en 1987 fue significativo ($X^2 (9, N = 73) = 40.15, p < .001$) indicando una asociación significativa entre la categoría de rol de género obtenida en 1977 y en 1987, en donde el 54% de las personas permanecieron en una misma categoría luego del período de 10 años. Estos hallazgos sugieren una estabilidad en los atributos medidos por el inventario de Rol sexual de Bem y que las personas tienden a ser consistentes con su orientación de rol sexual a través del tiempo.

Estos experimentos dan sustento no solo de la estabilidad y consistencia del rol sexual asumido sino que también reflejan que las personas andrógenas se destacan sobre las demás porque tienen un repertorio conductual más amplio y pueden adaptarse a distintas situaciones y actuar efectivamente en ellas, por lo cual resulta interesante estudiar la influencia del rol sexual en el comportamiento desarrollado en el ámbito laboral, dado la permanencia de este a lo largo del tiempo.

Con respecto a este último aspecto, el rol sexual ha sido estudiado en el contexto laboral recientemente, en este sentido, Krausz, Kedem, Tal y Amir, (1992) realizaron un estudio con 54 enfermeros de sexo masculino, en donde se exploró la influencia de la orientación del rol sexual en el estrés laboral y la adaptación al trabajo, los resultados revelaron que los enfermeros cuya orientación del rol sexual era masculina, fueron los mejor adaptados, mientras que los enfermeros cuya orientación del rol sexual era de tipo femenino fueron los enfermeros menos adaptados y aquellos cuya orientación del rol sexual

era andrógena, presentaron el rango más alto de satisfacción laboral, a pesar de presentar altos niveles de estrés laboral. En contraste, los sujetos con orientación del rol sexual de tipo indiferenciado no presentaron estrés o presión en el trabajo, pero no disfrutaban su trabajo, es decir presentaban un bajo nivel de satisfacción laboral. Estos análisis fueron repetidos para 54 enfermeras mujeres. Entre las mujeres no se encontraron diferencias significativas en cuanto al nivel de satisfacción laboral y el estrés laboral entre las 4 orientaciones de rol sexual evaluadas, las cuales fueron: masculino, femenino, andrógeno y tipo indiferenciado.

Es relevante destacar que el concepto de rol sexual ha sido estudiado recientemente dentro del país en el ámbito laboral, respaldando la vigencia de las investigaciones sobre este constructo, en este sentido, resalta la investigación realizada en el país por Suarez, (1996) la cual, realizó un estudio exploratorio sobre las dimensiones sociales y la autopercepción del rol sexual con 13 gerentes mujeres venezolanas. Las dimensiones sociales fueron definidas como hechos y datos sobre la historia familiar, la historia escolar, la historia laboral y la autopercepción de éxito. En este estudio se trabajó con la teoría y el instrumento traducido del Rol Sexual de Bem, y se pretendía explorar el grado hasta el cual las gerentes se autopercebían con características tanto masculinas como femeninas, lo cual se consideraba que se encontraba asociado con el desempeño de cargos gerenciales, es decir, que el desempeño de cargos gerenciales requiere características masculinas al igual que femeninas, en este sentido los comportamientos instrumentales que tiene que ver con las actividades de planificación, dirección y organización, y estas características son consideradas como masculinas.

En los resultados del estudio se destaca que casi el 50% de las gerentes se autopercebieron como poseedoras de características masculinas predominantemente, y un poco más del 50% se autopercebieron como andróginas. En cuanto a las variables de las

dimensiones sociales de las gerentes no se reportaron hallazgos significativos.

Con respecto al estudio del rol sexual dentro del ámbito educativo concerniente para el presente estudio, destaca la investigación realizada por Anastasia (1998). El propósito de su estudio era determinar si desaparecían las diferencias del sexo en cuanto al rol de género cuando los participantes eran emparejados en cuanto a su nivel intelectual y al estrato social al cual pertenecían. Era también de interés dentro del estudio, determinar si la androginia emergería como una característica específica del rol del género en los individuos pertenecientes a un estrato socioeconómico elevado.

En este estudio, se presumía que las mujeres que se encuentran ocupando un alto estatus en el campo académico habitualmente dominado por el rol masculino (profesores de la universidad), lo lograron porque pudieron haber superado las normas culturales tradicionales del género con la incorporación de actitudes y del comportamiento de tipo andrógino. Los roles de género se determinaron a través del Inventario interpersonal de la disposición (IDI) de la escala de la forma ANDRO de la investigación de la personalidad. Los roles de género se evaluaron en términos de su relación con el sexo, con el tipo de profesional (por completo, asociado, o el profesor auxiliar), y con los años de experiencia profesional postdoctoral.

La relación entre el papel del género y el sexo era analizada usando una prueba del chi-cuadrado. El chi-cuadrado resultó no significativo ($\chi^2 = 3.54$, $df = 3$, $p = .315$), indicando que no existía ninguna relación entre el rol del género y el sexo.

La respuesta a la pregunta de si la androginia emergía como característica específica del papel del género en los individuos del nivel socioeconómico prestigioso fue negativa. El papel del género indiferenciado se presentó de manera predominante en la muestra; por otra parte, no se encontró ninguna diferencia estadísticamente significativa entre los sexos en cuanto a los roles del género. En esta investigación el rol de género andrógino se vio relacionado con niveles más altos del desarrollo, del intelectualismo, y de capacidades morales; mientras que el rol del género indiferenciado fue descrito como característico de individuos con niveles más bajos de la capacidad social, con tendencias hacia la dependencia, hacia comportamientos impulsivos y con un nivel de intelectualismo no particularmente alto.

Finalmente, en esta investigación de una muestra total de 310 profesores, 119 presentaban un rol de género indiferenciado, seguido por 98 con rol de género masculino, 54 con rol de género femenino, y solamente 39 presentaron un rol de género: andrógino.

En cuanto a la asociación entre la androginia con la satisfacción laboral, resulta relevante mencionar dos investigaciones realizadas en el ámbito educativo, la primera llevada a cabo por Schuttenberg, O'Dell y Kaczala (1990), los cuales investigaron la relación entre años de servicio, tipo de personalidades vocacionales y autopercepciones del género en relación con los niveles de satisfacción laboral, en profesores, consejeros escolares y administradores escolares, en donde se encontró que los años de servicio no se relacionaron significativamente con un tipo de personalidad particular y hubo una correlación positiva entre la autopercepción del rol de género andrógina y altos niveles de satisfacción laboral, para ambos sexos.

En la segunda investigación, realizada por Ushasree, Seshu-Reddy y Vinolya (1995) con dos grupos de profesores de bachillerato, se evaluaron los efectos del sexo, el rol de género y la edad en el estrés laboral y la satisfacción laboral de los profesores. Los resultados indicaron un efecto significativo de las diferencias de los roles de género en el estrés laboral, pero no hubo diferencias de género o edad en el estrés laboral. Los niveles más altos de estrés fueron encontrados en los sujetos cuyo rol de género era masculino y andrógono. Finalmente la satisfacción laboral no fue influenciada por ninguna de las variables independientes: sexo, rol de género y edad.

Las investigaciones descritas anteriormente sugieren la existencia de una relación entre la satisfacción presentada en el contexto laboral y el rol de género o rol sexual del individuo, por lo cual se considera importante el estudio de esta variable dentro de la presente investigación, en la cual se tomará como base conceptual la teoría propuesta por Bem, (1975) descrita anteriormente.

Dado que el rol sexual se relaciona en cierta medida con el comportamiento que desarrolla el individuo ante distintas tareas, es posible que el mismo tenga una gran influencia en el tipo de estrategias de afrontamiento que desarrolla el individuo ante situaciones estresantes. En este sentido, hay estudios recientes que respaldan esta relación, como lo es el estudio realizado por Irene Gianakos (2000), quien investigó la influencia de los roles de género en las estrategias de afrontamiento utilizadas para sobrellevar el estrés laboral en una muestra de 176 estudiantes de pregrado de la Universidad regional del Medio Oeste de los Estados Unidos. Los estilos de afrontamiento considerados en este estudio fueron: búsqueda de ayuda, evitación/resignación, pensamiento positivo, acción directa y uso de alcohol, y se consideraron cuatro tipos de roles de género, que fueron: masculino, femenino, andrógono y rol de género no diferenciado.

En el estudio se llevó a cabo el análisis de varianza para probar las diferencias existentes entre las personas con distintos roles de género en los estilos de afrontamiento. Los resultados indicaron que existían diferencias de grupo significativas en la utilización de los estilos de afrontamiento de búsqueda de ayuda, pensamiento positivo y estrategias de afrontamiento de acción directa, pero no hubo diferencias de grupo significativas en la utilización de la evitación/resignación o el uso del alcohol. Los análisis realizados revelaron que el grupo de personas con un rol de género no diferenciado comparado con el grupo de personas andrógenas tenían menor probabilidad de utilizar las siguientes estrategias: la búsqueda de ayuda ($p= 0.009$), pensamiento positivo ($p= .0.008$) y acción directa ($p= 0.031$). De la misma manera, estas personas mostraron significativamente menor probabilidad que las personas cuyo rol de género es femenino de utilizar las siguientes estrategias: pensamiento positivo ($p=0.030$) y acción directa (0.008), igualmente demostraron un uso significativamente menor del pensamiento positivo ($p=0.020$) en comparación con las personas cuyo rol sexual es masculino. Ninguna otra comparación de los grupos de roles de género fue significativa.

Por otra parte se realizaron análisis para examinar las posibles diferencias de género en los estilos de afrontamiento, y se encontraron diferencias significativas ($p<0.01$) entre los géneros para la estrategia de acción directa, en donde las mujeres reportaban un mayor nivel de uso de las mismas que los hombres, y para la estrategia de uso del alcohol, en donde los hombres reportaban mayor uso que las mujeres.

Los hombres y mujeres cuyo rol sexual fue andrógono reportaron un uso preponderante de los mecanismos de afrontamiento relacionados con el control en comparación con los hombres y mujeres cuyo rol sexual era indiferenciado. En este sentido, los atributos de expresividad que exhiben las personas andróginas puede estimularlos a buscar ayuda y consultar con otros (búsqueda de ayuda), a reevaluar sus cogniciones

sobre el estrés laboral (pensamiento positivo), y a trabajar más diligentemente para lograr cambiar el nivel de estrés (acción directa) cuando experimentan estrés en el trabajo. Estos resultados sugieren que las personas con un rol sexual de tipo andrógono tienden a utilizar estrategias efectivas para combatir el estrés y adaptarse al contexto laboral.

Se han realizado otras investigaciones que continúan dándoles sustento a esta hipótesis, en este caso, existe otra investigación realizada por la misma autora (Gianakos, 2002), en la cual se examinó la influencia de 4 atributos personales, el sexo, el rol de género, la deseabilidad social, y el locus de control, como predictores de los estilos de afrontamiento utilizados (búsqueda de ayuda, evitación/resignación, pensamiento positivo, acción directa y uso de alcohol) por 208 estudiantes universitarios de psicología para combatir el estrés.

En el estudio se realizaron modelos de regresión que incluyeron la edad, el sexo, los puntajes en masculinidad y feminidad del inventario de rol sexual de Bem, la deseabilidad social, las escalas pertenecientes al locus de control (internalidad, otros poderosos, y azar) como variables predictoras de cada estilo de afrontamiento. Para la búsqueda de ayuda, el modelo fue significativo ($p < 0.001$), explicando el 7.1% de la varianza, en donde los puntajes de masculinidad e internalidad resultaron predictores significativos positivos. El análisis de regresión fue significativo para la evitación/resignación ($p < 0.001$), explicando el 8.2% de la varianza, en donde la orientación de otros poderosos fue un predictor significativo positivo, y la edad fue un predictor negativo. Para el uso del alcohol, el modelo de regresión significativo ($p < 0.001$) explicó el 12.5% de la varianza, que incluyó al sexo masculino y al puntaje de azar como predictores positivos. Para el factor pensar positivamente, el modelo fue significativo ($p < 0.001$), explicando el 10.1% de la varianza, en donde la masculinidad, la feminidad, y la internalidad resultaron predictores significativos. El modelo de regresión fue significativo ($p < 0.01$) para la

acción directa, explicando el 17.8% de la varianza, e incluyó a los puntajes de masculinidad, feminidad, deseabilidad social y al sexo femenino como predictores significativos.

Los resultados indicaron que el sexo fue menos predictor de las estrategias de afrontamiento que el rol de género, sin embargo, los análisis revelaron que los hombres tenían más probabilidades de usar alcohol como estrategia de afrontamiento y las mujeres tenían más probabilidad de usar estrategias de acción directa.

Por otra parte, los puntajes altos en las escalas de feminidad y/o masculinidad fueron predictores de la utilización de estilos de afrontamiento relacionados con el control (búsqueda de ayuda, pensamiento positivo, y acción directa) y no resultaron predictores de la utilización de estilos de afrontamiento relacionados con la evitación. Los altos puntajes de deseabilidad social predijeron estilos de afrontamiento de acción directa, mientras que las puntuaciones bajas predijeron el uso de alcohol. En cuanto al locus de control, una orientación interna predijo la utilización de la búsqueda de ayuda y el pensamiento positivo, la orientación de otros poderosos predijo la utilización de la evitación/resignación, y una orientación de suerte predijo el uso de alcohol.

Un estudio similar que apoya la relación entre roles de género distintos y la utilización de estrategias de afrontamiento específicas, es el realizado por Lengua (2000), la cual llevó a cabo un análisis de ruta sobre los efectos del rol del género, el género, las variables de personalidad (orientación al logro, orientación hacia la afiliación, locus de control, empatía) en estilos de afrontamiento (afrontamiento activo, afrontamiento cognitivo positivo, búsqueda de apoyo social y afrontamiento evitativo) y síntomas psicológicos (depresión, uso de sustancias y comportamientos antisociales), en una muestra de 250 estudiantes universitarios de la Universidad de Washington con edades comprendidas entre 17 y 25 años. El objetivo del estudio era explorar el riesgo y los posibles efectos

protectores de los roles de género y la personalidad en los síntomas psicológicos, y por otra parte se pretendía examinar la hipótesis de que los roles de género o la personalidad pueden explicar las diferencias de género en los estilos de afrontamiento y los síntomas psicológicos.

Para analizar el ajuste de los modelos de regresión propuestos, se utilizó el coeficiente de Chi cuadrado y el Índice Comparativo de ajuste de Bentler (CFI), en el cual los valores mayores a 0.90 son considerados como adecuados. El modelo en el cual se examinaba el efecto directo del género en los estilos de afrontamiento demostró un pobre ajuste ($\chi^2(6) = 58.42$, CFI = 0.33). El género solo correlacionaba significativamente ($B = -0.32$, $p < 0.01$) con la búsqueda de apoyo social, indicando que los hombres tienden a utilizar menor búsqueda de apoyo que las mujeres. En otro modelo se examinaba si los roles de género explicaban la asociación entre el género y las estrategias de afrontamiento, y este demostró un buen ajuste a los datos ($\chi^2(6) = 47.8$, CFI = 0.90). Cuando se examinó el efecto simultáneo del género, la masculinidad, y la feminidad, en las estrategias de afrontamiento, la relación del género con las estrategias de afrontamiento activo fue significativa, e indicaba que los hombres utilizaban menos el afrontamiento activo ($B = -0.16$, $p < 0.05$). En este sentido, la masculinidad predijo significativamente el mayor uso de estrategias de afrontamiento activo y menor utilización de afrontamiento evitativo, mientras que la feminidad predijo menor utilización del afrontamiento activo y mayor utilización del afrontamiento evitativo.

El último modelo evaluaba si los efectos de la masculinidad y la feminidad en las estrategias de afrontamiento eran explicados por otros factores de personalidad (orientación al logro, orientación hacia la afiliación, locus de control, empatía), este modelo demostró un ajuste moderado a los datos ($\chi^2(12) = 180.02$, CFI = 0.84). Las variables de personalidad incluidas en el modelo explicaban parcialmente el efecto de los roles de género en las estrategias de afrontamiento, ya

que sus magnitudes de efecto fueron reducidas, pero ningún otro efecto fue significativo. La masculinidad continuó prediciendo mayores niveles de afrontamiento activo y menores niveles de afrontamiento evitativo, y la feminidad continuó prediciendo menores niveles de afrontamiento activo y mayores niveles de afrontamiento evitativo.

Los resultados de este estudio sugieren que los roles de género son importantes en la predicción de la personalidad, los estilos de afrontamiento y los síntomas psicológicos. La masculinidad predijo significativamente mayores niveles de orientación al logro, mayor uso de estilos de afrontamiento activos y positivos, menores niveles de locus de control externo, menor nivel de utilización de los estilos de afrontamiento evitativos y menores niveles de depresión. Sin embargo, la masculinidad también predijo mayores niveles de comportamiento antisocial y uso de sustancias, lo cual indica que la masculinidad no es uniformemente positiva y puede ser un factor de riesgo para exteriorizar problemas. La feminidad predijo mayores niveles de orientación hacia la afiliación y mayor uso de estilos de afrontamiento evitativos, al igual que menores niveles de orientación al logro, menor utilización de estilos de afrontamiento activos, comportamiento antisocial y uso de sustancias.

Las investigaciones reseñadas anteriormente sugieren diversas hipótesis en cuanto a la influencia de los roles de género en la tendencia a la utilización de distintas estrategias de afrontamiento acorde con el tipo de rol sexual, de esta manera el rol sexual de tipo andrógono, al igual que la feminidad y la masculinidad han sido asociados con la utilización de estrategias de afrontamiento relacionadas con el control de la situación para reducir el estrés, aunque hay resultados contradictorios en cuanto a la feminidad como predictora de estrategias de afrontamiento activo. Por otra parte, parece ser que todos estos hallazgos se encuentran fuertemente asociados al sexo, cuya influencia en el rol de género es importante que sea explorada, al igual que la posible interacción que puede presentar con las demás variables estudiadas. En este sentido, el

sexo ha sido considerado como una variable de índole personal con una importante influencia en el nivel de satisfacción y de estrés laboral, por lo cual será analizada su relación con las variables mencionadas.

5. Sexo

El sexo es básicamente definido como el conjunto de características genéticas, morfológicas y funcionales que distinguen a los sujetos en dos géneros: masculino y femenino.

Desde el punto de vista social, antes del nacimiento, ya se adjudican una serie de expectativas respecto al rol sexual, y a lo que se espera de la conducta del niño en el ámbito familiar y social. Esto último es denominado por Giraldo (1981 cp. Fierro, 1995) guión sexual, el cual se define como las normas generales con relación a como debe comportarse, qué se espera y que es correcto para cada sexo, en la conducta sexual de un individuo (p.12). Fierro (1995), argumenta que desde el nacimiento se empieza a ser moldeado por la cultura a la que se pertenece, a través de los agentes socializadores primarios, tales como el sistema familiar, escolar y social de referencia, creando una representación cognitiva, emocional y conductual bajo la cual se desenvolverá el individuo para cumplir con los valores socialmente esperados.

El desarrollo del rol de género es entonces producto de la relación que el individuo establece con su medio, y mediante la cual va a construir cognitivamente el mundo y va a asumir su rol de acuerdo a lo establecido por el medio social (Fierro, 1995).

De aquí se deriva que las expectativas sociales sean distintas para hombres y mujeres (Dorta, 1999), lo que conduce a un consenso respecto

a las características, rasgos y conductas que supuestamente poseen hombres y mujeres, esto es, los estereotipos sexuales. De acuerdo con éstos, las expectativas que giran en torno al rol de la mujer son tolerancia, sumisión, menos permisividad sexual, dedicación al hogar y la familia, a la vez que invierte parte de su tiempo en el ámbito laboral. Mientras que, la educación que tradicionalmente se le da a los hombres está dirigida hacia el poder, el dominio, la agresión y la fuerza, a la poca expresión de sus sentimientos y a una mayor permisividad para expresar sus experiencias sexuales. Asimismo, además de ser educados en cómo desarrollar su propia sexualidad, también reciben de su familia, sociedad y cultura las ideas de cómo debe ser la sexualidad femenina, con lo cual cada sujeto masculino tiene una serie de expectativas hacia las mujeres en general, y su conducta hacia ellas estará en función de sus actitudes hacia el género femenino (Dorta, 1999).

El sexo es una característica personal que resulta de relevancia al estudiar variables que se encuentran dentro del contexto laboral. En este sentido, uno de los primeros estudios realizados en donde se relaciona el sexo con el nivel de satisfacción laboral fue llevado a cabo por Quin, Staines y McCullough (1974, c.p. Chiu, 1998), en el cual se realizó una revisión de cinco encuestas nacionales, donde se encontró que los hombres estaban más satisfechos en tres encuestas, y las mujeres estaban más satisfechas en dos encuestas. Sin embargo el rango de diferencia era de 2-7 puntos porcentuales y solo en ciertas ocasiones era significativo. Esto implicaba que no existía realmente una diferencia de género en general o de una magnitud importante en cuanto a la satisfacción laboral.

Por otra parte, se encuentra que algunas investigaciones no apoyan esta hipótesis y muestran resultados contradictorios, uno de ellos es el de Hulin y Smith, (1964) los cuales encontraron que en tres de cuatro plantas, las trabajadoras mujeres estuvieron significativamente

menos satisfechas que los trabajadores hombres, y que las mujeres estuvieron más insatisfechas con oportunidades promocionales que cualquier otra faceta de sus trabajos. Hulin y Smith (1964) propusieron la hipótesis de que la satisfacción más baja de las mujeres resultaba de variables que covariaban con el género, por ejemplo, el rango y las oportunidades promocionales.

De acuerdo con Sousa Poza (2000), considerando el aumento del número de mujeres en la fuerza laboral en la mayoría de los países, el tópico de la satisfacción laboral y su relación con el género adquiere relevancia en la investigación. En este sentido, Grinshaw y Rubery sostienen que (1997, c.p. Sousa Poza, 2000), seis de las ocupaciones más escogidas por las mujeres en Alemania, y nueve de las diez ocupaciones más escogidas por las mujeres en Estados Unidos caen dentro de las categorías de servicio e industria. En ambos países, esto representa el 60% de todas las mujeres empleadas. Varias categorías se encuentran predominantemente ocupadas por mujeres, tales como la enfermería, servicios de secretaria y ocupaciones en el área de la salud.

Igualmente, los autores reportan que las inversiones realizadas por las mujeres en el capital humano generalmente tienen una tasa más baja de ganancia que las que son realizadas por hombres, en este sentido, existen discriminaciones en cuanto al salario, segregación en el mercado laboral, lo cual limita a las mujeres en cuanto a la elección de empleo y en sus oportunidades de avance, y finalmente la violencia en el trabajo afecta principalmente a las mujeres, por lo tanto resultaría paradójico el que las mujeres tuviesen un mayor nivel de satisfacción laboral que los hombres.

Con referencia a este aspecto, el Instituto de Cuidado y Bienestar de los Países Bajos (Netherlands Institute of Care and Welfare) (2002), señala que el punto central sobre las investigaciones de género tomando en cuenta el trabajo y a las organizaciones, se enfoca sobre las

situaciones de inequidad en cuanto al género y el rol que juegan las instituciones y la creación de la imagen de la organización en la misma.

El instituto mencionado ha llegado a la conclusión de que la posición actual de las mujeres se puede describir de manera adecuada con los conceptos de integración, segmentación y diferenciación. La integración se refiere al hecho de que las mujeres toman cada vez mayor parte en el mundo laboral, ya no se encuentran fuera de este mundo y compiten en el mismo con el lugar de los hombres. La segmentación se refiere al hecho de que este crecimiento en la participación toma lugar particularmente en trabajos de medio tiempo, lo cual tiene marcadas consecuencias en términos de poder, responsabilidad e ingresos. La diferenciación se refiere al hecho de que una mujer no es igual a la otra y existen diferencias individuales a tomar en cuenta.

Por otra parte, Sousa Poza, mantiene la hipótesis de que las mujeres tienen un mayor nivel de satisfacción laboral que los hombres, por lo cual el autor realizó un estudio (2000) para analizar esta paradoja dentro de un escenario transnacional. El estudio fue realizado analizando los datos recogidos por el Programa Internacional Social de Encuestas (ISSP) en 1997 en donde el tópico fue "Orientaciones Laborales" tomando una muestra de 15.324 trabajadores recolectadas por instituciones independientes de los siguientes países: Bulgaria, Chipre, República Checa, Alemania, Hungría, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Israel, Italia, Japón, los países bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, Rusia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y los Estados Unidos.

En los resultados de este estudio se observó que en la mayoría de los países la diferencia entre los niveles de satisfacción de las mujeres y de los hombres no fue muy alta. Solo en cinco países (Gran Bretaña, Hungría, Estados Unidos, Nueva Zelanda y España) las diferencias entre los niveles de satisfacción laboral de hombres y mujeres fueron mayores

al 5 % de diferencia. Las diferencias mas altas entre los niveles de satisfacción laboral de hombres y mujeres fueron encontradas en Gran Bretaña y Estados Unidos, en donde las mujeres se encontraban mas satisfechas que los hombres, sin embargo, en la mayoría de los países considerados, las mujeres mostraron menores niveles de satisfacción laboral que los hombres. Un resultado relevante fue que en España las mujeres presentaron niveles de satisfacción laboral mucho menores (aproximadamente una diferencia de 11%) que los hombres.

Los autores concluyen que el hecho de que en algunos países las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres, considerando su posición relativamente más pobre en el mercado laboral, resulta paradójico.

Otra investigación en la cual es considerado el género como un factor que genera diferencias en el nivel de satisfacción laboral es la realizada por Bishay (1996). En esta investigación fue realizada con una muestra de 50 profesores de secundaria para medir los niveles de satisfacción laboral y motivación. Los resultados demostraron que un factor que tuvo impacto significativo en la satisfacción laboral fue la responsabilidad en el trabajo, el cual es uno de los factores considerados por la teoría de Herzberg. Los profesores que tenían mayores niveles de responsabilidad (tales como horas de trabajo compensatorias, posiciones administrativas, etc.) presentaron niveles significativamente más altos de satisfacción laboral ($p < 0.05$) que aquellos que tenían menores niveles de responsabilidad.

Por otra parte, en el estudio se evidenciaron diferencias debidas al género en los niveles de satisfacción laboral, las cuales se presentaron de la siguiente forma: las mujeres reportaron menores niveles de satisfacción laboral en comparación con los hombres, pero estas diferencias solo fueron significativas en aquellos ítems relacionados con la satisfacción con el salario y con el trabajo administrativo

Dada la importancia que se le ha dado al género en la investigación relacionada con el rol de género y con la satisfacción laboral, en el presente estudio se tomara en cuenta esta variable como una fuente importante de influencia sobre las variables investigadas, cabe destacar, que el género ha sido considerado dentro del ámbito de la influencia de las variables demográficas en la satisfacción laboral.

El género también ha sido estudiado en relación con el estrés ocupacional y las estrategias de afrontamiento, en este sentido Thompson (1996) estudió las diferencias de género en el estrés ocupacional y las estrategias de afrontamiento (apoyo social, estrategias de tareas, lógica, relaciones entre el hogar y el trabajo, manejo del tiempo e identificación con el trabajo) entre 550 personas del personal de la tecnología informática, se recolectaron los datos a través de encuestas y entrevistas semi-estructuradas en organizaciones privadas y públicas. Se utilizó el análisis de covarianza para determinar si existen diferencias de género en el estrés ocupacional y las estrategias de afrontamiento del estrés. Los resultados demostraron que el personal femenino reportó puntajes significativamente más altos que los hombres en el estrés ocupacional, el rol gerencial, los logros de carrera, el clima, la estructura organizacional y la relación con los demás. Con respecto a las estrategias de afrontamiento, el personal femenino tiende a buscar apoyo social y hablar con los demás cuando experimentan estrés, mientras que los hombres tienden a suprimir sus emociones y tratar con problemas de una manera lógica y no emocional. Estos resultados sugieren la existencia de una diferencia en los niveles de estrés de acuerdo al género, por lo cual el mismo constituye un factor relevante para determinar el nivel de estrés laboral, de igual manera el género pareciera tener cierta influencia sobre las estrategias de afrontamiento adoptadas.

Esta hipótesis fue investigada por White (2000), la cual llevó a cabo una investigación a través de encuestas con 106 estudiantes de pregrado de la Universidad de Carolina del Norte con el objetivo de

determinar la existencia de diferencias de género en las estrategias de afrontamiento utilizadas para combatir con los eventos personales y profesionales que resultan estresantes, en este caso se examinaron las siguientes estrategias de afrontamiento: distracción, reflexión. Estrategias de afrontamiento auto – destructivas y estrategias de auto – mejoramiento. Se utilizó un diseño de correlación para evaluar las diferencias de género en las estrategias de afrontamiento utilizadas en la categoría de eventos personales que resultan estresores (conflictos con los amigos y/o miembros familiares, autoimagen, logro, fracasos, eventos positivos y eventos negativos) y eventos profesionales estresantes (cantidad de estrés ante un examen, estrés ante una presentación individual, estrés en el trabajo, estrés al pensar en planes de carrera, notas de exámenes desagradables, finanzas personales y ejecución en el trabajo). En los resultados se encontró que el análisis de Chi cuadrado no arrojó diferencias significativas de género en las estrategias utilizadas en ninguna de las categorías de estresores evaluadas, una posible explicación es un número insuficiente de participantes masculinos (18 participantes). La autora del estudio sugiere que los resultados que han sido encontrados en cuanto a las diferencias de género pueden ser producto de los estereotipos de roles sexuales.

Como se ha podido observar en las investigaciones reportadas anteriormente, las diferencias de género en cuanto al nivel de estrés que experimenta la persona han sido investigadas, sugiriendo la posible existencia de las mismas, aunque los hallazgos en cuanto a las diferencias de género referidas a las estrategias de afrontamiento adoptadas ante el estrés no son concluyentes, por lo cual el estudio de la influencia del género en los niveles de estrés experimentados resulta relevante en la presente investigación.

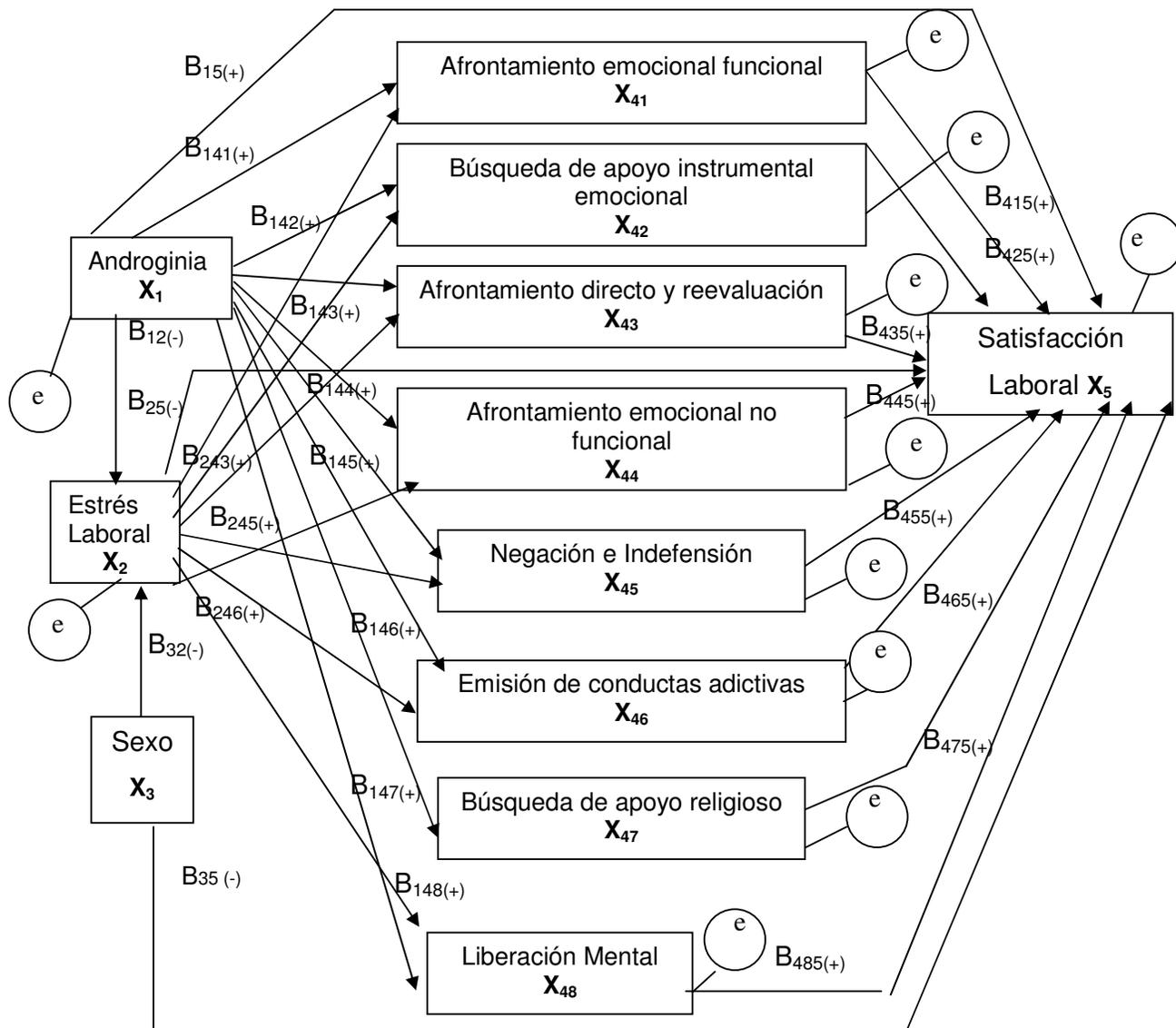
En resumen, el presente estudio se enfoca en la influencia del estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés, el rol de género o rol sexual, y el sexo sobre la satisfacción laboral, al igual que las

distintas relaciones establecidas entre estas variables, las cuales han sido previamente investigadas y reseñadas. La hipótesis que se plantea en la presente investigación es que existe una influencia de estas variables sobre la satisfacción laboral, y el objetivo que se persigue es explorar dicha influencia.

II. MÉTODO

1. Problema: ¿Existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral, la androginia, el estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés y el sexo?

2. Hipótesis: Se propone el siguiente análisis de ruta.



3. Variables:

3.1 Variable Endógena:

⇒ Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: grado de complacencia intrínseca que experimenta el individuo en su trabajo, cuando valora positivamente las actividades laborales y siente retribuidas sus necesidades y carencias, sean estas de carácter físico, psicológico o social (Herzberg, 1959).

Definición operacional: se define como la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada uno de los factores de la escala de Satisfacción Laboral basada en la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959). La escala está compuesta por tres factores que se obtuvieron a través de un análisis factorial en un estudio realizado por Osorio y Ruiz (2002). A continuación se describen los factores:

Tabla 1. *Factores Obtenidos en el Estudio Realizado por Osorio y Ruiz (2002)*

Factores	Ítems que lo componen
Ascenso reconocimiento.	4,5,9,10,13,16,17,22,25, 27, 32, 33,34.
Desarrollo profesional.	3,11,14,20,21,23,24,29.
Logro Responsabilidad.	1,2,6,7,8,12,15,18,19,26,28,30,31

Las puntuaciones obtenidas se ubican en un continuo donde los puntajes más altos se refieren a un mayor grado de satisfacción laboral, y los puntajes más bajos indican un menor grado de esta variable. (Osorio y Ruiz, 2002).

3.2 Variables Exógenas:

⇒ **Androginia**

Definición Conceptual: El concepto de androginia psicológica implica que es posible para un individuo que el mismo sea asertivo, compasivo, instrumental, expresivo, masculino y femenino, dependiendo de cuan apropiada es para la situación una de estas diversas modalidades, (Bem, 1977). Para Bem, (1977) la androginia puede ser vista como "la integración tanto de la feminidad como la de masculinidad en un solo individuo."

Definición operacional: puntaje obtenido en la escala de rol sexual RP de Rubio-Pizzuti, (1985) revisado por Arraez, Brito, García, Linares y Vicuña (1995), en la que se obtiene un indicador cuantitativo de la personalidad Andrógena, el cual según Bem (1978), se origina al comparar las puntuaciones en las escalas de masculinidad y feminidad mediante la aplicación de la siguiente fórmula: $P.A = 1 / (Abs. (M - F) + 1)$.

Donde Abs representa el puntaje absoluto de la escala. Así las personas con puntuaciones similares en las escalas de masculinidad y feminidad serán consideradas más andrógenas, es decir, como poseedores de características de ambos sexos, lo cual se reflejará en valores más cercanos a 1 al estimar el coeficiente P.A; mientras que las personas que difieran considerablemente en tales puntajes serán considerados como más aferrados a los estereotipos sexuales tradicionales (cocientes P.A más cercanos a cero).

⇒ **Estrés Laboral**

Definición Conceptual: el nivel de estrés se refiere a la cantidad de estrés percibido por el individuo en su entorno personal y laboral,

incluyendo la percepción de las situaciones y/o eventos estresantes. Este incluye, una categoría extraorganizacional o personal, que agrupa los estresores que pueden darse en las siguientes seis áreas: pareja, familia, bienestar físico y mental, finanzas, círculo social inmediato, y entorno sociopolítico-económico. Y una categoría organizacional o laboral que incluye tres áreas fundamentales: estresores asociados al cargo o función que se desempeña en la organización, estresores asociados al grupo o equipo de trabajo y estresores asociados a las características de la organización, (Canino y cols, 1996).

Definición Operacional: Puntaje obtenido en la Escala de Situaciones Estresantes de la (original de Kanner, Coyne, Schaefer y Lazarus, 1981), versión adaptada y modificada por la Sección de Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar (1988, c.p. Feldman, 1990).

Se tomará como puntaje el **Nivel total de Estrés Laboral**, el cual es calculado sumando las intensidades de todos los ítems del cuestionario. A medida que el puntaje obtenido sea mayor indica mayor intensidad del mismo.

⇒ **Estrategias de Afrontamiento Del Estrés**

Definición Conceptual: son los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas internas y/o externas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986). En lo que respecta a las definiciones de cada una de las estrategias de afrontamiento no se reportan ninguna de ellas por Guarino, 1991.

Definición Operacional: puntaje obtenido en las dimensiones del Cuestionario para la medición del Afrontamiento (COPE) (Carver,

Weintraub y Scheir, 1989), traducido y adaptado por la Sección de Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar (1989, c.p. Feldman, 1990) y modificado por Feldman (1990), el cual indica la manera en que las personas responden cuando confrontan eventos estresantes.

Se considerara como puntaje obtenido las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems se agrupan en las siguientes estrategias de afrontamiento:

Tabla 2. *Factores del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento.*

Factores	Ítems que lo componen
Afrontamiento emocional funcional	9, 16, 17, 23, 30, 34, 35, 38.
Búsqueda de apoyo instrumental y emocional	4, 5, 20, 21.
Afrontamiento directo y reevaluación	1, 2, 10, 11, 14, 15, 18, 29.
Afrontamiento emocional no funcional	13, 25, 27, 33, 36.
Negación e indefensión	19, 26, 28.
Emisión de conductas adictivas	7, 31, 37.
Búsqueda de apoyo religioso	8, 22.
Liberación mental	3, 6, 32.

⇒ **Sexo**

Definición Conceptual: conjunto de características genéticas, morfológicas y funcionales que distinguen a los sujetos en dos géneros: masculino y femenino.

Definición operacional: Sujeto que se identifica y es identificado como que pertenece a la categoría masculino o femenino, en el cuestionario.

4. Tipo y Diseño de Investigación:

El presente estudio se enmarca dentro de la investigación expostfacto debido a la naturaleza de las variables implicadas; dichas variables no son susceptibles de manipulación directa, ya que están dadas para el momento en que se realiza la investigación.

El diseño expostfacto se caracteriza por una búsqueda sistemática, empírica, en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya acontecieron o por ser intrínsecamente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre variables, sin intervención directa sobre las mismas, a partir de la variación concomitante de las variables independientes y dependientes. No hay manipulación experimental de variables, ni asignación aleatoria de los sujetos a grupos y tratamientos; estas características son las que diferencian esta metodología de una experimental (Kerlinger y Lee, 2002). En esta investigación las variables: sexo, androgina, estrés y estrategias de afrontamiento del estrés (variables independientes), ya estarán dadas para el momento de la investigación y se intentará dilucidar la variación concomitante de estas con la satisfacción laboral (variable dependiente), así como la relación existente entre ellas.

El estudio que se llevará a cabo es de campo, ya que se llevará a cabo en el ambiente natural de los sujetos, sin hacer intervención en este. En cuanto a la dimensión temporal, esta investigación es de tipo transversal, ya que la medición, se realizará en un corte puntual en el tiempo (Arnau, 1995)

En términos del diseño, se hará uso del análisis de ruta o path analysis, el cual debe reunir una serie de condiciones para ser aplicable (Sierra, 1992, p. 638)

1. Modelos o sistemas de variables cerrados o completos: la variable endógena (Satisfacción laboral) debe ser considerada explícitamente como completamente determinada por alguna combinación de variables en el sistema (sexo, androgina, estrés y estrategias de afrontamiento del estrés).

2. El modelo debe ser no recursivo: las relaciones entre las variables que lo forman son o se supone que son en todo caso asimétricas.

3. El modelo debe ser lineal: las relaciones que unen las variables que lo forman se deben poder representar por ecuaciones lineales.

4. Relaciones de causa-efecto entre las variables del modelo: todas las variables deben estar unidas o se supone que deben estar unidas por relaciones de causalidad.

5. Nivel de medida de intervalo o de razón: las variables deben ser de tipo cuantitativo, continuas y que sus valores formen por tanto escalas de intervalo o de razón.

6. Las variables residuales o las variables que pueden influir en el sistema pero no están incluidas en él, se supone que no están correlacionadas entre sí y que ejercen una influencia aleatoria solo sobre una variable del modelo y no sobre varias (edad y nivel de instrucción).

Se considera que el presente trabajo de investigación cumple con todas las condiciones antes mencionadas para utilizar el análisis de ruta como diseño de investigación.

5. Estrategias de Control:

Debido a que la edad y el nivel de instrucción se podrían comportar como fuentes de error, y por lo tanto comprometer los resultados de la investigación si no son consideradas, se controlaron mediante el empleo de la técnica de mantenimiento constante de la variable extraña dado que son variables atributivas. De tal modo que todos los individuos que componen la muestra de estudio, son sujetos que se encuentren entre 23 y 74 años, profesionales de cuarto nivel, profesores universitarios que laboren en el período lectivo 2003-2004 en la Universidad Católica Andrés Bello (U.C.A.B), pertenecientes a las escuelas de: Psicología, Administración y Contaduría, Letras, Economía, Comunicación Social, Filosofía, Educación, Derecho, Ingeniería (Civil, Informática, Telecomunicaciones e Industrial) así como los pertenecientes a los distintos postgrados que ofrece la universidad.

6. Población y Muestra:

La población estuvo conformada por 1488 profesores universitarios, distribuidos por escuela de la siguiente manera: 55 pertenecientes a la escuela de Psicología, 105 de la escuela de Comunicación Social, 34 de la escuela de Letras, 25 de la escuela de Filosofía, 121 de la escuela de Administración y Contaduría, 84 de la escuela de Ciencias Sociales, 164 de la escuela de Educación, 200 de la escuela de Derecho, 47 de la escuela de Economía, 266 de las escuelas de Ingeniería (Civil, Informática, Telecomunicaciones e Industrial) y 387 pertenecientes a los distintos post-gradados que ofrece la universidad.

La muestra estuvo conformada por 160 profesores con las siguientes características: 4to nivel (con licenciatura) de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 23 y 74 años, que residan en

Caracas y que laboren en la U.C.A.B en el período lectivo 2003-2004, pertenecientes a las escuelas de Psicología, Administración y Contaduría, Letras, Economía, Comunicación Social, Filosofía, Educación, Derecho, Ingeniería (Civil, Informática, Telecomunicaciones e Industrial) así como los pertenecientes a los distintos postgrados que ofrece la universidad.

El diseño muestral, dadas las circunstancias de lo que ocurrió con relación a la recolección de los instrumentos que efectivamente fueron contestados por los profesores de las diversas escuelas de la U.C.A.B., tiene un carácter que se podría categorizar como de autoselección, esto supone que los resultados encontrados en esta investigación resultan ser literalmente circunstanciales y en consecuencia se analizan como si fueran inferibles.

Tomando en cuenta que se realizaron todos los esfuerzos posibles para que la mayor cantidad de profesores por escuela contestara los instrumentos planteados y dada la contracción muestral que se dio (sólo contestaron 160 profesores de los 1488 a los que se les solicitó que respondieran las mismas al dejárselas en sus respectivos casilleros), se asume la imposibilidad de considerar los resultados de la investigación inferibles, más si se analizan como si lo fueran para efectos del trabajo y bajo el supuesto de la imposibilidad de generalización de los resultados obtenidos, considerándolos sólo válidos para el conjunto de instrumentos recabados.

7. Instrumentos:

⇒ Escala de Satisfacción Laboral:

Para medir la satisfacción laboral se utilizó una escala basada en un cuestionario diseñado por Cardozo y Leal (1991), modificado posteriormente por Osorio y Ruiz (2002). Cardozo y Leal diseñaron el instrumento a partir de la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959),

basándose en el instrumento utilizado en el trabajo de grado de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, realizado por Velazco y Aguilar en 1989.

El instrumento se elaboró tomando en cuenta por una parte los factores higiénicos compuesto por 20 ítems dirigidos a conocer la opinión de los trabajadores sobre las siguientes áreas: Salario, Relaciones Interpersonales, Supervisión, Política empresarial y administrativa, Condiciones físicas, Estatus, Seguridad en el trabajo y Vida personal. Los factores motivacionales, estaban compuestos por 39 ítems que abarcaban las siguientes áreas: Reconocimiento, Logro, Crecimiento, Ascenso, Responsabilidad y Trabajo en sí. De esta manera, el cuestionario constaba de 59 ítems que se categorizaban en factores motivacionales y factores higiénicos.

El cuestionario de Cardozo y Leal fue aplicado originalmente a 34 personas como muestra piloto (Cardozo y Leal, 1991). Luego, los autores obtuvieron las correlaciones ítem-test para los reactivos de los factores motivacionales e higiénicos. El punto de corte considerado para aceptar los ítems fueron aquellos en los que se obtenían correlaciones entre 0,15 y 0,85. De esta manera se eliminaron dos factores higiénicos: Estatus y Condiciones de trabajo, ya que los ítems que componían estos factores no alcanzaron el criterio propuesto por los autores, por lo que el número de ítems se redujo a 42; 31 ítems correspondientes a los factores motivacionales y 11 correspondientes a los factores higiénicos. La eliminación de los ítems que correlacionaban de manera muy baja con la prueba, contribuyó a una mayor validez de la misma.

Posteriormente esta escala fue modificada por Osorio y Ruiz (2002). En primer lugar, eliminaron los ítems correspondientes a los factores higiénicos, ya que estos no daban cuenta de la satisfacción laboral sino más bien de la insatisfacción laboral de acuerdo con la teoría bifactorial (Herzberg, 1959). Luego reformularon los ítems restantes para

lograr consistencia entre las alternativas de respuestas requeridas para cada ítem, ya que las alternativas de respuesta en el cuestionario de Cardozo y Leal (1991) no eran iguales para todos los reactivos. Además, elaboraron tres (3) ítems adicionales correspondientes al factor "trabajo en sí", ya que en el cuestionario sólo era medido por dos ítems, lo cual pudiese ser poco representativo del factor en cuestión.

La escala fue luego evaluada por nueve (9) jueces expertos de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello, quienes se basaron en los criterios de la adecuación de la redacción de los ítems, la adecuación al contexto sociocultural venezolano, las instrucciones y la forma de presentación. Luego las escalas y sus instrucciones fueron corregidas con base a las observaciones realizadas por los jueces expertos.

En la prueba piloto realizada por Osorio y Ruiz (2002), se obtuvo un coeficiente de confiabilidad (alpha de Cronbach) de 0,92, lo que indica una consistencia interna muy alta. No se requirió la eliminación de ningún ítem dado que dicha eliminación no aumentaba significativamente la confiabilidad de la escala.

Al realizar un análisis factorial de componentes principales (eigenvalue 1,5 rotación varimax), los autores observaron que los ítems se agruparon en cinco (5) factores, lo cual no muestra concordancia con los factores teóricos postulados por Herzberg (1959). Dichos factores explican el 56,01% de la varianza. El primer factor explicaba un 16,29% de la varianza; el segundo factor un 11,59% de la varianza, el tercero, un 11,49%; el cuarto, un 10,96% y el quinto, un 5,66% de la varianza. Debido a la no concordancia con los factores teóricos, ellos tomaron en cuenta solamente los factores que arrojó el análisis factorial practicado a la muestra final.

En la aplicación final el instrumento presentó un coeficiente de confiabilidad (Alpha de Cronbach) de 0,92; indicando una alta consistencia interna.

Al realizar un análisis de estructura factorial de componentes principales (eigenvalue 1,5. Rotación varimax), resultaron tres (3) factores que explican el 43,19% de la varianza. El primer factor explicaba un 16,23% de la varianza, el segundo factor un 14,57% y el tercero un 12,37%.

Finalmente, la escala quedó compuesta por 34 ítems, 4 de los cuales están enunciados de manera inversa (ítem 20, 21, 23, 27) y el resto de los ítems está enunciado de manera directa. Del mismo modo, la escala quedó compuesta por tres (3) factores que agrupan los ítems resumidos en la tabla 3.

La forma de escala es de tipo Lickert, en donde los puntajes se distribuyen de la siguiente manera: completo desacuerdo (1), ligero desacuerdo (2) ligero acuerdo (3), completo acuerdo (4).

Para efectos de este estudio se utilizó el instrumento modificado por Osorio y Ruiz, en el 2002.

El coeficiente de confiabilidad alfa de cronbach obtenido en la presente investigación para todo el instrumento fue de 0,9232, indicando una alta consistencia interna, de lo que se desprende que se está trabajando con un constructo unitario. En un sentido más amplio, indica que casi la totalidad de las diferencias individuales pueden atribuirse a verdaderas diferencias consideradas y el grado en el que se deben a errores fortuitos es mínima en este caso. Por lo que existe una alta probabilidad de que medición de esta variable haya sido exacta (Anastasi y Urbina, 1998).

Tabla 3. Factores que Componen la Escala de Satisfacción Laboral.

Factores	Ítems que los componen	Estadísticos descriptivos
<p>El factor Ascenso-Reconocimiento</p> <p>Agrupó a todos los ítems del factor denominado originalmente por Herzberg (1959) como Ascenso del cuestionario original de Cardozo y Leal (1991). También incluye la mayor parte de los ítems que se refieren al factor Reconocimiento.</p>	<p>4,5,9,10,13,16, 17,22,25, 27, 32, 33,34</p>	<p>Rango: 13-52 puntos. La media: 34.878 La mediana: 35. El puntaje mínimo fue de 16 y el máximo de 50, Desviación típica de: 7.07.</p>
<p>El factor Desarrollo Profesional</p> <p>incluye la mayor parte de los ítems de Crecimiento y de Trabajo en sí, y se refieren en gran medida a la satisfacción con la profesión escogida y las oportunidades de crecimiento en el empleo particular que se tiene.</p>	<p>3,11,14,20,21, 23,24,29</p>	<p>Rango:8-32 puntos. La media:24,597 La mediana: 25. El puntaje mínimo fue de 9 y el máximo de 32 Desviación típica: 4.68.</p>
<p>El factor Logro-Responsabilidad</p> <p>incluye todos los ítems que se referían al factor logro y la mayor parte de los ítems que se referían a la satisfacción con la responsabilidad concedida por la empresa.</p>	<p>1,2,6,7,8,12,15 ,18,19,26,28,30,31.</p>	<p>Rango: 13-52 puntos. La media: 43,67 La mediana: 44. El puntaje mínimo fue de 23 y el máximo de 52, Desviación típica: 5.14.</p>

El coeficiente de confiabilidad alfa de cronbach obtenido en la presente investigación para todo el instrumento fue de 0,9232, indicando una alta consistencia interna, de lo que se desprende que se está trabajando con un constructo unitario. En un sentido más amplio, indica que casi la totalidad de las diferencias individuales pueden atribuirse a

verdaderas diferencias consideradas y el grado en el que se deben a errores fortuitos es mínima en este caso. Por lo que existe una alta probabilidad de que medición de esta variable haya sido exacta (Anastasi y Urbina, 1998).

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, la estructura factorial del test está compuesta por ocho factores que en conjunto explican el 64,05% de la varianza verdadera. Para considerarlos se tomó como criterio un autovalor de 1; el método de extracción que se utilizó fue la rotación Varimax y se realizó un análisis de componentes principales. Para la conformación de los factores se tomó como criterio que existiese un coeficiente de correlación de por lo menos 0,4 entre el ítem y el factor. A continuación se describen los factores obtenidos

Tabla 4. *Factores Obtenidos en la Escala de Satisfacción Laboral en la Presente Investigación.*

Factores	Ítems	Varianza explicada
1	1,4,7,10,16,28	11,548%
2	5,9,13,22,27,33	9,416%
3	6,14,20,21,23	8,751%
4	30,31,34	7,936%
5	24,25,26,29	7,568%
6	2,8,11	7,388%
7	17,18,32	7,255%
8	15,19	4,188%
Varianza total: 64,05%		

Para efectos de este estudio se tomaran los resultados obtenidos por Osorio y Ruiz en el 2002, como criterio para llevar a cabo el análisis de resultados, dado que el instrumento se comporto de manera distinta en lo que respecta al análisis factorial, esto puede ser porque la muestra con la que se realizó el estudio no es representativa de la población objeto de

estudio, siendo esta en este caso los profesores universitarios, por lo que no existe suficiente sustento para tomar los factores obtenidos para realizar los análisis pertinentes, ya que la validez del mismo estaría cuestionada. Por otra parte, revisar la estructura factorial no constituye el objetivo de la presente investigación.

⇒ **Escala de Rol Sexual RP De Rubio-Pizzuti revisado por Arraez y Cols. (1995).**

La escala fue elaborada por Pizzuti y Rubio en 1985, tomando como referencia el inventario de Rol sexual de Bem, del cual se incluyeron 26 ítems que resultaron válidos del estudio realizado en la UCAB por Montero, González y Pérez (1984, c.p Pizzuti y Rubio, 1985) siendo completada con otro conjunto de atributos seleccionados por los investigadores.

Se estructuraron dos escalas, A y B con 100 atributos diferentes cada uno, atendiendo a las áreas personal, social y cognitiva, para abarcar los diferentes aspectos en los cuales se podría manifestar el rol sexual.

Estas escalas fueron distribuidas entre diversos jueces y de estos 200 atributos se escogieron 50 en los que el efecto del protocolo fuera significativo por lo menos al 0.01%, y que además no evidenciaron un efecto significativo del sexo del sujeto que respondía.

Se elaboraron dos escalas con el fin de evitar los efectos de fatiga de las personas encuestadas; además de cada una de estas se elaboraron dos modalidades, la escala con los atributos redactados en masculino (M) y otra con los, atributos redactados en femenino (F) a fin de controlar el efecto de primacía. Des esta manera quedaron cuatro formas: AM, AF, BM y BF.

Una vez elaborados los instrumentos se administraron a una muestra piloto constituida por una sección de primer año de cada una de las carreras de la U.C.A.B; por ser la muestra de mayor heterogeneidad de la Universidad, ya que ni la edad ni el nivel de instrucción afectan el Rol Sexual de cada persona pero la escogencia de una carrera puede venir dada por un Rol Sexual específico. Esta aplicación tuvo como objetivo conocer que ítems de la prueba discriminan significativamente entre un Rol Sexual típicamente masculino y uno típicamente femenino. Cada escala fue aplicada a igual proporción de mujeres y hombres. A cada sujeto se le pidió que marcara con una "X" la opción de la escala (del 1 al 5) que represente en que cantidad consideraba que cada una de las características propia del sexo indicado en el protocolo.

Posteriormente se procedió al análisis estadístico de los datos obtenidos, mediante el programa BMDP 2 V, se realizó un análisis de varianza 2x2 (Sexo del encuestado y sexo del protocolo). Esto permitió seleccionar aquellos atributos que discriminaban significativamente en el Rol femenino y el Rol masculino.

Los ítems seleccionados fueron aquellos en los cuales el efecto del sexo del protocolo fue significativo por lo menos al 1% y que además no evidenciaron un efecto significativo del sexo del sujeto que responde, ni tampoco una interacción significativa de las dos variables consideradas.

Luego se procedió a la construcción de la nueva escala que mide Rol Sexual, compuesta por los ítems que resultaron discriminativos en el estudio piloto, Escala RP. Posteriormente se procedió a la administración de la escala a la muestra recogida para el estudio como tal, estudiantes

de psicología de 1º y 3er año e ingeniería de 2º y 3er semestre de las modalidades Civil e Industrial.

La escala final estaba constituida por 50 ítems que estaban divididos en 25 atributos considerados como masculinos y 25 atributos considerados como femeninos, distribuidos al azar y seguidos de una escala que comprendía cuatro valores distribuidos en orden jerárquico.

El coeficiente de confiabilidad obtenido para la escala hallado por Pizzuti y Rubio en el año 1985, fue de 0,40 para la sub-escala de masculinidad (indicando que la confiabilidad de esta escala es media-baja) y de 0,68 para la escala de feminidad. (indicando que la confiabilidad de esta escala media-alta)

Posteriormente como lo mencionan Arraez y cols, (1995), se realizó un análisis factorial de la escala RP, obteniéndose 5 factores, de los cuales se escogieron 3 que aportaron mayormente a la totalidad de la varianza explicada, estos fueron: feminidad, masculinidad y susceptibilidad.

Con base en esto se definieron 2 sub-escalas compuestas por 10 ítems cada una que pueden observarse en la Tabla 5, destinados a la medición de los factores feminidad y masculinidad:

Tabla 5. *Items que Componen los Factores de Feminidad y Masculinidad.*

Factores	Items que lo componen
Factor feminidad	1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 17;
Factor masculinidad	2, 4, 5, 6, 10, 11, 15, 18, 19, 20

El coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach obtenido para la subescalas de masculinidad fue de 0.789 (indicando una alta

confiabilidad) y el de la escala de feminidad fue de 0.737 (indicando una alta confiabilidad), los cuales al ser comparados con los obtenidos en la adaptación de Pizzuti y Rubio (1985) (0.40 y .68 respectivamente), son superiores.

La forma de escala es de tipo Lickert donde los puntajes se distribuyen de la siguiente manera 0 = rara vez, 1 = algunas veces, 2 = con frecuencia, 3 = casi siempre. Obteniéndose dos puntajes independientes para cada factor, los cuales pueden oscilar entre 0 y 30 puntos, donde 30 refiere al mayor grado de apego a los roles tradicionales referidos a cada sexo.

De igual forma se obtiene un indicador cuantitativo de la **personalidad Andrógena**, el cual según Bem (1977), se origina al comparar las puntuaciones en las escalas de masculinidad y feminidad mediante la aplicación de la siguiente fórmula: **$P.A = 1 / (Abs. (M - F) + 1)$**

Donde Abs representa el puntaje absoluto de la escala. Así las personas con puntuaciones similares en las escalas de masculinidad y feminidad serán consideradas más andrógenas, es decir, como poseedores de características de ambos sexos, lo cual se reflejará en valores más cercanos a 1 al estimar el coeficiente P.A; mientras que las personas que difieran considerablemente en tales puntajes serán considerados como más aferrados a los estereotipos sexuales tradicionales (coeficientes P.A más cercanos a cero).

Estos autores reportaron haber tendido dificultades con el uso de la fórmula, esto se debe a que no utilizaron el puntaje absoluto, como es indicado en la fórmula, por lo que en esta investigación se hizo caso omiso de esta recomendación. Por último en esta investigación se agregaron unas instrucciones, dado que el instrumento no contaba con ninguna, lo cual hacía más difícil que los sujetos respondieran al mismo.

Para efectos de este estudio se utilizó el instrumento modificado por Arraez y cols, 1995.

En el presente estudio se obtuvo un coeficiente confiabilidad para este instrumento de 0,6860 indicando una consistencia interna media. Por lo que se puede decir que casi la totalidad de las diferencias individuales pueden atribuirse a verdaderas diferencias consideradas y el grado en el que se deben a errores fortuitos es mínima en este caso. Aunado lo anterior puede decirse que el constructo es medianamente homogéneo y unitario.

Sin embargo, llama la atención que para las sub-escalas de feminidad y masculinidad la confiabilidad se ve incrementada. Para la escala de feminidad el coeficiente es de 0,8959, indicando una alta consistencia interna, así como homogeneidad y el constructo medido es unitario. Aunado a lo anterior, existe una alta probabilidad de que las medidas obtenidas se refieren a la varianza verdadera, y una baja proporción a la varianza de error, incrementando de este modo la veracidad de los resultados.

Mientras que para la escala de masculinidad el coeficiente es de 0,7871, indicando una consistencia interna media alta, menor en comparación con la escala de feminidad, pero mayor si se le compara con el coeficiente obtenido para la escala completa. Por lo que, puede decirse que el constructo medido es homogéneo y unitario. Así como que los resultados obtenidos se acercan en gran medida al puntaje verdadero, de allí que las puntuaciones expresen verdaderas diferencias individuales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, la estructura factorial de la escala está compuesta por cuatro factores que en conjunto explican el 60,597% de la varianza. Para considerarlos se tomó como criterio un autovalor de 1; el método de extracción que se utilizó fue la rotación Varimax y se realizó un análisis de componentes

principales. Para la conformación de los factores se tomó como criterio que existiese un coeficiente de correlación de por lo menos 0,4 entre el ítem y el factor. A continuación se describen los factores en la tabla 6.

Tabla 6. *Factores Obtenidos para la Escala de Rol Sexual en la Presente Investigación.*

Factores	Ítems	Varianza explicada
1	1,3,7,9,12,13,14,16,17	25,815%
2	8,11,15,18,19,20	16,017%
3	2,4,10	9,802%
4	5,6	8,962%
Varianza total: 60, 597%		

Para efectos de este estudio se tomaran los resultados obtenidos por Arraez y cols. en 1995, como criterio para llevar a cabo el análisis de resultados. dado que el instrumento se comporto de manera distinta en lo que respecta al análisis factorial, esto puede ser porque la muestra con la que se realizó el estudio no es representativa de la población objeto de estudio, siendo esta en este caso los profesores universitarios, por lo que no existe suficiente sustento para tomar los factores obtenidos para realizar los análisis pertinentes, ya que la validez del mismo estaría cuestionada. Por otra parte, revisar la estructura factorial no constituye el objetivo de la presente investigación.

⇒ **Escala de Percepción de Situaciones Estresantes**

La escala de percepción de situaciones estresantes es una adaptación del instrumento propuesto por Kanner, Coyne, Schaefer y Lazarus (1981) en "The Hassles Scale" (Escala de situaciones estresantes), la cual fue traducida y adaptada por la Sección de

Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar en 1989 y modificada por Feldman en 1990.

El cuestionario a utilizar consta de una lista de sesenta y cinco (65) circunstancias que incluyen posibles situaciones en las cuales una persona puede experimentar estrés, estas a su vez se encuentran ubicadas en dos grandes categorías:

- **Una categoría extraorganizacional o personal**, que agrupa los estresores que pueden darse en las siguientes seis áreas: pareja, familia, bienestar físico y mental, finanzas, círculo social inmediato, y entorno sociopolítico-económico.
- **La categoría organizacional o laboral** que incluye tres áreas fundamentales: estresores asociados al cargo o función que se desempeña en la organización, estresores asociados al grupo o equipo de trabajo y estresores asociados a las características de la organización.

La versión original, era un instrumento tipo Lickert en la que los sujetos de la muestra debían responder el cuestionario señalando en primer lugar si la situación planteada le ha afectado en los últimos tres meses, y en caso de que sí le haya afectado, con qué intensidad. La intensidad se responde con base a una escala de 4 puntos, en donde 1= Me preocupa muy poco o casi nada, 2= Me preocupa poco, 3= Me preocupa mucho, 4= Me preocupa muchísimo. En esta versión las opciones de respuesta quedaron constituidas de las siguiente manera: 1= Me preocupa muy poco o nada, 2= Me preocupa poco, 3= Me preocupa mucho, 4= Me preocupa muchísimo.

El puntaje total de cada sujeto se obtiene de la suma de la puntuación seleccionada en todos los ítems. Los puntajes que pueden

obtenerse del cuestionario son los siguientes: **Nivel total de Estrés**, calculado sumando las intensidades de todos los ítems de cada cuestionario, **Frecuencia** con que cada una de las situaciones es reportada como estresante por la totalidad de los encuestados (se calcula como un porcentaje), y **la Intensidad** con que cada una de las Situaciones es reportada como estresante, que se obtiene calculando la proporción de sujetos que calificó cada situación con intensidad 3 ó 4. Para efectos de este estudio se tomara el puntaje de nivel total de estrés.

Este instrumento ha sido sometido a estudios de confiabilidad realizados con población venezolana, y se han obtenido coeficientes Alpha de Cronbach adecuados, como puede observarse en las investigaciones presentadas a continuación.

Feldman (1990), obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.95 en una muestra de 266 gerentes venezolanos y Guarino (1991), en un estudio realizado con 288 estudiantes universitarios, obtuvo una confiabilidad (Alpha de Cronbach) de 0.95. Ambos estudios presentados anteriormente denotan que la confiabilidad del instrumento es alta.

Canino, Angelucci y Robles (1992), en un estudio sobre factores de riesgo como predictores de los cambios en la presión arterial y la frecuencia cardíaca, encontraron que este instrumento tuvo éxito en la predicción de la variable presión sistólica, lo que resulta un indicador adicional de validez (predictiva) del instrumento.

Castillo (1995) obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,93, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento es alta. Este fue usado en una muestra de 207 cadetes de la Escuela Básica de las Fuerzas Armadas Nacionales. Además, el cuestionario discriminó entre el grupo de cadetes que permanecían o no hasta el final del semestre

Morales, (1995), obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,91 (por lo que la confiabilidad del instrumento es alta), en una muestra de 60 personas (30 hombres y 30 mujeres) de edades comprendidas entre 22 y 46 años, con ocupaciones y niveles de instrucción heterogéneos (técnicos y personas que ocupan posiciones intermedias en su mayoría, empleados de oficina, trabajadores de las áreas de servicios, deportes y diversiones, vendedores y afines, y profesionales, gerentes, y directores y desempleados), y demostró la validez concurrente con las variables somatización, angustia y ansiedad, disfunción social y depresión.

Para la presente investigación, se tomó el instrumento modificado por Canino y Angelucci, (1994), los cuales consideraron adecuado modificar las instrucciones del instrumento para simplificar su comprensión. De esta manera, las personas debían responder a todos los ítems, en una escala ascendente del uno (1) al cuatro (4), en donde el uno (1) indica Nada o Mínimo grado de intensidad, molestia o preocupación, y cuatro (4) el máximo.

En una investigación realizada Aguilar, (1997) se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,94 (por lo que la confiabilidad del instrumento es alta) para la escala total.

Los resultados descritos anteriormente muestran que el instrumento posee una alta confiabilidad y que esta se mantiene con diferentes muestras.

Por otra parte, en la presente investigación el coeficiente de confiabilidad obtenido para el instrumento fue de 0,9721 indicando una alta consistencia interna. Al mismo tiempo refleja que el instrumento mide lo que pretende medir: el estrés laboral, siendo este un constructo unitario y homogéneo. Además, podría decirse que las puntuaciones reflejan en gran medida las diferencias individuales en la característica evaluada.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, la estructura factorial del test estuvo compuesta por 14 factores, sin embargo, al realizar el análisis sólo existen tres factores en los cuales cargaron los ítems que pueden ser observados en la Tabla 7. Estos factores en conjunto explican el 45,984% de la varianza verdadera. Para considerarlos se tomó como criterio un autovalor de 1; el método de extracción que se utilizó fue la rotación Varimax y se realizó un análisis de componentes principales. Para la conformación de los factores se tomó como criterio que existiese un coeficiente de correlación de por lo menos 0,4 entre el ítem y el factor.

Tabla 7. *Factores Obtenidos para la Escala de Percepción de Situaciones Estresantes en la Presente Investigación.*

Factores	Ítems	Varianza explicada
1	1,2,3,4,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17,18,19,20,21,22,23,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,55,56,57,58,59,60,61,63,64,65	37,14%
2	15,24	5,414%
3	5,6	3,43%
Varianza total: 45,984%		

Para efectos de este estudio se tomara como criterio para los análisis de los resultados la escala global, en la que de acuerdo a lo descrito en el método en la descripción de la escala ésta se componen de dos factores: el estrés organizacional y el estrés extraorganizacional, obteniéndose de este modo una medida del nivel de estrés laboral total. Dado que no se reporta la validez en los estudios realizados anteriormente con este instrumento y que se tomo como indicador una

mediad global que contempla todos los ítems, no se consideran los factores obtenidos en la presente investigación. Aunado a lo anterior, la muestra con la que se realizó el estudio no es representativa de la población objeto de estudio, siendo esta en este caso los profesores universitarios, por lo que no existe suficiente sustento para tomar los factores obtenidos para realizar los análisis pertinentes, ya que la validez del mismo estaría cuestionada. Por otra parte, revisar la estructura factorial no constituye el objetivo de la presente investigación

⇒ **Cuestionario sobre las Estrategias de Afrontamiento del Estrés**

El presente cuestionario es una adaptación del instrumento utilizado para la medición del afrontamiento (COPE) propuesto por Carver, Scheier y Weintreaub (1989). El mismo fue desarrollado como un inventario multidimensional de formas de afrontamiento, con la finalidad de evaluar las diversas formas en que la gente responde al estrés. Los sujetos deben responder la frecuencia con la que emplean cada modo de afrontamiento, en una escala tipo Likert de 4 puntos, donde, 1= hago o siento esto muy rara vez, 2= hago o siento esto pocas veces, 3= hago o siento esto con frecuencia, 4= hago o siento esto mucho.

El cuestionario original incorpora 14 escalas conceptualmente diferentes, cada una compuesta por 4 ítems. Las primeras cuatro escalas miden aspectos que son considerados como modos de afrontamientos dirigido a los problemas, las cinco siguientes escalas miden modos de afrontamiento dirigido a las emociones, y las últimas cinco miden modos de afrontamiento menos funcionales.

La versión del COPE adaptada por Feldman (1990), incluyó las 14 dimensiones del instrumento inicial; sin embargo, dicha investigadora diseñó una versión abreviada de 39 ítems, basándose en las siguientes consideraciones:

- En el cuestionario original cada escala constaba de 4 ítems, Feldman (1990) escogió los dos ítems de cada escala que obtuvieron mayor puntaje en la investigación realizada por Carver y su grupo. Así se obtuvieron los primeros 28 ítems.
- La utilización de alcohol y droga como modo de afrontamiento fue separado en dos ítems distintos, uno para determinar el uso de alcohol y otro para determinar el uso de drogas, como modos de aliviar situaciones estresantes. Esta consideración añadió un ítem más al cuestionario.

La autora incluyó cinco escalas más, cada una con dos (2) ítems, sobre la base de las recomendaciones de los autores de la escala original y apoyándose en estudios sobre estilos de afrontamiento realizados por otros investigadores (Cooper y Baglioni, 1988, cp Feldman, 1990). Estas cinco escalas son consideradas de menor funcionalidad para resolver problemas o atenuar situaciones estresantes, y son las siguientes:

1. Utilización del humor para aliviar tensiones producidas por situaciones estresantes.

2. Práctica de ejercicios físicos, considerando un factor protector a largo plazo. Dentro de esta escala se incluyó la utilización de la actividad sexual para aliviar tensiones.

3. Uso de técnicas internas de manejo del estrés, como relajación, meditación, visualización de escenas agradables, etc.

4. Culpabilización: se refiere a sentimientos de culpa o a remordimientos y rumiaciones negativas acerca de lo que se debió haber hecho y no se hizo.

5. Comer más de lo usual. De esta dimensión se incluyó sólo una pregunta. La inclusión de dicho ítem fue justificada en el hallazgo empírico de una mayor frecuencia de sobrepeso en personas estresadas.

De esta forma, y agregando la pregunta abierta para "otros", fueron obtenidos los 39 ítems que conformaron la versión abreviada del COPE realizada por Feldman (1990).

Feldman (1990), calculó el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach para este cuestionario, el cual resultó ser de 0,91 en una muestra de 266 gerentes venezolanos, indicador de la alta consistencia del instrumento.

Guarino (1991) también reporta la obtención de indicadores de la alta confiabilidad del COPE, al emplearlo en un estudio sobre estrés y afrontamiento en 288 estudiantes universitarios. Así, obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,85 (indicando una alta confiabilidad), y un índice de confiabilidad de 0,84 (indicando una alta confiabilidad) a través del método de división por mitades (fórmula Spearman Brown).

Troconis (1999) utilizó el cuestionario en una muestra de 100 docentes de pre-escolar (42 licenciadas en educación pre-escolar, 46 técnicos superiores en educación pre-escolar, 8 normalistas y 4 psicopedagogas), entre 20 y 50 años de edad, y obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,85 (indicando una alta confiabilidad y consistencia)

En un análisis factorial realizado al COPE por Guarino en 1991, mediante el método de componente principal con rotación varimax, se encontraron ocho factores empleando una muestra de 272 enfermeras y maestros de educación básica y diversificada. Se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,85 (indicando una alta confiabilidad) para la escala total y correlaciones entre 0,34 y 0,75 entre las dimensiones de afrontamiento y

los ítems que las representaban, todas significativas al nivel $p < 0,001$. Guarino (1991) eliminó el ítem 24 porque cargaba en dos factores incompatibles.

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 8 puede observarse que la confiabilidad del instrumento es en general adecuada, sin embargo esta es más baja en los factores 5, 6 y 8.

Tabla 8. *Ítems que Componen cada Factor del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento.*

Factor	Ítems que lo componen	Coefficiente de Confiabilidad
Factor 1: Afrontamiento emocional funcional	9, 16, 17, 23, 30, 34, 35, 38.	Alpha= .69
Factor 2: Búsqueda de apoyo instrumental y emocional	4, 5, 20, 21.	Alpha= .75
Factor 3: Afrontamiento directo y reevaluación	1, 2, 10, 11, 14, 15, 18, 29.	Alpha= .74.
Factor 4: Afrontamiento emocional no funcional:.	13, 25, 27, 33, 36	Alpha= .58
Factor 5: Negación e indefensión:	19, 26, 28	Alpha= .45
Factor 6: Emisión de conductas adictivas	7, 31, 37	Alpha= .41
Factor 7: Búsqueda de apoyo religioso	8, 22	Alpha= .62
Factor 8: Liberación mental	3, 6, 32	Alpha= .34

Por su parte, Trujillo (1997) realizó un análisis factorial del instrumento tras aplicar el cuestionario a una muestra de 115 enfermeras, entre los 23 y 58 años, y obtuvo resultados consistentes con los de Guarino (1996), pero eliminó algunos ítems cuyo comportamiento no

cargaba un factor en particular (ítems 16, 30, 32, 33, 34, 35, 37 y 38). Tras esta modificación, Trujillo obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,863 (indicando una alta confiabilidad). En la presente investigación se utilizó el cuestionario abreviado de Feldman (1991) conservando todos los ítems.

Para efectos de este estudio se utilizó el instrumento modificado por Guarino en 1991.

En el presente estudio se calculó el coeficiente de confiabilidad para la escala completa, así como para las distintas estrategias de afrontamiento. Para la escala completa el índice obtenido fue el siguiente: 0,9472 indicando una alta consistencia interna, así como que el constructo medido en este caso: las estrategias de afrontamiento es unitario y homogéneo. Por otra parte, la puntuación obtenida refleja las verdaderas diferencias individuales en relación a esta variable. Adicionalmente, existe una alta probabilidad de que las puntuaciones reflejen el puntaje verdadero, por lo que existe una alta exactitud de medición.

En lo que respecta a las estrategias de afrontamiento se obtuvieron los siguientes coeficientes de confiabilidad para cada uno de los factores expuestos en la Tabla 9.

Como puede observarse en la tabla 9, los índices obtenidos para los factores están por debajo del obtenido para la escala completa. Estos oscilan entre medio bajo (0,5791) y alto (0,9090). En general puede decirse que todos cuentan con una consistencia interna entre media y alta, por lo que existe alta probabilidad de que los factores midan lo que tiene que medir, en cada uno de los casos. Así mismo, que las puntuaciones obtenidas reflejen el puntaje verdadero, así como las verdaderas diferencias individuales en lo que respecta a las estrategias de afrontamiento.

Tabla 9. *Coefficientes de Confiabilidad para cada Estrategia de Afrontamiento.*

Factor	Índice de Confiabilidad
Afrontamiento emocional funcional	0,8367
Búsqueda de apoyo emocional funcional	0,8593
Afrontamiento directo y reevaluación	0,9090
Afrontamiento emocional no funcional	0,7290
Negación e Indefensión	0,6739
Emisión de conductas adictivas	0,5905
Búsqueda de apoyo religioso	0,8543
Liberación Mental	0,5791

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, la estructura factorial del test está compuesta por 9 factores que son expuestos en la Tabla 10, sin embargo, dada la correlación existente entre el factor 7 y el 8, los factores se reducen a 8. Estos factores en conjunto explican el 66, 548% de la varianza verdadera. Para considerarlos se tomó como criterio un autovalor de 1; el método de extracción que se utilizó fue la rotación Varimax y se realizó un análisis de componentes principales. Para la conformación de los factores se tomó como criterio que existiese un coeficiente de correlación de por lo menos 0,4 entre el ítem y el factor.

Tabla 10. *Factores Obtenidos para la Escala de Estrategias de Afrontamiento del Estrés en el Presente Estudio.*

Factores	Items	Varianza explicada
1	1,2,10,11,15,18,29	13,789%
2	4,5,9,20,21,27	9,181%
3	3,18,26,28,31,33	8,002%
4	34,35,37,38	7,772%
5	16,17,30	6,761%
6	12,13,14,17,32	6,124%
7	6,7,8,	10,4%
8	22, 24,36	4,518%
Varianza total: 66,548%		

Para efectos de este estudio se tomaran los resultados obtenidos por Guarino en 1991, como criterio para llevar a cabo el análisis de resultados, dado que el instrumento se comporto de manera distinta en lo que respecta al análisis factorial, esto puede ser porque la muestra con la que se realizó el estudio no es representativa de la población objeto de estudio, siendo esta en este caso los profesores universitarios, por lo que no existe suficiente sustento para tomar los factores obtenidos para realizar los análisis pertinentes, ya que la validez del mismo estaría cuestionada. Por otra parte, revisar la estructura factorial no constituye el objetivo de la presente investigación

8. Procedimiento:

En primer término, se realizó un planteamiento previo de las posibles áreas de investigación, dentro de las cuales se seleccionó un problema particular, que para el caso que atañe a este estudio se corresponde con la psicología industrial organizacional, más específicamente sobre la satisfacción laboral, el género, el estrés laboral, los estilos de afrontamiento del estrés y el rol de género. Posteriormente, se realizó revisión bibliográfica a fin de enmarcar conceptualmente el estudio, incluyendo investigaciones anteriores con objeto de sustentar el planteamiento de las hipótesis.

En función del marco teórico, se llevó a cabo la formulación del problema, las hipótesis con las respectivas definiciones de las variables, tanto conceptual como operacionalmente y se seleccionó el diseño de investigación más apropiado para los datos, el diseño ex post facto.

Posteriormente, se procedió a entregar cartas dirigidas a los directores de cada una de las escuelas de la U.C.A.B, solicitando permiso para depositar los instrumentos en los casilleros de los profesores. Este proceso se realizó desde el 21 de Enero hasta el 25 de Febrero del 2004. Luego, se llevó a cabo un diseño muestral que puede ser categorizado como de autoselección con los profesores que laboran la U.C.A.B, tomando en cuenta las siguientes características: que sean profesores universitarios, profesionales de cuarto nivel, de ambos sexos y con edades comprendidas entre 23 y 74 años, con la finalidad de limitar la muestra de sujetos que son de interés para la investigación.

De esta manera, después de realizar las entrevistas con los directores de las escuelas fue concedido el permiso y se procedió a diseñar las cajas de papel para lo cual se solicitó la asesoría de un Diseñador Gráfico, en la que fueron depositados las siguientes escalas de: la escala de Satisfacción laboral, la escala de Rol sexual, la escala de

Percepción de situaciones estresantes, la escala de las Estrategias de afrontamiento del estrés y un cuestionario para determinar la edad, el género de los sujetos y el tipo de cargo en la organización. Luego se depositaron los instrumentos en cada uno de los casilleros de los profesores de toda la universidad de manera progresiva.

Inmediatamente se monitoreó el proceso de respuesta de los instrumentos visitando una vez a la semana las distintas escuelas, en las cuales se solicitó la colaboración del personal administrativo que labora en las mismas. En este sentido dado la baja tasa de respuesta obtenida a mediados de mayo se solicitó la colaboración de la Vice-Rectora Administrativa: Myriam Valdivieso y gracias a esta se logró incrementar la muestra que se tenía para ese momento. El proceso de recolección de datos se realizó desde el 9 de Febrero hasta la primera semana de Junio del 2004.

Finalmente, se realizó la base de datos a partir de la cual se realizaron los análisis descriptivos, de correlación, de regresión múltiple análisis factorial e interpretación, así como la respectiva discusión de resultados.

9. Análisis de Datos Propuesto

Para el análisis de los resultados, se estimaron los mismos a través del programa estadístico SPSS y se analizaron los estadísticos descriptivos (rango de puntuación obtenido, media, moda, mediana, desviación, dispersión, kurtosis y asimetría) de las variables exógenas y endógenas del modelo con el fin de estudiar el comportamiento de cada una de las variables implicadas en el diagrama de ruta y verificar el cumplimiento del supuesto de distribución normal de las variables, necesario para la realización de dicho diagrama.

Se estimó la confiabilidad de cada uno de los instrumentos, tomando para ello los coeficientes de correlación Alfa de Cronbach. Así mismo la validez se obtuvo a partir de un análisis factorial de componentes principales (rotación varimax en el SPSS), con la finalidad de analizar las dimensiones de los constructos y se compararse con los factores propuestos por los autores que han utilizado estos instrumentos, así como con los resultados obtenidos en investigaciones anteriores.

Posteriormente se analizaron los resultados obtenidos a la luz de los supuestos del diagrama de ruta, como lo son la multicolinealidad, la independencia de los errores y la homogeneidad de la varianza.

Por último, se realizó un análisis de regresión múltiple. Se analizaron los coeficientes de correlación múltiple, de determinación y los parciales estandarizados (betas) para cada una de las variables endógenas propuestas en el diagrama de ruta, con la finalidad de establecer el tipo de relación entre las diferentes variables y la influencia de las variables entre sí.

10. Consideraciones Éticas:

En esta investigación se tomaron en cuenta los principios éticos fundamentales de la investigación psicológica para asegurar que se respetaran los derechos, valores y decisiones de los sujetos que participaron en el presente estudio. Tomando como referencia los principios éticos de la investigación planteados por el Código Deontológico de la Práctica de la Investigación en Psicología, reflejados en las Contribuciones a la deontología de la investigación en psicología propuesto por la Universidad Católica Andrés Bello (2002), se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas.

Principios generales:

1. **Competencia:** los investigadores tienen el compromiso de mantener altos estándares de competencia en las actividades de investigación que realizan. Esto implica los siguientes puntos:
 - Limitar sus actividades de investigación y supervisión a las áreas sobre las cuales mantengan un nivel de conocimiento alto según algún estándar comúnmente aceptado, y posean información científica actualizada.
 - Mantener un nivel de conocimiento razonablemente amplio y actualizado de las áreas en las cuales se realizan actividades de investigación.
 - Evaluar adecuadamente su competencia para efecto de su participación en actividades sobre las cuales no existan estándares claramente aceptables.

2. **Responsabilidad:** los investigadores asumen la responsabilidad sobre sus actos en la conducción de una investigación.

Con respecto a las personas que participaron en el presente estudio se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas propuestas por la Universidad Católica Andrés Bello (2002):

- **Consentimiento informado:** se contará con el consentimiento informado de parte de los sujetos que participen en esta investigación. El consentimiento deberá ser claro y explícito y se obtendrá como respuesta a una invitación clara y detallada del procedimiento de tratamiento de los sujetos y del objetivo de la investigación.

Las personas tuvieron derecho a declinar en su participación en la investigación, no se obligó a los sujetos a participar. La participación en esta investigación fue voluntaria y cualquier forma de coacción es

inaceptable. En este sentido, en esta investigación al momento de encontrar a los sujetos las investigadoras informaron a los mismos de aquellos aspectos relacionados con el propósito de la investigación y de aquellos aspectos que se puede esperar que influyan razonablemente en la participación de los sujetos.

- **Privacidad de la información:** la investigación se realizará en forma tal que se respete absolutamente la privacidad de la información de los individuos. El uso de la información privada será parte explícita en lo concerniente al consentimiento informado.

III. ANÁLISIS DE LOS DATOS

1. Descripción de la Muestra

La muestra final del estudio estuvo conformada por 160 profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello que laboran durante el período lectivo 2003-2004, pertenecientes a las escuelas: Psicología, Administración y Contaduría, Comunicación Social, Letras, Filosofía, Economías, Educación, Derecho, Ingeniería (Civil, Informática, Telecomunicaciones e Industrial) y los que laboran en los diferentes Post-gradados que ofrece la universidad. No se logró alcanzar el criterio de 400 profesores, dado que la tasa de devolución de los instrumentos fue muy baja.

La muestra estuvo comprendida por 74 mujeres (46,3%) y 84 hombres (52,5%), como puede observarse, la proporción de hombres es superior a la de mujeres. Con edades comprendidas entre 23 y 74, distribuidos de la siguiente manera: el 0,6% eran sujetos con 23 años, el mismo porcentaje representa a los de 24 años, mientras que los de 25 años representan el 1,9% de la muestra total. El 1,3% estuvo representado por los sujetos que para el momento del estudio tenían 26 años. Los de 27 años, representan el 2,55%, un porcentaje mayor en comparación con las edades descritas anteriormente. Mientras que los de 28 años, constituyen el 1,3% de la muestra, los de 29 el 3,8%, los de 30 años el 4,4% de la muestra total, como puede verse a medida que se van incrementando las edades pareciera incrementarse la muestra perteneciente a las mismas. Los de 31 años representan el 2,5% de la muestra, los de 32 el 3,8%, los de 34 el 0,6%, los de 35 el 1,3%, los de 36 el 3,8%, los de 37 el 1,9%. Por otra parte los de 38 representan el 1,3%, los de 40 el 5%.

Los de 41 años, representan el 3,8%, mientras que los de 42 años el 1,3% un porcentaje más bajo en comparación con el anterior. Los de 43 años representan el 2,5%, mientras que los de 44 años representan el 3,1%, de la muestra.

Los de 45 años representan el 3,1% de la muestra, mientras que los de 46 el 1,9%, los de 47 años representan el 4,4%, los de 48 años el 1,95%, lo cual es menor en comparación con los de 48 años y casi de la misma proporción que los de 46 años. Los de 49 años, son el 1,9% al igual que el anterior.

Por otra parte destaca que los sujetos de 50 años representan el 5,6% de la muestra, por lo que pareciera que este constituye el porcentaje más alto de la muestra, por lo que podría decirse que alrededor de esta edad se encuentran los profesores que laboran en la U.C.A.B. Los de 51 años, representan sólo el 1,3%, los de 52 años el 1,3%, el mismo porcentaje que el anterior de la muestra. Los de 53 años representan el 0,6% de la muestra, mientras que los de 54 años el 2,5%, los de 55 la misma proporción: 2,5%.

Los de 56 años, constituyen el 3,1% de la muestra de profesores de la U.C.A.B, los de 57 años el 2,5%, los de 58 años el 0,6% al igual que los de 59 años. Los de 60 años, representan el 3,1%, los de 61 el 0,6%, los de 62 años el 1,9%, los de 63 años el 1,3 %, los de 65 la misma proporción; los de 66, los de 69 años y los de 74 años representan a la misma proporción de profesores el 0,6%.

Tomando en cuenta la información presentada anteriormente puede decirse en conclusión que entre 23 y 43 años de edad se encuentra el 51,65% de la muestra de los profesores y el porcentaje restante de 48,35% son profesores con edades comprendidas entre 44 y 74 años. Siendo la edad más frecuente los 50 años.

En lo que respecta a la escuela la muestra final del estudio quedo constituida de la siguiente forma: los profesores de la escuela de Psicología representan el 13,8% de la muestra, mientras que los de Educación el 16,3%; por otro lado los de Comunicación Social representan el 9,4%.

En cuanto a los profesores de Letras tan solo contestó el 1,3% de los mismos, los de Filosofía el 1,9%, los que pertenecen a la escuela de Administración y Contaduría el 11,3% de la muestra final; los que laboran en la escuela de Ciencias Sociales el 5%, los de Derecho el 9,4%, los de Economía el 3,8% y los de Ingeniería (Civil, Informática, Telecomunicaciones e Industrial) el 26,3%, siendo de este modo la facultad que respondió en mayor medida los instrumentos del estudio; finalmente de los profesores de Postgrado solo respondió el 1,9% de los mismos.

A continuación se presentan en la Tabla 11 los estadísticos descriptivos correspondientes a la distribución de puntajes para cada una de las variables contempladas en el estudio.

La edad es una variable continua, con un nivel de medida de intervalo. La media es de 43,30, por lo que los profesores de la U.C.A.B en promedio tienen 43 años, no se toma en cuenta el 0,30 porque es una variable atributiva y no se consideró la edad en términos de meses, solo de años. El valor alrededor del cual se ubica el 50% de los datos es de 43 años al igual que la media. Sin embargo el valor más frecuente es de 50 años de edad. La desviación típica es de 11,37 por lo que la variabilidad en esta variable es alta. La asimetría es de $-0,91$ y la Kurtosis es de $-2,08$, por lo que es una distribución coleada negativamente, como puede verse en el Gráfico 2.

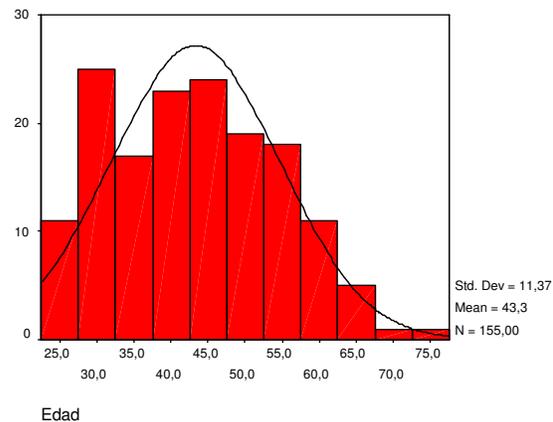


Gráfico 2. Distribución por edad.

Tabla 11. Estadísticos Descriptivos de las Variables Independientes y Dependiente.

Estadísticos Descriptivos	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	Desviación Típica	Asimetría	Kurtosis
Edad	23	74	43,30	43	50	11,37	0,25	-0,74
Afrontamiento emocional funcional	0	3,63	2,26	2,37	2,38	0,75	-1,16	2
Búsqueda de apoyo instrumental emocional	0	3,63	2,26	2,37	2,38	0,75	-1,16	2
Afrontamiento directo y reevaluación	0	4	2,94	3,12	3,13	0,81	-2,44	6,53
Afrontamiento emocional no funcional	0	6	2,21	2,20	2,40	0,75	-0,34	5,39
Negación e indefensión	0	4	1,44	1,33	1	0,64	0,36	1,55
Emisión de conductas adictivas	0	3,33	1,21	1,33	1,33	0,48	0,19	3,81
Búsqueda de apoyo religioso	0	4	2,33	2,5	3	1,14	-0,23	-0,89
Liberación mental	0	4	1,52	1,33	1	0,67	0,32	1,64
Androginia	0,01	0,50	9,33 exp-02	7,69 exp-02	0,08	6,31 exp-02	3,92	21,30
Satisfacción Laboral	0	139	102,41	106	110	23,35	-1,82	5,32
Estrés laboral	0	247	149,14	150,50	156	44,56	-0,76	1,73

En lo que respecta a las estrategias de afrontamiento, el afrontamiento emocional funcional tiene un rango de puntuación entre 0 y 3,63. La media es de 2,26. Alrededor del 50% de los sujetos utilizan esta estrategia, siendo este el valor de más frecuente. La desviación típica es de 0,75, por lo que la variabilidad en esta variable es baja. La asimetría es de -1,16 y la kurtosis es de 2, por lo que la distribución esta coleada positivamente, agrupándose los datos del lado derecho de la distribución.

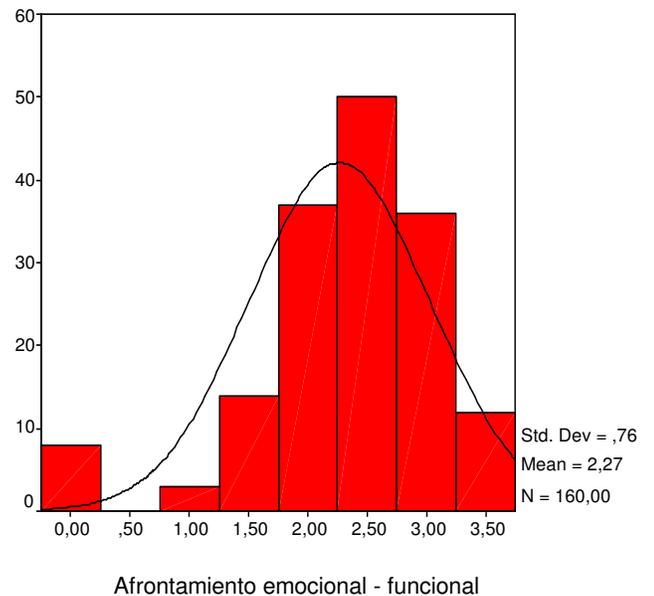


Gráfico 3. Afrontamiento emocional funcional

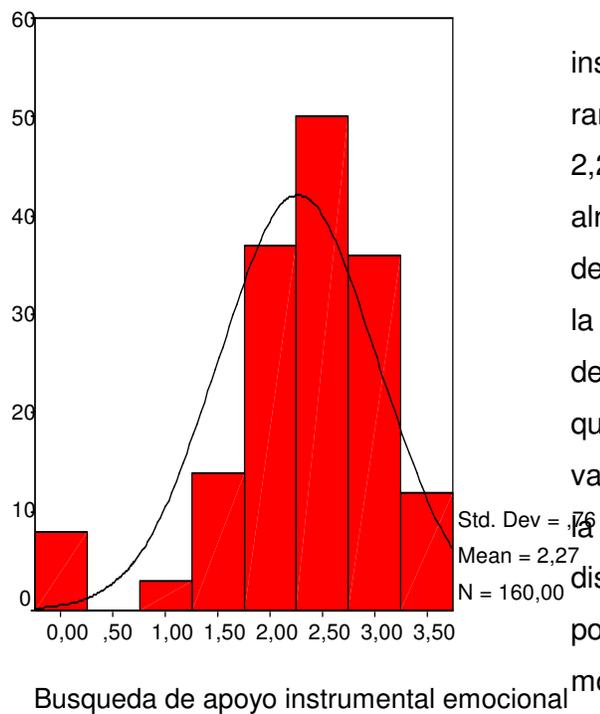


Gráfico 4. Búsqueda de apoyo instrumental emocional.

La búsqueda de apoyo instrumental emocional tiene un rango de 0 a 3,63. La media es de 2,26. De igual forma el dato alrededor del cual se agrupan el 50% de los datos es de 2,37, al igual que la moda que es de 2,38. La desviación típica es de 0,81, por lo que la variabilidad es baja en esta variable. La asimetría es de -2,44 y la kurtosis es de 6,53, por lo que la distribución es coleada positivamente agrupándose de este modo los datos del lado derecho de la curva.

El afrontamiento directo y reevaluación, presenta un rango de 0 a 4. La media es de 2,94. Alrededor de 3,12 se agrupa el 50% de los datos; de igual forma es el dato más frecuente. La desviación típica es de 0,81 siendo de este modo la variabilidad baja en esta variable. La asimetría es de -2,44 y la kurtosis de 6,53, por lo que la distribución es coleada positivamente, es decir la mayor proporción de las datos se encuentran del lado derecho, como puede observarse en el Gráfico 5.

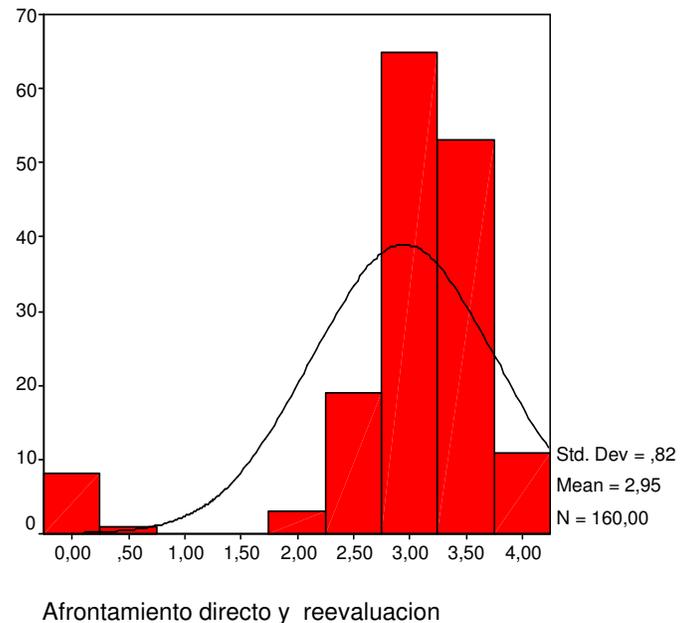


Gráfico 5. Afrontamiento directo y reevaluación.

El afrontamiento emocional no funcional, tiene un rango de 0 a 6, la media es de 2,21. Alrededor del 50% de los datos se encuentran en el presente valor 2,20: Mientras que el dato más frecuente es de 2,40. La desviación típica es de 0,75, por lo que la variabilidad es baja. La simetría es de -0,34 y la kurtosis es de 5,39, por lo que es una distribución coleada positivamente, es decir la mayor proporción de los datos se encuentran del lado derecho de la distribución, como puede observarse en el Gráfico 6.

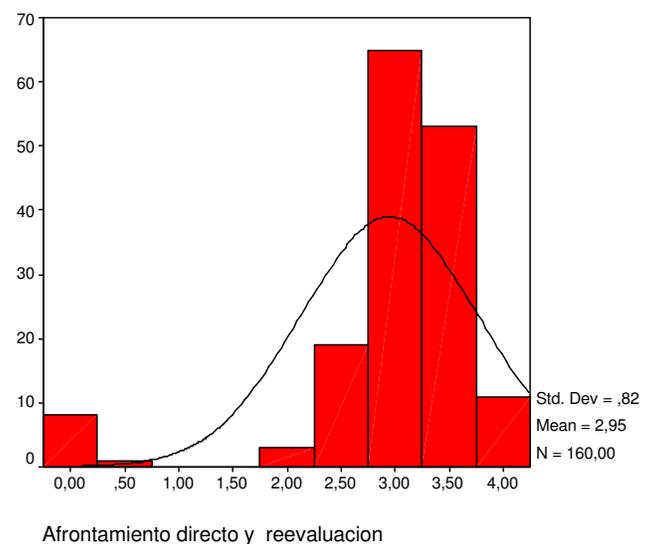


Gráfico 6. Afrontamiento emocional no funcional

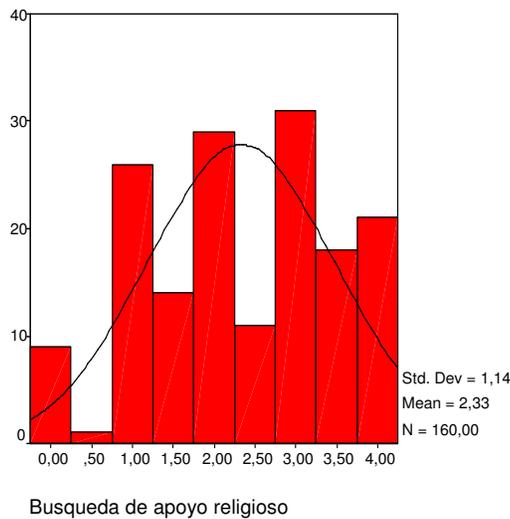


Gráfico 7. Búsqueda de Apoyo Religioso.

La búsqueda de apoyo religioso tiene un rango de 0 a 4. La media es de 2,33; la mediana es de 2,5 por lo que alrededor de este dato se agrupa el 50% de los datos. El dato más frecuente es 3; la desviación típica es de 1,14 por lo que la variabilidad de esta variable es baja. La asimetría es de 0,19 mientras que la kurtosis es de -0,89, por lo que la distribución es coleada negativamente, es decir la mayor proporción de datos de encuentran del lado izquierdo de la distribución, como se puede observar en el gráfico 7.

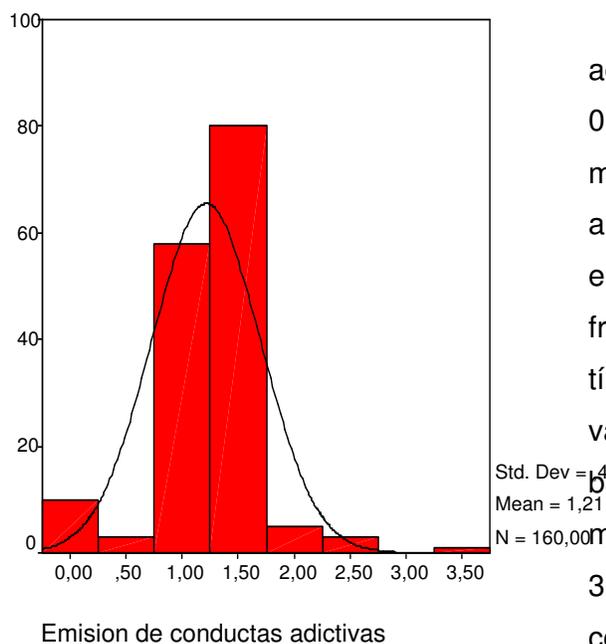


Gráfico 8. Emisión de conductas adictivas.

La emisión de conductas adictivas tiene un rango de 0 a 0,33. La media es de 1,21; la mediana es de 1,33 por lo que alrededor de este dato se agrupa el 50% de los datos. El dato más frecuente es 1,33; la desviación típica es de 0,49 por lo que la variabilidad de esta variable es baja. La asimetría es de 0,19 mientras que la kurtosis es de 3,81, por lo que la distribución es coleada positivamente, es decir la mayor proporción de datos de encuentran del lado derecho de la distribución, como se puede observar en el Gráfico 8.

La estrategia de Negación e indefensión, presenta un rango de 0 a 4. La media es de 1,44. Mientras que la mediana es de 1,33, por lo que alrededor de este valor se ubica el 50% de la distribución. El valor más frecuente es de 1; la desviación típica es de 0,64 por lo que la variabilidad es baja. La asimetría es de 0,19 y la kurtosis de -0,89, por lo que la distribución es coleada negativamente, por lo que la mayor proporción de datos se agrupan del lado derecho de la curva.

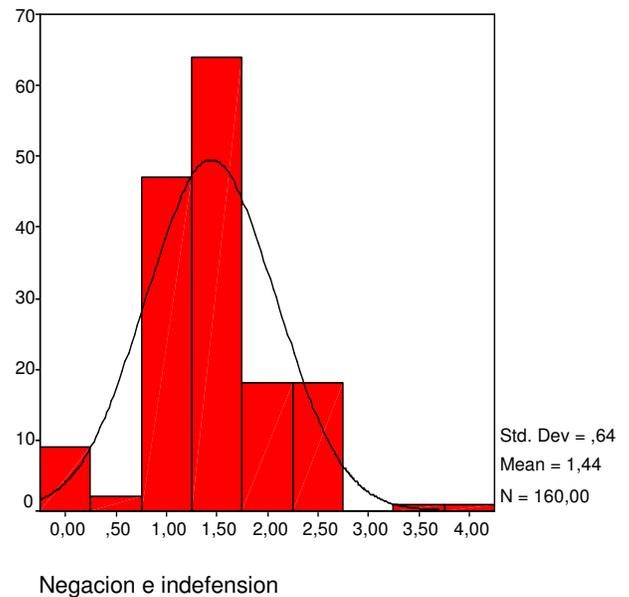


Gráfico 9. Negación e Indefensión

La liberación mental tiene un rango de 0 a 4. La media es de 1,52; la mediana es de 2,5 por lo que alrededor de este dato se agrupa el 50% de los datos. El dato más frecuente es 3; la desviación típica es de 1,14 por lo que la variabilidad de esta variable es baja. La asimetría es de 0,19 mientras que la kurtosis es de -0,89, por lo que la distribución es coleada negativamente, es decir la mayor proporción de datos de encuentran del lado izquierdo de la distribución.

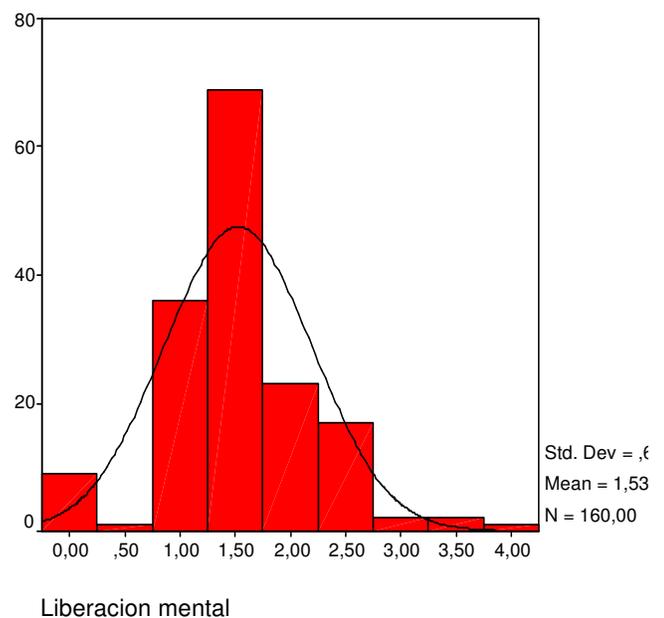


Gráfico 10. Liberación mental.

La variable Androginia, presenta un rango de 0,01 a 0,50. La media es de $9,33 \times 10^{-2}$, la mediana es de $7,69 \times 10^{-2}$, por lo que alrededor de este dato se encuentra el 50% de los datos. El dato más frecuente es de 0,08. La desviación típica es de $6,31 \times 10^{-2}$, por lo que la variabilidad de esta variable es baja. La asimetría es de 3,92 y la kurtosis es de 21,30.

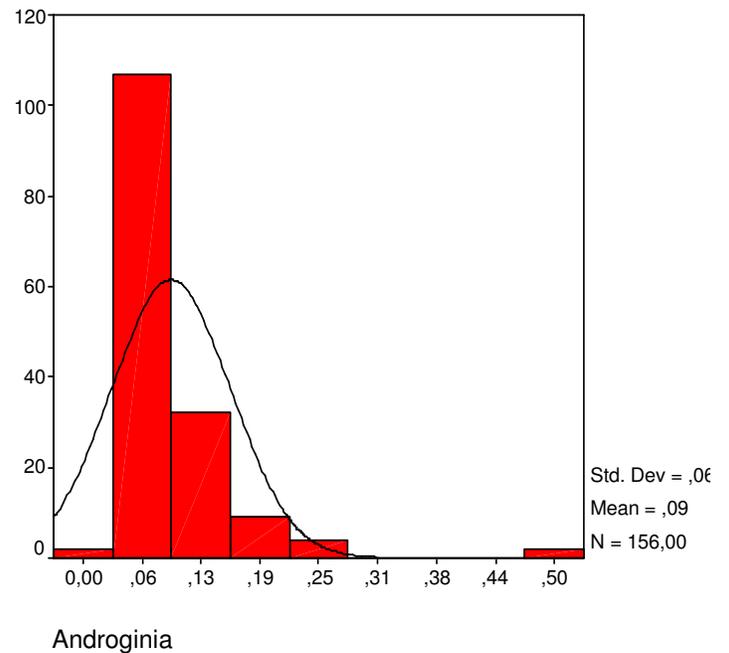


Gráfico 11. Androginia.

La satisfacción laboral tiene un rango de 0 a 139. La media es de 102,4. La mediana es de 106, es decir alrededor de este dato se agrupa el 50% de los datos. El dato más frecuente es de 110. La desviación típica es de 23,25 por lo que la variabilidad de esta variable es alta. La asimetría es de -1,82 y la kurtosis es de 5,35, por lo que la distribución es coleada positivamente, como se observa en el gráfico 12.

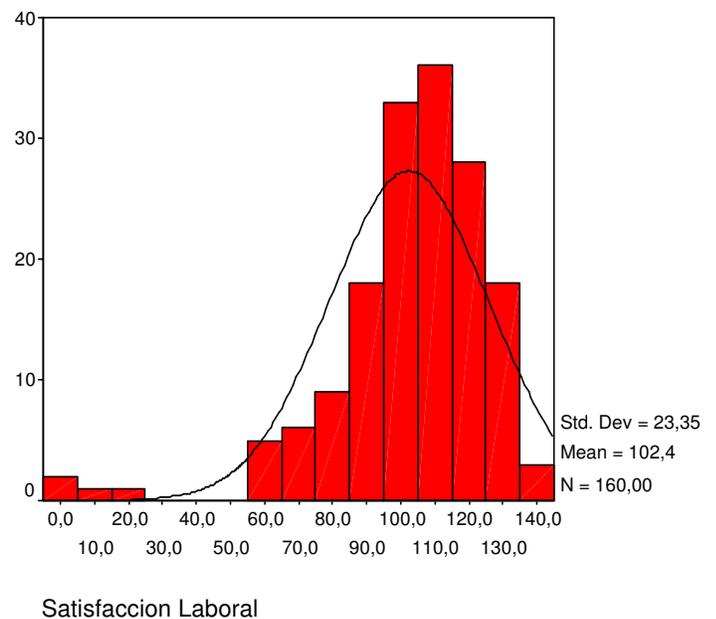


Gráfico 12. Satisfacción laboral.

El estrés laboral tiene un rango de 0 a 247. La media es de 149,14. La mediana es de 150,50, es decir alrededor de este dato se encuentra el 50% de los datos. El dato más frecuente es de 156. La desviación típica es de 44,56, por lo que variabilidad de esta variable es de alta de esta variable. La asimetría es de -0,76 y la kurtosis es de 1,73, por lo que la distribución es coleada positivamente.

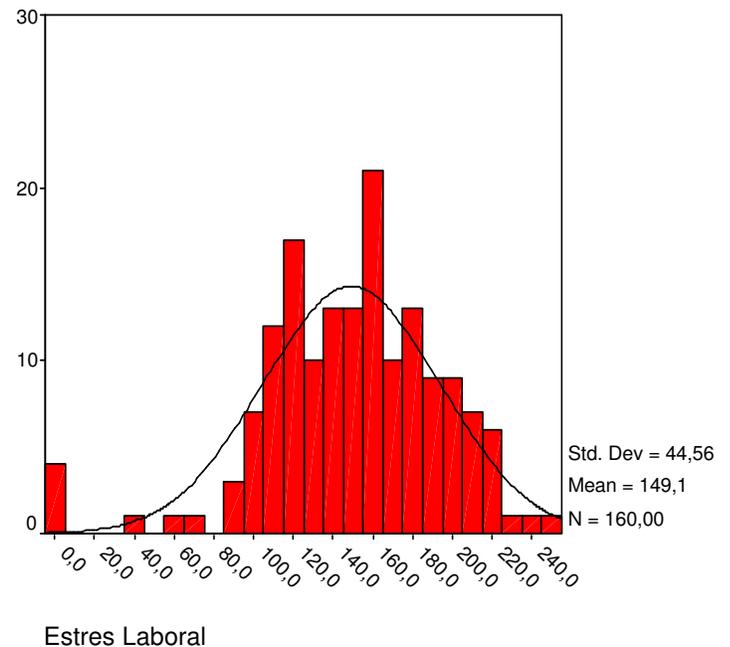


Gráfico 13. Estrés Laboral

2. Análisis de Correlación y Regresión

Es importante señalar que el supuesto de multicolinealidad entre las variables se cumple para los datos recogidos, de modo tal que las variables independientes no se encuentran relacionadas entre ellas, como se observa en la Tabla 12.

De esta forma, las variables independientes no se encuentran relacionadas entre ellas como es de esperar, pero si con la variable dependiente: **satisfacción laboral**, la cual se asocia de manera significativa con las siguientes estrategias de afrontamiento: liberación mental y emisión de conductas adictivas, como se observa en la Tabla 13.

Tabla 12. *Matriz de Correlación I*

	Emisión de conductas adictivas	Búsqueda de apoyo religioso	Liberación Mental	Satisfacción laboral
Sexo	0,128	0,013	-0,072	0,039
Androginia	0,065	0,028	0,013	-0,039
Estrés laboral	0,326	0,335	0,340	0,296
Afrontamiento Emocional funcional	0,578	0,486	0,516	0,357
Búsqueda de Apoyo instrumental emocional	0,578	0,486	0,516	0,357
Afrontamiento directo y reevaluación	0,468	0,490	0,408	0,460
Afrontamiento emocional no funcional	0,506	0,468	0,531	0,284
Negación e indefensión	0,589	0,372	0,569	0,129
Emisión de conductas adictivas	1.000	0,359	0,504	0,162*
Búsqueda de apoyo religioso		1.000	0,394	0,206
Liberación Mental			1.000	0,164*
Satisfacción laboral				1.000
Correlación significativa al nivel de 0,05*				

Tabla 13. *Matriz de Correlación II.*

	Sexo	Androginia	Estrés laboral	Afrontamiento emocional funcional	Búsqueda de apoyo instrumental emocional	Afrontamiento directo y reevaluación	Afrontamiento emocional no funcional	Negación e indefensión
Sexo	1.000	0,089	-0,005	-0,031	-0,031	-0,012	-0,033	0,005
Androginia		1.000	0,087	0,089	0,089	0,020	0,123	0,060
Estrés laboral			1.000	0,368	0,368	0,509	0,400	0,377
Afrontamiento Emocional funcional				1.000	1,00	0,682	0,569	0,469
Búsqueda de Apoyo instrumental emocional					1.000	0,682	0,569	0,469
Afrontamiento directo y reevaluación						1.000	0,603	0,413
Afrontamiento emocional no funcional							1.000	0,520
Correlación significativa al nivel de 0,05*								

2.1 Modelo general

Se llevó a cabo un análisis de regresión múltiple con todas las variables del modelo para evaluar las relaciones de determinación, tomando como significativas aquellas relaciones por debajo de un nivel de significancia de 0.05.

El modelo propuesto explicó un 4% de la varianza de la variable satisfacción laboral con un coeficiente de regresión (R) de 0,103, sin embargo esta regresión resultó no significativa a un nivel de significancia de 0.05.

Encontrándose que los efectos directos de las variables: estrés laboral, androginia, búsqueda de apoyo instrumental emocional, afrontamiento emocional-no funcional, negación e indefensión emisión de conductas adictivas, búsqueda de apoyo religioso, liberación mental, sexo no tienen pesos significativos a un nivel de significancia de 0.05 en la predicción de la variable dependiente, mientras que la variable afrontamiento directo y reevaluación tiene un peso de predicción significativo a un nivel de significancia de 0.05.

De esta manera, la variable afrontamiento directo y reevaluación tiene un coeficiente de 0,237 (B estandarizado) en la relación de determinación de la variable dependiente, lo que indica una relación directa en donde a medida que aumentan los valores del afrontamiento directo y reevaluación, aumentan también los valores de la satisfacción laboral y a medida que los valores del afrontamiento directo y reevaluación disminuyen, los de la satisfacción laboral también lo hacen.

La variable estrés laboral presentó un peso en la determinación de la satisfacción laboral de -0,080 (B estandarizado), lo que indica que presenta una relación inversa la satisfacción laboral es decir, a medida que los valores de la variable estrés laboral disminuye, los de la variable satisfacción laboral aumentan y viceversa, sin embargo este coeficiente no resultó ser significativo a un nivel de significancia de 0,05.

El peso de androginia es de $-0,020$ (B estandarizado) en la determinación de la satisfacción laboral, lo que indica una relación inversa en donde a medida que los sujetos presenten valores más altos de androginia los valores de la satisfacción laboral disminuyen y a medida que los niveles de la misma sean más bajos, los de androginia aumentan. Sin embargo, y al igual que la variable anterior esta predicción no resulta significativa a un nivel de significancia de $0,05$.

El peso de la variable búsqueda de apoyo instrumental emocional es de $0,082$ (B estandarizado) en la relación de determinación de la variable satisfacción laboral. De esta manera se observa una relación directa en donde a medida que aumentan los valores de la variable búsqueda de apoyo instrumental emocional, aumentan también los valores de la satisfacción laboral y a medida que los valores de la búsqueda de apoyo instrumental emocional disminuyen los de la satisfacción laboral también lo hacen.

El peso de la estrategia de afrontamiento: negación e indefensión es de $-0,045$ (B estandarizado) en la determinación de la satisfacción laboral, lo que indica una relación inversa en donde a medida que los sujetos presenten valores mas altos de negación e indefensión los valores de la satisfacción laboral disminuyen y a medida que los niveles de la misma sean más bajos, los de negación e indefensión aumentan.

El peso de la estrategia de afrontamiento: emisión de conductas adictivas es de $-0,091$ (B estandarizado) en la determinación de la satisfacción laboral, lo que indica una relación inversa en donde a medida que los sujetos presenten valores mas altos de emisión de conductas adictivas los valores de la satisfacción laboral disminuyen y a medida que los niveles de la misma sean más bajos, los de emisión de conductas adictivas aumentan.

La variable búsqueda de apoyo religioso tiene un peso de 0,014 (B estandarizado) en la determinación de la satisfacción laboral, lo que indica una relación directa en donde a medida que aumentan los valores de la búsqueda de apoyo religioso, aumentan también los valores de la satisfacción laboral y a medida que los valores de búsqueda de apoyo religioso disminuye, los de la satisfacción laboral también lo hacen.

El peso de la liberación mental es de -0,061 (B estandarizado) en la determinación de la satisfacción laboral, lo que indica una relación inversa en donde a medida que los sujetos presenten valores mas altos de liberación mental los valores de la satisfacción laboral disminuyen y a medida que los niveles de la misma sean más bajos, los de liberación mental aumentan.

Por último, la variable sexo tiene un peso de 0,067 (B estandarizado) en la determinación de la satisfacción laboral, lo que indica una relación directa en donde a medida que aumentan los valores de la variable sexo, aumentan también los valores de la satisfacción laboral y a medida que los valores de la variable sexo disminuyen los de la satisfacción laboral también lo hacen. Sin embargo y al igual que las variables anteriores este coeficiente no resultó significativo a un nivel de 0,05.

2.2 Relaciones específicas

- *Relación entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral*

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 8,2% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,296, siendo significativo a un nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,296, siendo significativo a un nivel de significancia de 0.05. Lo que indica que la satisfacción laboral se ve influenciada por el estrés laboral de manera directa, por lo que a mayor nivel de estrés laboral, mayores son los niveles de satisfacción laboral experimentado por los profesores universitarios.

- *Relación entre Androginia y Satisfacción Laboral*

Cuando se realiza el análisis del efecto de la variable androginia sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 0,5% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,039, sin embargo esta explicación no resulta significativa a un nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,039, no siendo significativo a un nivel de significancia de 0.05. Lo que indica que la satisfacción laboral no se ve influenciada por la androginia en los profesores universitarios.

- *Relación entre Sexo y Satisfacción Laboral*

Cuando se realiza el análisis del efecto de la variable sexo sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el - 0,5% de la

varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,039, sin embargo esta explicación no resulta significativa a un nivel de significancia de 0.05.

El peso de la variable sexo es de 0,039, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la satisfacción laboral no se ve influenciada por el sexo en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Androginia***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la variable androginia sobre el estrés laboral, se encuentra que el modelo explica el 0,1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,09, sin embargo este no es significativo a un nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,09 y no resulta significativo a un nivel de significancia de 0.05. Lo que indica que el nivel de estrés laboral no se ve influido por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Sexo***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la variable sexo sobre el estrés laboral, se encuentra que el modelo explica el -0,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de -0,005, pero dado que el coeficiente es de signo negativo este resultado se lee como 0, este no es significativo a un nivel de significancia de 0.05.

El peso del sexo es de -0,005 y no resulta significativo a un nivel de significancia de 0.05. Lo que indica que el nivel de estrés laboral no se ve influido por el sexo en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Afrontamiento Emocional Funcional***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre el afrontamiento emocional funcional, se encuentra que el modelo explica el 13% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,37, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso del afrontamiento emocional funcional es de 0,37, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el afrontamiento emocional funcional se ve influido por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre la búsqueda de apoyo instrumental emocional, se encuentra que el modelo explica el 13% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,37, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la búsqueda de apoyo instrumental emocional es de 0,37, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el afrontamiento emocional funcional laboral se ve influido por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Afrontamiento Directo y Reevaluación***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre el afrontamiento directo y reevaluación, se encuentra que el modelo explica el 25,5% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,51, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso del afrontamiento directo y reevaluación es de 0,51, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el afrontamiento directo y reevaluación se ve influido por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Afrontamiento Emocional no Funcional***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre el afrontamiento emocional no funcional, se encuentra que el modelo explica el 15,5% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,4, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso del afrontamiento emocional funcional es de 0,4, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el afrontamiento emocional no funcional se ve influido por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Negación e Indefensión***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre la negación e indefensión, se encuentra que el modelo explica el 13,7% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,37, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la negación e indefensión es de 0,37, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la negación e indefensión se ve influida por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Emisión de conductas Adictivas***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre la emisión de conductas adictivas, se encuentra que el modelo explica el 1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,33, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la emisión de conductas adictivas es de 0,33, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la emisión de conductas adictivas se ve influida por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Búsqueda de Apoyo Religioso***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre la búsqueda de apoyo religioso, se encuentra que el modelo explica el 10,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,33, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la búsqueda de apoyo religioso es de 0,33, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la búsqueda de apoyo religioso se ve influida por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral y Liberación Mental***

Cuando se realiza el análisis del efecto del estrés laboral sobre la liberación mental, se encuentra que el modelo explica el 11% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,34, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la búsqueda de la liberación mental es de 0,33, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la liberación mental se ve influida por los niveles de estrés que experimentan los profesores, por lo que a mayores niveles de estrés habrá una mayor utilización de esta estrategia por parte de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y Afrontamiento Emocional Funcional***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre el afrontamiento emocional funcional, se encuentra que el modelo explica el

0,2% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,09, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,09, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el afrontamiento emocional funcional no se ve influenciado por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre la búsqueda de apoyo instrumental emocional, se encuentra que el modelo explica el 0,2% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,09, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,09, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la búsqueda de apoyo instrumental emocional, no se ve influenciada por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y Afrontamiento Directo y Reevaluación***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre el afrontamiento directo y la reevaluación, se encuentra que el modelo explica el -0,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,02, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,02, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el afrontamiento directo y la

reevaluación no se ve influenciado por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y Afrontamiento Emocional no Funcional***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre el afrontamiento emocional no funcional, se encuentra que el modelo explica el 0,9% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,12, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,12, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el afrontamiento emocional no funcional no se ve influenciado por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y Negación e Indefensión***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre la negación e indefensión, se encuentra que el modelo explica el -0,3% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,06, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,06, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la negación e indefensión no se ve influenciada por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y la Emisión de conductas Adictivas***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre la emisión de conductas adictivas, se encuentra que el modelo explica el -0,2% de la

varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,065, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,065, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la emisión de conductas adictivas no se ve influenciada por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y Búsqueda de Apoyo Religioso***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre la búsqueda de apoyo religioso, se encuentra que el modelo explica el -0,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,03, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,03, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la búsqueda de apoyo religioso no se ve influenciada por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia y Liberación Mental***

Cuando se realiza el análisis del efecto de la androginia sobre la liberación mental, se encuentra que el modelo explica el -0,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,01, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de 0,06, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que la liberación mental no se ve influenciada por la androginia en los profesores universitarios.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y el Afrontamiento Emocional Funcional***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre el afrontamiento emocional funcional, se encuentra que el modelo explica el 1,5% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,166, sin embargo esta explicación no resulta significativa a un nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,077, no es significativo a un nivel significancia de 0.05, de igual forma el peso de la variable androginia es de 0,141, y tampoco es significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral no es una variable que influye en el uso de la estrategia de afrontamiento emocional funcional. Al igual que la androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y la Búsqueda de apoyo instrumental emocional.***

Al realizar el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre la búsqueda de apoyo instrumental emocional, se encuentra que el modelo explica el 1,5% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,166, no siendo significativo a un nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,077, no es significativo a un nivel significancia de 0.05, de igual forma el peso de la variable androginia es de 0,141 y no es significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral no es una variable que influye significativamente en el uso de la estrategia de afrontamiento emocional funcional. Al igual que la

androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y el Afrontamiento directo y reevaluación***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre el afrontamiento directo y reevaluación, se encuentra que el modelo explica el 7,1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,29, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,288, es significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable androginia es de -0,005, siendo no significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral es una variable que influye significativamente en el uso de la estrategia de afrontamiento directo y reevaluación, por lo que pareciera que cuando los profesores se encuentran sometidos a altos niveles de estrés tienden a usar esta estrategia de afrontamiento. Mientras que la androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y el Afrontamiento Emocional no Funcional.***

Al realizar el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre el afrontamiento emocional no funcional, se encuentra que el modelo explica el 3,9% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,226, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,19, es significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable androginia es de 0,11, no resultó significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral es una variable que influye significativamente en el uso de la estrategia de afrontamiento emocional no funcional, por lo que pareciera que cuando los profesores cuando se encuentran sometidos a altos niveles de estrés tienden a utilizar esta estrategia de afrontamiento. Mientras que la androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y la Negación e indefensión.***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre la negación e indefensión, se encuentra que el modelo explica el 4,4% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,24, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,23, es significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable androginia es de 0,04 y no es significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral es una variable que influye significativamente en el uso de la estrategia de negación e indefensión, de lo cual se desprende que cuando los profesores se encuentran sometidos a altos niveles de estrés tienden a utilizar esta estrategia de afrontamiento. Mientras que la androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y la Emisión de Conductas Adictivas.***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre la emisión de conductas adictivas, se encuentra que el modelo explica el 1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,15, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,14, no es significativo a un nivel significancia de 0.05, por otra parte el peso de la variable androginia es de 0,05 y no resultó significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral es una variable que no influye significativamente en el uso de la emisión de conductas adictivas y la androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y la Búsqueda de Religioso***

Al realizar el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre la búsqueda de apoyo religioso, se encuentra que el modelo explica el 2,7% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,2, siendo significativo a un nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,198, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05, y el peso de la variable androginia es de 0,011 y no es significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral es una variable que influye significativamente en el uso de la búsqueda de apoyo religioso, de lo cual se desprende que cuando los profesores se encuentran sometidos a altos niveles de estrés tienden a utilizar esta estrategia de afrontamiento. Mientras que la androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Androginia y Liberación Mental.***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y androginia sobre la liberación mental, se encuentra que el modelo explica el 2,0% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,18, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,18, es significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable androginia es de -0,003 y no es significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral no es una variable que influye en el uso de la estrategia de liberación mental. Al igual que la androginia no tiene ningún efecto en el uso de esta estrategia de afrontamiento.

- ***Relación entre Sexo, Androginia y el Estrés Laboral***

Al realizar el análisis del efecto interactivo de las variables sexo y androginia sobre el estrés laboral, se encuentra que el modelo explica el 0,4% de la varianza, con un coeficiente de regresión de 0,09, el cual no es significativo a un nivel de significancia de 0,05. El peso de la androginia es de un coeficiente de 0,095 y el del sexo es de -0,021, ninguno de estos resultó significativo a un nivel de 0,05, por lo cual se puede decir que estas variables no tienen efectos significativos sobre el estrés laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, el Afrontamiento Emocional Funcional y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y el afrontamiento emocional funcional sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 14,8% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,398, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,19, es significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable afrontamiento emocional funcional es de 0,29 siendo significativo también a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral y el uso de la estrategia de afrontamiento emocional funcional influyen significativamente en los niveles de la satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayores niveles de estrés y mayor utilización de esta estrategia de afrontamiento, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y la búsqueda de apoyo instrumental emocional sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 14,8% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,398, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,19, es significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable búsqueda de apoyo instrumental emocional es de 0,29 siendo significativo también a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral y el uso de la estrategia de

búsqueda de apoyo instrumental emocional influyen significativamente en los niveles de la satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayores niveles de estrés y mayor utilización de esta estrategia de afrontamiento, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Afrontamiento Directo y reevaluación y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y afrontamiento directo y reevaluación sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 20,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,47, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,08, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable afrontamiento directo y reevaluación es de 0,41 siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo que indica que el estrés laboral no tiene un efecto significativo sobre la satisfacción laboral en este caso, mientras que el uso de la estrategia de afrontamiento directo y reevaluación influye significativamente en los niveles de la satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayor utilización de esta estrategia de afrontamiento, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Afrontamiento Emocional no Funcional y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y el afrontamiento emocional no funcional sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 10,9% de la varianza

verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,35, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,22, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable afrontamiento emocional no funcional es de 0,2 siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Esto indica que el estrés laboral y el afrontamiento emocional no funcional influyen significativamente en los niveles de la satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayores niveles de estrés y mayor utilización de esta estrategia, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, la Negación e Indefensión y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y la negación e indefensión sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 7,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,3, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,29, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable negación e indefensión es de 0,02 no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05, por lo cual no tiene un efecto significativo sobre la satisfacción laboral. Por otra parte, esto indica que el estrés laboral influye significativamente en los niveles de la satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayores niveles de estrés, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, la Emisión de Conductas Adictivas y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y la emisión de conductas adictivas sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 8,1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,3, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,27, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable negación e indefensión es de 0,07 no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05, por lo cual no tiene un efecto significativo sobre la satisfacción laboral. Por otra parte, esto indica que el estrés laboral influye significativamente en los niveles de la satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayores niveles de estrés, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Búsqueda de Apoyo Religioso y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y la búsqueda de apoyo religioso sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 8,9% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,32, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,25, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable búsqueda de apoyo religioso es de 0,12 no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05, por lo cual no tiene un efecto significativo sobre la satisfacción laboral. Por otra parte, esto indica que el estrés laboral influye significativamente en los niveles de la

satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayores niveles de estrés, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Estrés Laboral, Liberación Mental y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables estrés laboral y la liberación mental sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 8,1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,3, siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso del estrés laboral es de 0,27, siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable liberación mental es de 0,07, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05, por lo cual no tiene un efecto significativo sobre la satisfacción laboral. Por otra parte, esto indica que el estrés laboral influye significativamente en los niveles de la satisfacción laboral de los profesores universitarios, de manera tal que a mayores niveles de estrés, mayores son los niveles de satisfacción laboral.

- ***Relación entre Androginia, el Afrontamiento Emocional Funcional y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y el afrontamiento emocional funcional sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el -0,7% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,08, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,05, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable afrontamiento emocional funcional es de 0,07, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05.

Lo cual indica que la androginia y el afrontamiento emocional funcional no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia, Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y la búsqueda de apoyo instrumental emocional sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el -0,7% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,08, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,05, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable búsqueda de apoyo religioso es de 0,07, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo cual indica que la androginia y la búsqueda de apoyo instrumental emocional no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia, Afrontamiento Directo y Reevaluación y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y el afrontamiento directo y reevaluación sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 0,6% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,14, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,04, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable afrontamiento directo y reevaluación es de 0,13, no siendo significativo a un nivel significancia de

0.05. Lo cual indica que la androginia y el afrontamiento directo y reevaluación no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia, Afrontamiento Emocional no Funcional y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y el afrontamiento emocional no funcional sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el -0,1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,05, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,33, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la variable afrontamiento emocional no funcional es de -0,28, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo cual indica que la androginia y el afrontamiento emocional no funcional no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia, la Negación e Indefensión y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y la negación e indefensión sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 0,1% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,15, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,03, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la negación e indefensión es de -0,15, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo cual indica que la

androginia y la negación e indefensión no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia, la Emisión de Conductas Adictivas y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y la emisión de conductas adictivas sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 0,9% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,15, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,03, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la emisión de conductas adictivas es de -0,14, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo cual indica que la androginia y la emisión de conductas adictivas no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia, Búsqueda de Apoyo Religioso y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y la búsqueda de apoyo religioso sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el -0,11% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,04, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,04, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la búsqueda de apoyo religioso es de -0,01, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo cual indica que la

androginia y la búsqueda de apoyo religioso no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

- ***Relación entre Androginia, Liberación Mental y la Satisfacción Laboral***

Cuando se realiza el análisis del efecto interactivo de las variables androginia y la liberación mental sobre la satisfacción laboral, se encuentra que el modelo explica el 0% de la varianza verdadera, con un coeficiente de regresión de 0,11, no siendo significativo al nivel de significancia de 0.05.

El peso de la androginia es de -0,04, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. El peso de la liberación mental es de -0,11, no siendo significativo a un nivel significancia de 0.05. Lo cual indica que la androginia y la liberación mental no influyen significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los profesores universitarios.

IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar el efecto que tiene el estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés, el sexo, la androginia, sobre la satisfacción laboral; para así poder identificar en qué medida cada una de las variables señaladas influye sobre la dependiente.

Al considerar el comportamiento de la variable satisfacción laboral en la muestra de profesores de la Universidad Católica Andrés Bello, se encontró que los sujetos mostraron una satisfacción laboral en promedio media alta.

Se evidenció que el modelo propuesto explicó un 4% de la varianza de la variable satisfacción laboral con un coeficiente de regresión (R) de 0,103 no siendo significativo a un nivel de significancia de 0.05. Por lo que se puede inferir que las variables incluidas en el estudio no son suficientes para dar cuenta de la satisfacción laboral de los profesores universitarios de la U.C.A.B. Estos resultados pueden deberse a que esta es una variable dependiente que se encuentra multideterminada y los factores que la explican en particular en los profesores distan de las tomadas en consideración con otras poblaciones.

En este sentido Michaelowa, (2002) consideró a los siguientes factores como determinantes de la satisfacción laboral en profesores:

- Las variables que describen el ambiente de clases y las facilidades de la escuela: entre las que se considera los tipos de clase y la estructura, el desempeño inicial de los estudiantes, el acceso a los libros, electricidad, pupitres, borradores y otros equipos, proximidad a

la ciudad, más específicamente si se encuentra fuera o dentro de la ciudad.

- Las variables que describen las características de los profesores ó acerca de los profesores, tales como sexo, situación familiar y experiencia docente en el área.
- Las variables que describen las condiciones del contrato de los profesores, entre los que se encuentran las perspectivas del trabajo, si es en el sector público o privado el empleo y el trabajo adicional aparte del que le corresponde como profesor.
- Las variables que describen las relaciones humanas, la supervisión de los profesores y las responsabilidades, tales como el intercambio con los profesores, reuniones con el director, control por parte de los padres y los inspectores de la escuela.
- Las variables que describen las características comunitarias específicas donde se desenvuelve el trabajo docente a nivel del país.

Las variables explicativas seleccionadas por Michaelowa, reflejan los predictores relevantes de la satisfacción laboral de los profesores reportados en la literatura, basado notablemente en los modelos situacionales de la satisfacción laboral (Hoy y Miskel 1996 cp. Michaelowa, 2002). Sin embargo, estas consideraciones pueden cambiar de acuerdo al equipo, al ambiente de trabajo, al training adecuado y al contrato con condiciones seguras, en particular las perspectivas de trabajo a largo plazo, seguridad y un salario decente. Por otra parte, la satisfacción laboral de los profesores probablemente se vea incrementada por los intercambios positivos con los

colegas, el director y los padres de los estudiantes, pero puede ser que se vea afectada por la presión del control.

De las variables presentadas anteriormente y en cuanto a las características inherentes de los profesores, en esta investigación solo se toman en cuenta al sexo.

Con referencia al sexo, este pareció no tener ninguna clase de influencia ni relación significativa con el nivel de satisfacción laboral encontrado. Estos resultados concuerdan con los resultados encontrados por Quin, Staines y McCullough (1974, c.p. Chiu, 1998), en el estudio en el cual se realizó una revisión de cinco encuestas nacionales, donde se encontró que los hombres estaban más satisfechos en tres encuestas, y las mujeres estaban más satisfechas en dos encuestas. Sin embargo el rango de diferencia era de 2-7 puntos porcentuales y solo en ciertas ocasiones era significativo. Esto implicaba que no existía realmente una diferencia de género en general o de una magnitud importante en cuanto a la satisfacción laboral.

Igualmente se encuentra el estudio realizado por Sousa Poza (2000), en el cual se analizaron los datos recogidos por el Programa Internacional Social de Encuestas (ISSP) en 1997 en donde el tópico fue "Orientaciones Laborales" tomando una muestra de 15.324 trabajadores recolectadas por instituciones independientes de los siguientes países: Bulgaria, Chipre, República Checa, Alemania, Hungría, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Israel, Italia, Japón, los países bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, Rusia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y los Estados Unidos.

En los resultados de este estudio se observó que en la mayoría de los países la diferencia entre los niveles de satisfacción de las mujeres y de los

hombres no fue muy alta. Solo en cinco países (Gran Bretaña, Hungría, Estados Unidos, Nueva Zelanda y España) las diferencias entre los niveles de satisfacción laboral de hombres y mujeres fueron mayores al 5 % de diferencia. Estos resultados de cierto modo reflejan que el sexo puede generar pocos efectos sobre la satisfacción laboral y estos pueden depender del contexto laboral y geográfico en donde se realice el estudio, en este sentido se deben tomar en cuenta las diferencias que existen entre las condiciones laborales en distintos contextos que pueden en algunos casos favorecer a hombres o a las mujeres.

En este sentido, la investigación realizada por Bishay (1996) demuestra que estas diferencias en cuanto al género pueden darse en condiciones de la satisfacción laboral más específicas, tales como el salario y el trabajo administrativo. En el caso de los profesores que colaboraron con el presente estudio, se puede decir que las condiciones laborales no parecen afectar de manera diferencial la satisfacción con el trabajo que presentan los hombres y las mujeres.

En la presente investigación se encontró que al realizar un análisis interactivo los efectos directos de las variables estrés laboral, androginia, búsqueda de apoyo instrumental emocional, afrontamiento emocional-no funcional, negación e indefensión emisión de conductas adictivas, búsqueda de apoyo religioso, liberación mental y sexo no tienen pesos significativos a un nivel de significancia de 0.05 en la predicción de la satisfacción laboral, mientras que el efecto directo de la variable afrontamiento directo y reevaluación tuvo un peso significativo a un nivel de significancia de 0.05 en la predicción de la satisfacción laboral. Sin embargo el efecto del estrés laboral en sí mismo fue significativo en la predicción de la utilización de las estrategias de afrontamiento y del nivel de satisfacción laboral.

Dado que el afrontamiento directo y reevaluación es una estrategia de afrontamiento dirigida al problema y a su solución, la utilización de la misma acorde con Lazarus y Folkman (1986) puede producir cambios en el entorno tales como la modificación de variables en el ambiente o en el individuo mismo, de esta manera el individuo al utilizar esta estrategia puede alterar ya sea las condiciones laborales extrínsecas o los factores motivacionales intrínsecos del trabajo generando un aumento en el nivel de satisfacción laboral experimentado, lo cual puede explicar la relación entre ambas variables.

Dentro de las predicciones más significativas del modelo propuesto se encontró que el nivel de estrés laboral predijo significativamente la utilización de cada estrategia de afrontamiento, mientras que la androginia no resultó un predictor significativo.

El hallazgo de la asociación del estrés con la utilización de estrategias de afrontamiento no parece extraordinario, pues ante los distintos estresores, los individuos desarrollan según Lazarus y Folkman (1986) esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar las demandas que resultan exageradas. Sin embargo el hallazgo de que la androginia no presentó un efecto significativo en la utilización de las estrategias de afrontamiento contrasta con los resultados encontrados por Gianakos (2000) en su investigación sobre la influencia de los roles de género sobre las estrategias de afrontamiento, encontrando diferencias significativas en la utilización de las mismas en personas andrógenas en las estrategias específicas de búsqueda de ayuda, pensamiento positivo y estrategias de acción directa. Igualmente, la investigación realizada en el 2002 por la misma autora presentó hallazgos en los cuales el rol sexual resultó ser un predictor significativo para las estrategias de pensar positivamente y de acción directa.

De esta forma, se puede decir que existen otras variables de personalidad que pudiesen tener efectos significativos para predecir la utilización de ciertas estrategias de afrontamiento y que no han sido consideradas en el presente estudio, en este sentido, el estudio realizado por Lengua (2000) considera los efectos de variables tales como el género y el locus de control, la orientación al logro, hacia la afiliación y la empatía que explicaron parcialmente el efecto de los roles de género sobre las estrategias de afrontamiento.

Por otra parte, la asociación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral es reportada en investigaciones tales como la de Decker y Borgen (1993) en la cual el estrés añadió un incremento del 60% en la predicción de la satisfacción laboral, pero cabe destacar que sus resultados difirieron de los de la presente investigación en cuanto al efecto del estrés sobre la satisfacción, dado que estos investigadores encontraron un efecto inverso en el cual a mayores niveles de estrés menores niveles de satisfacción laboral. En la presente investigación el efecto encontrado entre estas variables es directo, es decir, a mayores niveles de estrés laboral, mayores niveles de satisfacción con el trabajo. Este resultado pudiese ser explicado por el hecho de que el estrés genera la utilización de estrategias de afrontamiento que al ser efectivas posiblemente producen sentimientos de logro y fortalecimiento, aumentando de esta manera el nivel de satisfacción laboral

Con referencia a la interacción del estrés laboral con las siguientes estrategias de afrontamiento: afrontamiento emocional no funcional, afrontamiento emocional funcional, búsqueda de apoyo instrumental emocional, afrontamiento directo y reevaluación, su efecto resultó significativo para la predicción de la satisfacción laboral. Este hallazgo contrasta con los resultados obtenidos por Decker y Borgen (1993) en su investigación sobre la relación entre la tensión ocupacional, el estrés laboral,

las estrategias de afrontamiento del estrés, la satisfacción laboral y el afecto negativo, en la cual las estrategias de afrontamiento evaluadas no aportaron ningún incremento en la predicción de la satisfacción laboral.

Con relación al efecto de la androginia y el sexo sobre el estrés laboral, se encontró en la presente investigación que tal efecto no fue significativo. Este resultado en cuanto a la androginia contrasta con el hallazgo obtenido por Ushasree et al. (1995), en el cual hubo un efecto significativo de las diferencias de rol de género en cuanto al estrés laboral. En relación con los efectos del sexo sobre el estrés, el resultado obtenido en este estudio contrasta con el encontrado por Thompson (1996) quien estudió las diferencias de género en el estrés ocupacional y las estrategias de afrontamiento demostrando diferencias significativas entre hombres y mujeres con relación al nivel de estrés ocupacional.

Sin embargo, estas diferencias en cuanto al género en el nivel de estrés laboral percibido se encuentra asociado con otras variables según lo reportado por Vagg et al. (2002) quien estudió los efectos del nivel organizacional en interacción con el género sobre el estrés laboral encontrando influencias significativas de la interacción de ambas variables. De la misma manera, Gardiner y Tiggeman (1999) evaluaron el efecto de trabajar en una industria dominada por hombres o dominada por mujeres como una variable que interactuaba con los efectos del género, encontrando un efecto significativo de esta interacción sobre el estrés laboral.

Estas consideraciones pudiesen explicar los hallazgos obtenidos en el presente estudio, dado que existen ciertas variables que interactúan con el efecto del género que no fueron consideradas y las cuales al parecer no generaron diferencias de género en cuanto al estrés laboral presentados por los profesores universitarios de la U.C.A.B.

En síntesis, dentro del modelo de ruta propuesto se obtuvieron resultados que permiten explicar en alguna medida el comportamiento de la variable endógena en la muestra de profesores de la UCAB. Así, la satisfacción laboral fue predicha por el afrontamiento directo y reevaluación; las estrategias de afrontamiento fueron predichas de manera significativa por el estrés laboral y este y su interacción con las estrategias de afrontamiento predijeron de manera significativa la satisfacción laboral.

Sin embargo, la varianza total explicada por el modelo es baja, lo que permite inferir la existencia de otras variables que resultan mejores predictores de la satisfacción laboral y que no fueron contempladas en el diagrama de ruta inicial. Cabe destacar que la generalizabilidad de los resultados encontrados se encuentra limitada a la muestra evaluada, dadas las características del muestreo y de la baja proporción de participantes en la investigación.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El trabajo de investigación llevado a cabo permitió poner de manifiesto la complejidad de la variable dependiente: satisfacción laboral, especialmente cuando se pone a prueba la eficacia y confiabilidad de los predictores: estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés, el sexo y androginia.

Sin embargo, el modelo de ruta propuesto para la predicción de dicha variable no resultó suficientemente útil para dar cuenta de la satisfacción laboral, la única variable que predijo significativamente la variable dependiente fue el afrontamiento directo y reevaluación, pero como conjunto, el modelo total no logró explicar una gran proporción de los resultados obtenidos.

Una de las limitaciones del presente trabajo de investigación puede estar relacionada con la muestra de sujetos ya que, al ser voluntaria la participación en el mismo, puede suponerse que aquellos que participaron tenían ciertas características comunes que los diferenciaban de quienes no desearon o aceptaron participar, lo que podría dar cuenta de la baja varianza explicada del modelo propuesto. Por otra parte, esta condición limitó el número de personas que constituyeron a la muestra restringiendo de esta manera la generalización de los resultados a otras poblaciones de profesores universitarios.

Por otra parte, como se mencionó en la discusión de resultados, el hecho de que el modelo propuesto no proporcionara altos niveles de varianza explicada indica que, además de las variables contempladas en el mismo, existen otras que probablemente podrían permitir una mayor

comprensión y predicción de la satisfacción laboral en profesores universitarios. Por ejemplo, se podrían contemplar las variables descritas por Michaelowa en el 2002.

Sería recomendable elaborar un instrumento para medir la satisfacción laboral de los profesores universitarios, ya que ésta pareciera verse afectada por variables de distinta índole a las que son tomadas en consideración en las organizaciones. También sería recomendable, someter este instrumento a distintos estudios de validez y confiabilidad.

Por otro lado dado que los instrumentos de estrés, las estrategias de afrontamiento del estrés y la androginia se comportaron de manera distinta a nivel factorial en la muestra de profesores universitarios, sería beneficioso realizar estudios de validez en diferentes muestras para así poder tener una aproximación con mayor exactitud del comportamiento de estas variables en los profesores universitarios.

Finalmente, sería recomendable llevar a cabo investigaciones futuras incluyendo la satisfacción laboral como variable dependiente en ámbitos organizacionales diversos y distintos al académico, para así poder ampliar la comprensión del fenómeno, aumentar la posibilidad de generalización de resultados y generar modelos que expliquen la satisfacción laboral. De esta manera se podrían instaurar mejoras dentro de las organizaciones, aumentando así la eficacia y el éxito de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

ABC. (2003). *90% por ciento de las bajas de profesores son consecuencias del estrés que sufre en las aulas*. Recuperado en Mayo 30, 2004 de <http://www.psiquiatria.com>.

Aguilar, N. (1997). *Efecto de la prestación de servicios de salud sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de profesionales que proveen dichos servicios*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos*. (7a. ed.) México: Prentice Hall.

Anastasia, I. (1996). Sex and gender: a study of university professors. *Sex Roles: A Journal of Research*. Recuperado en Abril 13, 2003 de <http://www.findarticles.com>.

Arnau, J. (1995). *Diseños longitudinales aplicados a las ciencias del comportamiento*. México: Limusa

Arraez, Y., Brito, G., García, C., Linares, D. y Vicuña, C. (1995). *Estudio correlacional de la relación entre la actitud hacia el amor y el rol sexual en jóvenes universitarios de la U.S.B. de ambos sexos, en edades comprendidas entre los 18 y 25 años de nivel socioeconómico medio*. Trabajo de Investigación no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Baron, R. y Byrne, D (1998). *Psicología social*. España: Mc Graw Hill.

Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 42, (2) 155-162.

Bem, S. (1975). Sex role adaptability: one consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31 (4), 634-643.

Bem, S. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 43 (2), 196-205.

Bishay, A. (1996) Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Science*. 3, 147-154.

Brief, A. (2002). Organizational behavior: affect the workplace. *Annual Review of Psychology*. Recuperado en Marzo 25, 2003, de http://www.findarticles.com/cf_0/m0961/2002_Annual/83789648/p1/article.jhtml?term=job+satisfaction.

Campos, J. y Vergara, S. (2002) *Influencia del sexo del perceptor, los roles sexuales, el autoritarismo, la orientación religiosa y el contacto social con un homosexual sobre la actitud hacia la homosexualidad femenina y masculina*.

Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Canino, E. y Angelucci, L. (1994). Riesgo asociado a hipertensión arterial – Un análisis de componente principal-. *Comportamiento*, 3 (1), 38-53. Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

Canino, E., Angelucci, L. y Robles, J. (1992). Factores de riesgo como predictores de los cambios en presión arterial y frecuencia cardiaca. *Avances Cardiológicos*, XII (6), 161-175.

Canino, E. Groeger, M. y Micale, L. (1996). Evaluación integral del estrés en el contexto laboral: proposición de un modelo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 15 (1), 11-22.

Cardozo, N. y Leal, E. (1991). *Estudio acerca de la incidencia de la satisfacción laboral sobre el nivel de ausentismo, basado en la teoría dual de Herzberg*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Carver, C., Scheier, M. y Weintreaub, J. (1989): Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56 (2), 267-283.

Carver, C. y Scheier, M. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*. 66 (1), 184-195.

Castillo, H. (1995). *Rendimiento académico y adaptación al régimen militar en cadetes: variables asociadas*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M. y Boudreau, J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S managers. *Journal of Applied Psychology*. 85 (1), 65-74.

Chiu, C. (1998). Do professional women have lower satisfaction than professional men? lawyers as a case of study. *Sex Roles: A Journal of Research*. Recuperado en Marzo 04, 2003, de http://www.findarticles.com/cf_0/m2294/n78_v38/20914076/p1/article.jhtml?term=job+sati

Cox, T y González, R. (2004). *El estrés laboral: panorámica europea El estrés laboral es una fuerte reacción emocional negativa al trabajo*. (2004). Recuperado en Mayo 19, 2004 de http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/5/es/index_3.htm.

Decker, P. y Borgen, F. (1993). Dimensions of work appraisal: stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counseling Psychology*. 40 (4), 470 – 478.

Dobrevá – Martinová, T., Villeneuve, M., Strickland, L. y Matheson, K. (2002). Occupational role stress in the Canadian forces: its association with individual and organizational well-being. *Canadian Journal of Behavioral Science*. 34 (2), 111-121.

Dorta, M. (1999). *La multiplicidad en la experiencia sexual humana*. Recuperado en Enero, 14 del 2002 de www.saludhoy.com.

Escuela de Psicología (2002) *Contribuciones a la deontología de la investigación en psicología*. Caracas: Publicaciones UCAB.

Estrés laboral: desbordados. (2001). Recuperado en Mayo, 19, 2004, de <http://www.ecofield.com.ar/notas/n-135.htm>

Faubion, C. (2001). Rural/urban differences in counselor satisfaction and extrinsic job factors. *Journal of Rehabilitation*. Recuperado en Enero, 15, 2003 de

http://www.findarticles.com/cf_0/m0825/4_67/81759712/p1/article.jhtml?term=jOB+SATISFACTION

Feldman, S. (1990). *Estrés y gerencia: un estudio exploratorio del caso venezolano*. Trabajo de Grado de Doctorado en Psiquiatría no publicado, Caracas, Venezuela.

Fierro, X. (1995). El asesoramiento sexual dentro de un enfoque constructivista. *Analogías 2*, 7-18.

Fogarty, T. (1996) Gender differences in the perception of the work environment within large international accounting firms. *Managerial Auditing Journal 11*, 10-19.

Gardiner, M. y Tiggeman, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male - and female – dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72 (3), 301-315.

Gianakos, I. (2000). Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles: A Journal of Research*. Recuperado en Mayo 24, 2003 de <http://www.findarticles.com>.

Gianakos, I. (2002). Predictors of coping with work stress: the influences of sex, gender role, social desirability, and locus of control. *Sex Roles: A Journal of Research*. Recuperado en Mayo 24, 2003 de <http://www.findarticles.com>

Guarino, L. (1991). *Estilos de afrontamiento a eventos estresantes en una muestra de estudiantes universitarios*. Trabajo de ascenso no publicado. Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Greenhaus, J. y Parasuraman, S. (1987) A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*. 8 (2), 37-60

Healy, C. (2000). Nursing stress: the effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of advanced nursing*. 31 (3), 681-689.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley International Edition.

Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*. 2, 213-218.

Hulin, C. y Smith, P. (1964). Gender differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48 (1), 88-92.

Hyde.J., Krajinik. M. y Skuldt – Niederberger, K. (1991). Androgyny across the life span: a replication and longitudinal follow – up. *Developmental Psychology*. 27 (3), 516 – 519.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH). (2003). *El estrés...En el trabajo*. Recuperado el 7 de Mayo del 2003 de D.C: Autor.

Jagacinski, C. (1987). Androgyny in a male-dominated field: The relationship of gender-typed traits to performance and satisfaction in engineering. *Gender Role*, 17 (6), 529-547.

Jain, V., Lall, R., McLaughlin, D. y Johnson, W. (1996). Effects of locus of control, occupational stress, and psychological distress on job satisfaction among nurses. *Psychological Reports*, 78, 1256-1258.

Judge, T., Locke, E. y Durham, C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior*. 19 (2), 151-188.

Judge, T., Locke, E., Durham, C. y Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 83 (1), 17-34.

Kanner, A., Coyne, J., Schaefer, C. y Lazarus, R. (1981). Comparison of two models of stress measurement: Daily hassles and uplift versus major life event. *Journal of Behavioral Medicine* 4, (1).

Kerlinguer, F y Lee, M. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en las ciencias sociales* (4ª. Ed.) México: McGraw-Hill.

Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology*, 128 (6), 683 – 691.

Krausz, M., Kedem, P., Tal, Z. y Amir, Y. (1992). Sex-role orientation and work adaptation. *Research in Nursing and Health*, 15 (5), 391-398.

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

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

Lengua, L. (2000). Gender, gender roles, and personality: gender differences in the prediction of coping and psychological symptoms. *Sex Roles: A Journal of Research*. Recuperado en Mayo 24, 2003 de <http://www.findarticles.com>

Liacqua, J. y Schumacher, P. (1995) Factors contributing to job satisfaction in higher education. *Education*, 116 (1), 51 – 62.

Light, D., Keller, S. y Calhoun, C. (1991). *Sociología*. México: Mc Graw Hill.

Markham, P. (1999). Stressors and coping strategies of esl teachers.(statistical data included). *Journal of Instructional Psychology*, Diciembre. Recuperado en Abril 24, 2004 de http://www.findarticles.com/cf_dls/m0FCG/4_26/62980775/p1/article.jhtml

Michaelowa, K. (2002) Teacher job satisfaction student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-saharan Africa. Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA.) Hamburg Institute of International Economics. *Discussion Paper*, 188.

Morales, M. (1995). *Procesos de estrés y apoyo social: repercusiones en la salud individual y bienestar marital*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Nelson, J. Maculan, A., Roberts, M. y Ohlund B. (2001). Sources of occupational stress for teachers of students with emotional and behavioral disorders (Statistical Data Included). *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*. Summer. Recuperado en Abril 26, 2004 de http://www.findarticles.com/cf_dls/m0FCB/2_9/75433932/p1/article.jhtml

Netherlands Institute of Care and Welfare. (2002) *Care Work in Europe Current Understanding and Future Directions*. Utrecht: Autor.

Nisbet, R. (1982). *Introducción a la sociología. El vínculo social*. Barcelona: Editorial Vincens- vives.

Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education and Training*. 39 (9), 354-359.

Osorio, E. y Ruiz, R. (2002). *Influencia del maquiavelismo, locus de control, edad sexo y antigüedad sobre la satisfacción laboral*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Perie.M y Baker, D. (1997). Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. National Center for Education Statistics. Statistical Report. U.S. Department of Education. Office of Educational Research and Improvement. *NCES, 1997-XXX*.

Pizzuti, M. y Rubio, A. (1985). *Relación entre rol sexual y rendimiento académico en una muestra de la UCAB*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Robbins, S (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall. 8a.Ed

Salkind, N.J (1998). *Métodos de investigación*. México: Prentice-Hall.3ra Ed

Schultz, D. (1985). *Psicología industrial*. (3ra edición) México: Mc Graw Hill.

Schuttenberg, E., O'Dell, F. y Kaczala, C. (1990). Vocational personality types and sex role perceptions of teachers, counselors, and educational administrator. *Career Development Quarterly*, 39 (1), 60-71.

Selye, H. (1965). *La tensión en la vida (el stress)*. Argentina: Fabril.

Sierra, B. (1992). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. 8ª. ed. Madrid: Paraninfo.

Sousa Poza, A. (2000) Taking another look at the gender/job satisfaction paradox. *Kyklos*, 53 (2), 135-153.

Staw, B., y Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70 (4), 469-480.

Suarez, B. (1996). *Características de autopercepción del rol sexual y las dimensiones sociales de las gerentes. Un estudio exploratorio*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Testa, M. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236.

Troconis, M. (1999). *Estrés, autoeficacia y afrontamiento en docentes de pre-escolar*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Trujillo, M. (1997). *Manejo del estrés en enfermeras con roles múltiples*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Truell, A. y Price, W. (1998). Job satisfaction among community college occupational – technical faculty. *Community college journal of research and practice*, 22 (2), 111 – 123.

Ushasree, S., Seshu Reddy, B. y Vinolya, P. (1995). Gender, gender-role and age effects on teacher's job stress and job satisfaction. *Psychological Studies*, 40 (2), 72-76.

Velazco, O. y Aguilar, I. (1989). *Nivel de satisfacción de los ingenieros por proyectos, en base a la teoría bifactorial de Herzberg*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Vivien, L. y Thompson, T. (1996). Gender differences in occupational stress and coping strategies among IT personnel. *Women in management review*. 11 (1), 7 - 15.

White, E. (2000). Coping with stress: are there differences between genders?. *Undergraduate Journal of Psychology*. 13 (2), 70 - 75.

ANEXO A
Escala de Satisfacción Laboral

Cuestionario n° 1

Instrucciones

1. El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel de satisfacción que presentan actualmente los empleados de esta empresa durante su trabajo.
2. Lea el cuestionario cuidadosamente y asegúrese de responder de la manera más objetiva y sincera posible a todas las preguntas planteadas.
3. A continuación se le presentan 34 frases, al lado de las cuales se le plantean una serie de opciones que representan el nivel de acuerdo que Ud. tiene con dichas frases.
4. Marque con una **equis "X"** la casilla que contenga el número que mejor represente su opinión.
5. Debe escoger solo **una (1)** opción para cada frase.
6. No existen respuestas buenas o malas, solo queremos conocer su opinión

COMPLETO DESACUERDO	LIGERO DESACUERDO	LIGERO ACUERDO	COMPLETO ACUERDO
1	2	3	4

1.- El trabajo que Ud. realiza es valorado por los demás miembros de la empresa.	1	2	3	4
2.- Está satisfecho(a) con los resultados de su propio trabajo.	1	2	3	4
3.- La empresa le da la oportunidad de desarrollarse plenamente a través de su trabajo.	1	2	3	4
4.- Su supervisor valora el esfuerzo que Ud. pone al realizar su trabajo.	1	2	3	4
5.- La empresa le brinda oportunidades de promociones dentro de su área de trabajo.	1	2	3	4
6.- Su trabajo le parece interesante.	1	2	3	4
7.- El trabajo que realiza es reconocido por el personal del departamento para el cual Ud. trabaja.	1	2	3	4
8.- Al finalizar un trabajo Ud. siente que ha logrado culminarlo con éxito.	1	2	3	4
9.- Se siente satisfecho(a) con los reconocimientos (distinciones, condecoraciones, bonificaciones, etc) que por la labor ejecutada le da la empresa a sus empleados.	1	2	3	4
10.- Sus superiores reconocen el trabajo que realiza.	1	2	3	4
11.- Se siente satisfecho(a) con su cargo.	1	2	3	4
12.- la ejecución de un proyecto es responsabilidad compartida del equipo que lo integra.	1	2	3	4
13.- Existen posibilidades de ascender en su trabajo.	1	2	3	4
14.- El trabajo que realiza le permite hacer uso de sus habilidades y destrezas.	1	2	3	4
15.- Su cargo le permite participar en la fijación de metas y objetivos de su departamento.	1	2	3	4
16.- Ud. recibe elogios al realizar un buen trabajo.	1	2	3	4
17.- Los programas y políticas de personal tales como: programas de capacitación, promociones, etc. son buenos y han sido aplicadas equitativamente en su empresa.	1	2	3	4
18.- El reconocimiento más importante para el personal de la empresa es la participación en las acciones.	1	2	3	4
19.- Siente satisfacción personal por los logros de la empresa.	1	2	3	4
20.- Su trabajo es tan rutinario que no le permite aprender nada nuevo.	1	2	3	4
21.- Se siente estancado en el trabajo que realiza.	1	2	3	4
22.- La empresa planifica los ascensos de sus empleados.	1	2	3	4
23.- Ud. preferiría realizar un trabajo diferente al que está realizando en la actualidad.	1	2	3	4

24.- Su trabajo le brinda la posibilidad de un aprendizaje y desarrollo constantes.	1	2	3	4
25.- La empresa delega en sus miembros la autoridad necesaria para que en determinado momento cualquiera de los trabajadores pueda tomar una decisión de importancia que implique el compromiso de todos.	1	2	3	4
26.- Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones sobre el mismo.	1	2	3	4
27.- En la empresa la posibilidad de ascender es difícil aún cuando se cumpla correctamente con el trabajo y se tengan los conocimientos suficientes.	1	2	3	4
28.- Está satisfecho con los logros el equipo al cual pertenece.	1	2	3	4
29.- El trabajo que realiza cumple con sus expectativas profesionales.	1	2	3	4
30.- Si el trabajo tiene mayor o menor éxito se considera Ud. responsable.	1	2	3	4
31.- En el momento que termina un trabajo ha superado los problemas encontrados.	1	2	3	4
32.- Las evoluciones y cursos de capacitación son medios objetivos de los cuales se vale la empresa para conceder un ascenso o promoción.	1	2	3	4
33.- Las promociones en la empresa se otorgan por méritos.	1	2	3	4
34.- La autoridad que le ofrece la empresa sobre su trabajo le permite sentirse responsable de sus resultados.	1	2	3	4

Asegurese de responder todas las preguntas
MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

ANEXO B
Escala de Rol Sexual

Cuestionario n°2

Marque con una **equis “X”** la casilla, que de acuerdo a la leyenda que se presenta a continuación la opción que mejor represente su opinión. Debe escoger solo **una (1)** opción para cada frase.

RV	AV	CF	CS
Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Casi siempre

1. Me considero una persona amable...	RV	AV	CF	CS
2. Soy una persona desafiante...	RV	AV	CF	CS
3. Me describo como sociable...	RV	AV	CF	CS
4. Me caracterizo por ser manipulador(a)...	RV	AV	CF	CS
5. Me comporto impulsivamente...	RV	AV	CF	CS
6. Considero que soy Osado (a)...	RV	AV	CF	CS
7. Creo que soy tolerante...	RV	AV	CF	CS
8. Soy una persona resistente...	RV	AV	CF	CS
9. Me caracterizo por ser receptivo (a)...	RV	AV	CF	CS
10. Tiendo a ser malicioso (a)...	RV	AV	CF	CS
11. Me considero un (a) líder...	RV	AV	CF	CS
12. Me describo como un (a) persona humanitaria...	RV	AV	CF	CS
13. Soy honrado (a)...	RV	AV	CF	CS
14. Soy una persona optimista...	RV	AV	CF	CS
15. Me gusta ser competitivo(a)...	RV	AV	CF	CS
16. Me caracterizo por ser una persona servicial...	RV	AV	CF	CS
17. Me considero benévolo(a)...	RV	AV	CF	CS
18. Poseo sentido estratégico...	RV	AV	CF	CS
19. Tengo necesidad de poder...	RV	AV	CF	CS
20. Me considero con personalidad fuerte...	RV	AV	CF	CS

Asegurese de responder todas las preguntas
MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

ANEXO C
Escala de Percepción de Situaciones
Estresantes

Cuestionario n°3

Hay muchas situaciones por las cuales una persona puede sentirse presionada. A continuación se enumera una serie de situaciones irritantes o incómodas que pueden causar desde molestias pequeñas hasta presiones, problemas o dificultades importantes que generan tensión. Ellas pueden ocurrir pocas o muchas veces. Por favor, léalas e indique con una “X” en que grado le ha afectado en los últimos seis (6) meses, de acuerdo a la siguiente escala:

1= Me preocupa muy poco o nada 2= Me preocupa poco 3= Me preocupa mucho 4= Me preocupa muchísimo

1. Comer en exceso	1 2 3 4
2. El financiamiento de la educación de mis hijos	1 2 3 4
3. Compartir espacio físico con otras personas en el trabajo	1 2 3 4
4. Rendir cuentas a varios jefes o supervisores	1 2 3 4
5. Relaciones extra maritales	1 2 3 4
6. La falta de control sobre personas o situaciones que afectan mi desempeño laboral	1 2 3 4
7. Fumar demasiado	1 2 3 4
8. La insuficiencia de recursos materiales para el cumplimiento de mi trabajo	1 2 3 4
9. Los cambios internos en la institución universitaria donde trabajo	1 2 3 4
10. Tomar decisiones de cambio de trabajo	1 2 3 4
11. Dificultades con profesores, alumnos y otros empleados a quienes debo atender	1 2 3 4
12. Asistir a eventos sociales relacionados con mis compañeros de trabajo	1 2 3 4
13. La posibilidad de hacer carrera en la organización o institución donde trabajo	1 2 3 4
14. Cumplir una agenda de trabajo preestablecida	1 2 3 4
15. Trabajar sobretiempo	1 2 3 4
16. El funcionamiento de los servicios públicos	1 2 3 4
17. Involucrarme excesivamente en mi trabajo	1 2 3 4
18. Tomar decisiones de alto riesgo en mi trabajo	1 2 3 4
19. No dormir o descansar lo suficiente	1 2 3 4
20. La estabilidad a largo plazo de la institución universitaria donde trabajo	1 2 3 4
21. El insuficiente entrenamiento y destrezas con respecto a las exigencias de mi cargo	1 2 3 4
22. No sentirme integrante de un equipo en la institución universitaria donde trabajo	1 2 3 4
23. Los cambios constantes en las indicaciones del trabajo	1 2 3 4
24. La sobrecarga de trabajo	1 2 3 4
25. El poco tiempo libre para actividades recreativas	1 2 3 4
26. No tener una relación de pareja estable	1 2 3 4
27. Las excesivas responsabilidades en las actividades a mi cargo	1 2 3 4
28. Mi apariencia física	1 2 3 4
29. La poca autonomía en las decisiones de mi trabajo	1 2 3 4
30. Dificultades con mi jefe o superior	1 2 3 4
31. Dificultades sexuales	1 2 3 4
32. Problemas con la ley	1 2 3 4
33. Dificultades con subordinados	1 2 3 4

34. Sentir que mi trabajo no es valorizado	1	2	3	4
35. Compaginar el tiempo de trabajo con el de familia	1	2	3	4
36. La salud de un familiar o conocido	1	2	3	4
37. Las evaluaciones de mi desempeño en el cargo	1	2	3	4
38. poca claridad en los objetivos de mi trabajo	1	2	3	4
39. Clima de excesiva rivalidad dentro de la institución donde trabajo	1	2	3	4
40. Considerarme subutilizado en mi trabajo	1	2	3	4
41. Las responsabilidades domésticas (limpieza, cocina, transporte)	1	2	3	4
42. Dificultades en la relación con colegas del trabajo que ocupan mi mismo cargo o uno parecido	1	2	3	4
43. Sentir soledad	1	2	3	4
44. Consumo de alcohol	1	2	3	4
45. Problemas con mi pareja	1	2	3	4
46. Cumplir roles distintos en la institución universitaria donde trabajo	1	2	3	4
47. Tomar decisiones que afectan el trabajo de otras personas o compañeros	1	2	3	4
48. Tomar decisiones sin disponer de la información necesaria	1	2	3	4
49. tener más gastos que ingresos	1	2	3	4
50. Dificultades para hablar ante un grupo	1	2	3	4
51. El ambiente físico de mi trabajo	1	2	3	4
52. Elaborar frecuentemente informes y reportes, o reportar verbalmente a otros	1	2	3	4
53. Mi estado de salud	1	2	3	4
54. problemas con familiares (padres, hermanos)	1	2	3	4
55. Ser víctima de la delincuencia	1	2	3	4
56. El tráfico (colas, riesgos)	1	2	3	4
57. Conseguir quien ayude a cuidar los niños	1	2	3	4
58. Mi futuro	1	2	3	4
59. Hacer lo correcto o mejor al atender a alumnos, profesores y otros empleados	1	2	3	4
60. Mi actual círculo social	1	2	3	4
61. Mis vecinos	1	2	3	4
62. Consumo de drogas	1	2	3	4
63. Problemas relativos a la educación y cuidado de los hijos	1	2	3	4
64. Mi imagen como trabajador ante mis compañeros y ente otros empleados	1	2	3	4
65. Que mi ingreso actual no cubra mis necesidades básicas	1	2	3	4

Asegurese de responder todas las preguntas
MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

ANEXO D

**Escala de Estrategias de
Afrontamiento del Estrés**

Cuestionario nº4

A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de la manera en que las personas responden cuando confrontan eventos estresantes o difíciles en sus vidas. Existen numerosas formas de afrontar al estrés. Por favor, indique lo que Ud. hace o siente generalmente cuando percibe eventos estresantes. Obviamente las respuestas dependen de los eventos, pero piense qué hace Ud. usualmente cuando está bajo estrés.

1= Hago o siento esto muy rara vez **2=** Hago o siento esto pocas veces **3=** Hago o siento esto con frecuencia **4=** Hago o siento esto mucho. No hay respuestas correctas o incorrectas. Conteste lo que Ud. hace y no lo que considera que debería hacer o lo que hace la mayoría de la gente.

1. Concentro mis esfuerzos en hacer algo al respecto	1	2	3	4
2. Busco un plan de acción o una estrategia a seguir	1	2	3	4
3. Intento negar lo sucedido	1	2	3	4
4. Busco el consejo de personas que hayan tenido experiencias similares	1	2	3	4
5. Busco una persona con quien pueda compartir o desahogar cómo me siento	1	2	3	4
6. Duermo más de lo usual	1	2	3	4
7. Tomo alcohol para no pensar tanto en el problema	1	2	3	4
8. Busco apoyo en la religión	1	2	3	4
9. Voy al cine o veo televisión para no pensar tanto en el problema	1	2	3	4
10. Me concentro en el problema y trato de no distraerme con otras actividades	1	2	3	4
11. Acepto la realidad de lo que ha sucedido	1	2	3	4
12. No continúo esforzándome por tratar de conseguir mi meta	1	2	3	4
13. Me siento muy mal emocionalmente y lo expreso abiertamente	1	2	3	4
14. Me esfuerzo por esperar hasta el momento adecuado para hacer algo	1	2	3	4
15. Le busco el lado positivo a lo sucedido	1	2	3	4
16. Utilizo el humor para aliviar las preocupaciones y tensiones	1	2	3	4
17. Tomo acciones adicionales para librarme del problema	1	2	3	4
18. Pienso en la mejor forma de manejar el problema	1	2	3	4
19. Actúo como si nada hubiera pasado	1	2	3	4
20. Hablo con alguien que pueda hacer algo concreto respecto al problema	1	2	3	4
21. Busco apoyo emocional de familiares o amigos	1	2	3	4
22. Busco la ayuda de Dios	1	2	3	4
23. Me vuelco hacia el trabajo y otras actividades para alejar mi mente del problema	1	2	3	4
24. Pongo a un lado otras actividades para poder concentrarme en la que me preocupa	1	2	3	4
25. Aprendo a vivir con eso que me sucede y afecta	1	2	3	4
26. Me rindo y no trato de conseguir lo que quiero	1	2	3	4
27. Vuelco mis sentimientos hacia fuera	1	2	3	4
28. Me aguanto y no hago nada hasta que la situación no lo permita	1	2	3	4
29. Aprendo algo de la experiencia	1	2	3	4
30. Busco reírme del problema	1	2	3	4
31. Consumo drogas para no pensar tanto en el problema	1	2	3	4
32. Como más de lo usual	1	2	3	4
33. Me siento culpable por lo sucedido	1	2	3	4
34. Utilizo alguna técnica de relajación (meditación, yoga, etc.)	1	2	3	4
35. Hago ejercicio físico	1	2	3	4

36. Pienso en lo que hubiera podido hacer para evitar la situación	1 2 3 4
37. Aumento la frecuencia de mis relaciones sexuales	1 2 3 4
38. Busco tranquilizarme respirando profundamente o imaginándome escenas agradables	1 2 3 4
39. Otros	1 2 3 4

Si usa otros, cuáles son:

_____ 1 2 3 4

_____ 1 2 3 4

Asegurese de responder todas las preguntas
MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

ANEXO E

Instrumento de Recolección de Datos y Solicitud de Participación en el Estudio

Comunicación

Estimado (a) profesor (a) por medio de la presente se le solicita su colaboración para la recolección de datos de un estudio que está siendo realizado por dos estudiantes de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello, como parte de la investigación de la tesis de grado.

A continuación se presentan 4 cuestionarios, los cuales una vez completados deberán depositarse en una caja de papel ubicada en la recepción de la escuela, identificada por las estudiantes.

Su participación y colaboración es sumamente importante, de tal manera que la información que usted suministre se sumará a la de muchos otros y será usada sólo con fines de investigación. Además estos cuestionarios son anónimos, por lo que esperamos que la información sea lo más honesta posible.

Cualquier pregunta o recomendación acerca del estudio puede dirigirse a la escuela de psicología ubicada en el piso 3 del modulo 1 y/o escribirle un correo electrónico a las estudiantes a la siguiente dirección de correo electrónico: anais21@cantv.net.

Adicionalmente necesitamos tener información sobre ciertos aspectos personales para dar respuesta a la investigación que se esta llevando a cabo:

Edad_____ (en años cumplidos)

Sexo: F_____ M_____

Tipo de cargo dentro de la organización_____

ANEXO F

Modelo General de Regresión

Modelo General de Regresión

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,320 ^a	,103	,040	17,17

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral , Sexo, Androginia, Busqueda de apoyo religioso, Emision de conductas adictivas, Afrontamiento directo y reevaluacion , Liberacion mental, Afrontamiento emocional - no funcional, Negacion e indefension, Busqueda de apoyo instrumental emocional

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4823,347	10	482,335	1,637	,102 ^a
	Residual	42134,627	143	294,648		
	Total	46957,974	153			

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral , Sexo, Androginia, Busqueda de apoyo religioso, Emision de conductas adictivas, Afrontamiento directo y reevaluacion , Liberacion mental, Afrontamiento emocional - no funcional, Negacion e indefension, Busqueda de apoyo instrumental emocional
- b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	101,986	9,079		11,233	,000
	Sexo	2,340	2,861	,067	,818	,415
	Busqueda de apoyo instrumental emocional	2,156	2,894	,082	,745	,458
	Afrontamiento directo y reevaluacion	6,138	2,730	,237	2,248	,026
	Afrontamiento emocional - no funcional	-1,155	2,618	-,045	-,441	,660
	Negacion e indefension	-2,616	2,944	-,091	-,889	,376
	Emision de conductas adictivas	-7,445	3,971	-,192	-1,875	,063
	Busqueda de apoyo religioso	,220	1,482	,014	,149	,882
	Liberacion mental	-1,686	2,755	-,061	-,612	,541
	Androginia	-5,652	22,332	-,020	-,253	,801
	Estres Laboral	-3,71E-02	,039	-,080	-,947	,345

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

ANEXO G
Regresiones Específicas entre las
Variables

Regresión entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estres Laboral ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,296 ^a	,088	,082	22,38

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7592,595	1	7592,595	15,165	,000 ^a
	Residual	79106,180	158	500,672		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficient es estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	79,284	6,197		12,794	,000
	Estres Laboral	,155	,040	,296	3,894	,000

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Androginia y Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,039 ^a	,002	-,005	17,92

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	75,405	1	75,405	,235	,629 ^a
	Residual	49432,903	154	320,993		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	105,877	2,566		41,269	,000
	Androginia	-11,043	22,784	-,039	-,485	,629

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Sexo y Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Sexo ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,039 ^a	,002	-,005	23,22

- a. Variables predictoras: (Constante), Sexo

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	129,600	1	129,600	,240	,625 ^a
	Residual	84113,843	156	539,191		
	Total	84243,443	157			

- a. Variables predictoras: (Constante), Sexo
 b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	99,739	5,964		16,725	,000
	Sexo	1,815	3,702	,039	,490	,625

- a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Estrés Laboral y Androginia

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Estres Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,087 ^a	,008	,001	38,03

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1686,141	1	1686,141	1,166	,282 ^a
	Residual	222776,699	154	1446,602		
	Total	224462,840	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

b. Variable dependiente: Estres Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficient es estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	148,093	5,446		27,191	,000
	Androginia	52,218	48,367	,087	1,080	,282

a. Variable dependiente: Estres Laboral

Regresión entre Estrés Laboral y Sexo

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Sexo ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Estres Laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,005 ^a	,000	-,006	44,48

- a. Variables predictoras: (Constante), Sexo

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,915	1	6,915	,003	,953 ^a
	Residual	308678,965	156	1978,711		
	Total	308685,880	157			

- a. Variables predictoras: (Constante), Sexo
 b. Variable dependiente: Estres Laboral

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	149,041	11,424		13,046	,000
	Sexo	-,419	7,092	-,005	-,059	,953

- a. Variable dependiente: Estres Laboral

Regresión entre Estrés Laboral y Afrontamiento Emocional Funcional

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estres Laboral ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - funcional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,368 ^a	,135	,130	,7060

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12,325	1	12,325	24,727	,000 ^a
	Residual	78,753	158	,498		
	Total	91,078	159			

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral
 b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - funcional

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,335	,196		6,829	,000
	Estres Laboral	6,248E-03	,001	,368	4,973	,000

- a. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - funcional

Regresión entre Estrés Laboral y Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estres Laboral ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo instrumental emocional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,368 ^a	,135	,130	,7060

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12,325	1	12,325	24,727	,000 ^a
	Residual	78,753	158	,498		
	Total	91,078	159			

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral
 b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo instrumental emocional

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,335	,196		6,829	,000
	Estres Laboral	6,248E-03	,001	,368	4,973	,000

- a. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo instrumental emocional

Regresión entre Estrés Laboral y Afrontamiento Directo y Reevaluación

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estrés Laboral ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Afrontamiento directo y reevaluación

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,509 ^a	,259	,255	,7058

- a. Variables predictoras: (Constante), Estrés Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	27,551	1	27,551	55,305	,000 ^a
	Residual	78,711	158	,498		
	Total	106,262	159			

- a. Variables predictoras: (Constante), Estrés Laboral
 b. Variable dependiente: Afrontamiento directo y reevaluación

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,555	,195		7,956	,000
	Estrés Laboral	9,342E-03	,001	,509		

- a. Variable dependiente: Afrontamiento directo y reevaluación

Regresión entre Estrés Laboral y Afrontamiento Emocional no Funcional

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estres Laboral ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - no funcional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,400 ^a	,160	,155	,6975

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	14,679	1	14,679	30,174	,000 ^a
	Residual	76,861	158	,486		
	Total	91,540	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - no funcional

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,194	,193		6,183	,000
	Estres Laboral	6,819E-03	,001	,400		

a. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - no funcional

Regresión entre Estrés Laboral y Negación e Indefensión

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estres Laboral ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
b. Variable dependiente: Negacion e indefension

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,377 ^a	,142	,137	,5983

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9,372	1	9,372	26,177	,000 ^a
	Residual	56,566	158	,358		
	Total	65,938	159			

- a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral
b. Variable dependiente: Negacion e indefension

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,631	,166		3,809	,000
	Estres Laboral	5,448E-03	,001	,377	5,116	,000

- a. Variable dependiente: Negacion e indefension

Regresión entre Estrés Laboral y Emisión de Conductas Adictivas

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estres Laboral ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Emision de conductas adictivas

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,326 ^a	,106	,100	,4614

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,990	1	3,990	18,740	,000 ^a
	Residual	33,642	158	,213		
	Total	37,633	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

b. Variable dependiente: Emision de conductas adictivas

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficient es estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,684	,128		5,355	,000
	Estres Laboral	3,555E-03	,001	,326	4,329	,000

a. Variable dependiente: Emision de conductas adictivas

Regresión entre Estrés Laboral y Búsqueda de Apoyo Religioso

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estrés Laboral ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo religioso

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,335 ^a	,112	,106	1,0824

a. Variables predictoras: (Constante), Estrés Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	23,345	1	23,345	19,928	,000 ^a
	Residual	185,098	158	1,172		
	Total	208,444	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Estrés Laboral

b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo religioso

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,049	,300		3,499	,001
	Estrés Laboral	8,599E-03	,002	,335	4,464	,000

a. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo religioso

Regresión entre Estrés Laboral y Liberación Mental

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estres Laboral ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Liberacion mental

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,340 ^a	,115	,110	,6325

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,236	1	8,236	20,590	,000 ^a
	Residual	63,202	158	,400		
	Total	71,438	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Estres Laboral

b. Variable dependiente: Liberacion mental

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,765	,175		4,369	,000
	Estres Laboral	5,108E-03	,001	,340	4,538	,000

a. Variable dependiente: Liberacion mental

Regresión entre Androginia y Afrontamiento Emocional Funcional

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - funcional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,089 ^a	,008	,002	,6715

- a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,557	1	,557	1,235	,268 ^a
	Residual	69,433	154	,451		
	Total	69,990	155			

- a. Variables predictoras: (Constante), Androginia
 b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - funcional

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,237	,096		23,263	,000
	Androginia	,949	,854	,089		

- a. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - funcional

Regresión entre Androginia y Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo instrumental emocional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,089 ^a	,008	,002	,6715

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,557	1	,557	1,235	,268 ^a
	Residual	69,433	154	,451		
	Total	69,990	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo instrumental emocional

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,237	,096		23,263	,000
	Androginia	,949	,854	,089	1,111	,268

a. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo instrumental emocional

Regresión entre Androginia y Afrontamiento Directo y Reevaluación

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Afrontamiento directo y reevaluación

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,020 ^a	,000	-,006	,6769

- a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,793E-02	1	2,793E-02	,061	,805 ^a
	Residual	70,569	154	,458		
	Total	70,597	155			

- a. Variables predictoras: (Constante), Androginia
 b. Variable dependiente: Afrontamiento directo y reevaluación

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,004	,097		30,992	,000
	Androginia	,213	,861	,020	,247	,805

- a. Variable dependiente: Afrontamiento directo y reevaluación

Regresión entre Androginia y Afrontamiento Emocional no Funcional

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - no funcional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,123 ^a	,015	,009	,6761

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,075	1	1,075	2,352	,127 ^a
	Residual	70,405	154	,457		
	Total	71,480	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

b. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - no funcional

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,145	,097		22,153	,000
	Androginia	1,319	,860	,123	1,534	,127

a. Variable dependiente: Afrontamiento emocional - no funcional

Regresión entre Androginia y Negación e Indefensión

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Negacion e indefension

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,060 ^a	,004	-,003	,6093

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,210	1	,210	,565	,453 ^a
	Residual	57,177	154	,371		
	Total	57,387	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

b. Variable dependiente: Negacion e indefension

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,426	,087		16,348	,000
	Androginia	,582	,775	,060	,752	,453

a. Variable dependiente: Negacion e indefension

Regresión entre Androginia y la Emisión de conductas Adictivas

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Emisión de conductas adictivas

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,065 ^a	,004	-,002	,4519

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,132	1	,132	,646	,423 ^a
	Residual	31,449	154	,204		
	Total	31,580	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

b. Variable dependiente: Emisión de conductas adictivas

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficient es estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,203	,065		18,585	,000
	Androginia	,462	,575	,065	,804	,423

a. Variable dependiente: Emisión de conductas adictivas

Regresión entre Androginia y Búsqueda de Apoyo Religioso

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo religioso

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,028 ^a	,001	-,006	1,0990

- a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,144	1	,144	,120	,730 ^a
	Residual	186,003	154	1,208		
	Total	186,147	155			

- a. Variables predictoras: (Constante), Androginia
 b. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo religioso

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,346	,157		14,907	,000
	Androginia	,483	1,398	,028	,346	,730

- a. Variable dependiente: Búsqueda de apoyo religioso

Regresión entre Androginia y Liberación Mental

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Liberación mental

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,013 ^a	,000	-,006	,6338

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,092E-02	1	1,092E-02	,027	,869 ^a
	Residual	61,860	154	,402		
	Total	61,871	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Androginia

b. Variable dependiente: Liberación mental

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,554	,091		17,121	,000
	Androginia	,133	,806	,013	,165	,869

a. Variable dependiente: Liberación mental

Regresión entre Estrés Laboral, el Afrontamiento Emocional Funcional y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Afrontamiento emocional - funcional, Estres Laboral ^a		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,398 ^a	,159	,148	21,56

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - funcional, Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	13747,428	2	6873,714	14,793	,000 ^a
	Residual	72951,347	157	464,658		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - funcional, Estres Laboral

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	67,479	6,794		9,932	,000
	Estres Laboral	9,984E-02	,041	,191	2,420	,017
	Afrontamiento emocional - funcional	8,840	2,429	,287	3,639	,000

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Estrés Laboral, Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Busqueda de apoyo instrumental emocional, Estres Laboral ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,398 ^a	,159	,148	21,56

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo instrumental emocional, Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	13747,428	2	6873,714	14,793	,000 ^a
	Residual	72951,347	157	464,658		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo instrumental emocional, Estres Laboral

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	67,479	6,794		9,932	,000
	Estres Laboral	9,984E-02	,041	,191	2,420	,017
	Busqueda de apoyo instrumental emocional	8,840	2,429	,287	3,639	,000

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Estrés Laboral, Afrontamiento Directo y reevaluación y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Afrontamiento directo y reevaluación , Estres _a Laboral		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,465 ^a	,216	,206	20,80

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento directo y reevaluación , Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18765,659	2	9382,829	21,685	,000 ^a
	Residual	67933,116	157	432,695		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento directo y reevaluación , Estres Laboral

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	60,755	6,818		8,911	,000
	Estres Laboral	4,378E-02	,043	,084	1,018	,310
	Afrontamiento directo y reevaluación	11,914	2,345	,417	5,082	,000

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Estrés Laboral, Afrontamiento Emocional no Funcional y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Afrontamiento emocional - no funcional, Estres Laboral ^a		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,347 ^a	,120	,109	22,04

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - no funcional, Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10432,698	2	5216,349	10,738	,000 ^a
	Residual	76266,077	157	485,771		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - no funcional, Estres Laboral

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	72,024	6,803		10,588	,000
	Estres Laboral	,114	,043	,217	2,654	,009
	Afrontamiento emocional - no funcional	6,079	2,514	,198	2,418	,017

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Estrés Laboral, la Negación e Indefensión y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Negacion e indefension, Estres Laboral ^a		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,297 ^a	,088	,076	22,44

a. Variables predictoras: (Constante), Negacion e indefension, Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7624,220	2	3812,110	7,569	,001 ^a
	Residual	79074,555	157	503,660		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Negacion e indefension, Estres Laboral

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	78,812	6,495		12,135	,000
	Estres Laboral	,151	,043	,288	3,502	,001
	Negacion e indefension	,748	2,984	,021	,251	,802

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Estrés Laboral, la Emisión de Conductas Adictivas y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Emisión de conductas adictivas, Estrés Laboral ^a		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,304 ^a	,092	,081	22,39

a. Variables predictoras: (Constante), Emisión de conductas adictivas, Estrés Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8007,277	2	4003,638	7,988	,000 ^a
	Residual	78691,498	157	501,220		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Emisión de conductas adictivas, Estrés Laboral

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	76,881	6,740		11,407	,000
	Estrés Laboral	,143	,042	,272	3,384	,001
	Emisión de conductas adictivas	3,511	3,860	,073	,910	,364

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Estrés Laboral, Búsqueda de Apoyo Religioso y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Busqueda de apoyo religioso, Estres Laboral ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,317 ^a	,101	,089	22,29

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo religioso, Estres Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8716,591	2	4358,296	8,774	,000 ^a
	Residual	77982,184	157	496,702		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo religioso, Estres Laboral

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	76,700	6,407		11,971	,000
	Estres Laboral	,134	,042	,255	3,181	,002
	Busqueda de apoyo religioso	2,464	1,638	,121	1,504	,135

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Estrés Laboral, Liberación Mental y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Liberación mental, Estrés Laboral ^a		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,303 ^a	,092	,081	22,39

a. Variables predictoras: (Constante), Liberación mental, Estrés Laboral

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7983,323	2	3991,661	7,961	,001 ^a
	Residual	78715,452	157	501,372		
	Total	86698,775	159			

a. Variables predictoras: (Constante), Liberación mental, Estrés Laboral

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	77,381	6,565		11,786	,000
	Estrés Laboral	,142	,042	,272	3,361	,001
	Liberación mental	2,486	2,817	,071	,883	,379

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Androginia, el Afrontamiento Emocional Funcional y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Afrontamiento emocional - funcional ^a , Androginia	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,078 ^a	,006	-,007	17,93

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - funcional, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	303,282	2	151,641	,472	,625 ^a
	Residual	49205,025	153	321,601		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - funcional, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	101,825	5,456		18,663	,000
	Androginia	-12,762	22,896	-,045	-,557	,578
	Afrontamiento emocional - funcional	1,812	2,152	,068	,842	,401

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Androginia, Búsqueda de Apoyo Instrumental Emocional y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Busqueda de apoyo instrumental emocional, ^a Androginia	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,078 ^a	,006	-,007	17,93

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo instrumental emocional, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	303,282	2	151,641	,472	,625 ^a
	Residual	49205,025	153	321,601		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo instrumental emocional, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	101,825	5,456		18,663	,000
	Androginia	-12,762	22,896	-,045	-,557	,578
	Busqueda de apoyo instrumental emocional	1,812	2,152	,068	,842	,401

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Androginia, Afrontamiento Directo y Reevaluación y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Afrontamiento directo y reevaluación, Androginia		Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,139 ^a	,019	,006	17,81

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento directo y reevaluación, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	950,659	2	475,330	1,498	,227 ^a
	Residual	48557,648	153	317,370		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento directo y reevaluación, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	95,297	6,863		13,886	,000
	Androginia	-11,791	22,659	-,042	-,520	,604
	Afrontamiento directo y reevaluación	3,522	2,121	,133	1,661	,099

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Androginia, Afrontamiento Emocional no Funcional y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas ^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Afrontamiento emocional - no funcional, Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,048 ^a	,002	-,011	17,97

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - no funcional, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	112,298	2	56,149	,174	,841 ^a
	Residual	49396,010	153	322,850		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Afrontamiento emocional - no funcional, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	107,430	5,265		20,406	,000
	Androginia	-10,088	23,023	-,036	-,438	,662
	Afrontamiento emocional - no funcional	-,724	2,141	-,028	-,338	,736

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Androginia, la Negación e Indefensión y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Negacion e indefension ^a , Androginia	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,153 ^a	,023	,011	17,78

a. Variables predictoras: (Constante), Negacion e indefension, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1161,091	2	580,546	1,837	,163 ^a
	Residual	48347,217	153	315,995		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Negacion e indefension, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	112,093	4,210		26,625	,000
	Androginia	-8,505	22,647	-,030	-,376	,708
	Negacion e indefension	-4,358	2,351	-,148	-1,854	,066

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Androginia, la Emisión de Conductas Adictivas y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Emisión de conductas adictivas, ^a Androginia	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,148 ^a	,022	,009	17,79

a. Variables predictoras: (Constante), Emisión de conductas adictivas, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1078,536	2	539,268	1,704	,185 ^a
	Residual	48429,772	153	316,534		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Emisión de conductas adictivas, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfacción total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	112,669	4,588		24,559	,000
	Androginia	-8,434	22,672	-,030	-,372	,710
	Emisión de conductas adictivas	-5,648	3,173	-,143	-1,780	,077

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Regresión entre Androginia, Búsqueda de Apoyo Religioso y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Busqueda de apoyo religioso, ^a Androginia	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,040 ^a	,002	-,011	17,97

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo religioso, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	79,416	2	39,708	,123	,884 ^a
	Residual	49428,891	153	323,065		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Busqueda de apoyo religioso, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	106,222	4,023		26,405	,000
	Androginia	-10,972	22,866	-,039	-,480	,632
	Busqueda de apoyo religioso	-,147	1,318	-,009	-,111	,911

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

Regresión entre Androginia, Liberación Mental y la Satisfacción Laboral

Variables introducidas/eliminadas^b

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Liberacion mental, Androginia ^a	,	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,113 ^a	,013	,000	17,87

a. Variables predictoras: (Constante), Liberacion mental, Androginia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	637,693	2	318,847	,998	,371 ^a
	Residual	48870,615	153	319,416		
	Total	49508,308	155			

a. Variables predictoras: (Constante), Liberacion mental, Androginia

b. Variable dependiente: Satisfaccion total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	110,562	4,361		25,354	,000
	Androginia	-10,642	22,730	-,038	-,468	,640
	Liberacion mental	-3,015	2,272	-,107	-1,327	,187

a. Variable dependiente: Satisfaccion total

ANEXO H
Análisis de Confiabilidad
de las Escalas

Fiabilidad-Satisfaccion Laboral

ANALISIS DE FIABILIDAD - ESCALA (ALPHA)

Coeficiente de Fiabilidad

N de Casos = 140,0

N de Items = 34

Alpha = ,9232

Fiabilidad-Factor: Ascenso Reconocimiento

ANALISIS DE FIABILIDAD - ESCALA (ALPHA)

Coeficiente de Fiabilidad

N de Casos = 147,0

N de Items = 13

Alpha = ,8702

Fiabilidad-Desarrollo Profesional

ANALISIS DE FIABILIDAD - ESCALA (ALPHA)

Coeficiente de Fiabilidad

N de Casos = 147,0

N de Items = 8

Alpha = ,8130

Fiabilidad-Logro Responsabilidad

ANALISIS DE FIABILIDAD - ESCALA (ALPHA)

Coeficiente de Fiabilidad

N de Casos = 159,0

N de Items = 13

Alpha = ,8824

Fiabilidad-Androginia

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N de Casos = 141,0

N de Items = 20

Alpha = ,6860

Fiabilidad-Feminidad

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0

N of Items = 9

Alpha = ,8959

Fiabilidad- Masculinidad

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N de Casos = 160,0

N de Items = 10

Alpha = ,7871

Fiabilidad-Estres

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N de Casos = 159,0 N de Items = 65

Alpha = ,9721

Fiabilidad-Coping

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 159,0 N of Items = 39

Alpha = ,9472

Fiabilidad -Afrontamiento Emocional Funcional

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0 N of Items = 8

Alpha = ,8367

Fiabilidad-Busqueda de Apoyo Instrumental Emocional

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 159,0 N of Items = 4

Alpha = ,8593

Fiabilidad-Afrontamiento Directo y Reevaluación

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0

N of Items = 8

Alpha = ,9090

Fiabilidad-Afrontamiento emocional no funcional

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0

N of Items = 5

Alpha = ,7290

Fiabilidad Negación e indefensión

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0

N of Items = 3

Alpha = ,6739

Fiabilidad Emisión de Conductas Adictivas

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0

N of Items = 3

Alpha = ,5905

Fiabilidad -Búsqueda de Apoyo Religioso

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0

N of Items = 2

Alpha = ,8543

Fiabilidad -Liberación Mental

A N A L I S I S DE FIABILIDAD - E S C A L A (A L P H A)

Coeficiente de Fiabilidad

N of Casos = 160,0

N of Items = 3

Alpha = ,5791

ANEXO I
Análisis de Validez
de las Escalas.

Análisis Factorial-Estrategias de Afrontamiento

Communalidades

	Inicial	Extracción
coping1	1,000	,792
coping2	1,000	,817
coping3	1,000	,651
coping4	1,000	,688
coping5	1,000	,764
coping6	1,000	,557
coping7	1,000	,634
coping8	1,000	,744
coping9	1,000	,604
coping10	1,000	,658
coping11	1,000	,650
coping12	1,000	,502
coping13	1,000	,557
coping14	1,000	,586
coping15	1,000	,717
coping16	1,000	,793
coping17	1,000	,644
coping18	1,000	,737
coping19	1,000	,595
coping20	1,000	,668
coping21	1,000	,739
coping22	1,000	,805
coping23	1,000	,600
coping24	1,000	,702
coping25	1,000	,566
coping26	1,000	,690
coping27	1,000	,673
coping28	1,000	,702
coping29	1,000	,765
coping30	1,000	,745
coping31	1,000	,642
coping32	1,000	,469
coping33	1,000	,574
coping34	1,000	,771
coping35	1,000	,702
coping36	1,000	,652
coping37	1,000	,532
coping38	1,000	,654
coping39-a	1,000	,614

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Varianza Total Explicada

Componentes	Autovalores Iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de Varianza	Acumulativo%	Total	% de Varianza	Acumulativo%	Total	% de Varianza	Acumulativo%
1	13,494	34,599	34,599	13,494	34,599	34,599	5,378	13,789	13,789
2	2,855	7,320	41,919	2,855	7,320	41,919	3,581	9,181	22,970
3	1,832	4,697	46,616	1,832	4,697	46,616	3,121	8,002	30,972
4	1,565	4,014	50,629	1,565	4,014	50,629	3,031	7,772	38,744
5	1,407	3,608	54,237	1,407	3,608	54,237	2,637	6,761	45,505
6	1,376	3,529	57,766	1,376	3,529	57,766	2,389	6,124	51,629
7	1,232	3,160	60,925	1,232	3,160	60,925	2,240	5,744	57,373
8	1,165	2,987	63,912	1,165	2,987	63,912	1,816	4,656	62,030
9	1,028	2,636	66,548	1,028	2,636	66,548	1,762	4,518	66,548
10	,976	2,502	69,050						
11	,898	2,303	71,353						
12	,786	2,015	73,368						
13	,757	1,942	75,310						
14	,738	1,892	77,202						
15	,704	1,806	79,008						
16	,653	1,673	80,681						
17	,615	1,576	82,257						
18	,566	1,452	83,709						
19	,535	1,372	85,082						
20	,524	1,344	86,426						
21	,507	1,301	87,727						
22	,459	1,176	88,903						
23	,432	1,108	90,011						
24	,413	1,059	91,070						
25	,371	,951	92,021						
26	,346	,887	92,908						
27	,333	,854	93,762						
28	,310	,796	94,558						
29	,288	,737	95,295						
30	,276	,708	96,003						
31	,256	,656	96,658						
32	,236	,604	97,263						
33	,217	,557	97,820						
34	,213	,546	98,366						
35	,176	,451	98,817						
36	,142	,365	99,181						
37	,132	,338	99,520						
38	,108	,278	99,797						
39	7,907E-02	,203	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Matriz de Componentes^a

	Componentes								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
coping1	,671	-,446	-,318	8,223E-02	-7.06E-03	-9.98E-02	,146	-2.19E-02	-5.38E-02
coping2	,708	-,445	-,252	8,411E-02	2,310E-02	-9.35E-02	,166	-9.92E-02	-2.67E-02
coping3	,477	,438	-9.76E-02	,286	-7.52E-02	,137	-,101	-,288	,152
coping4	,639	-,159	-,349	-5.63E-02	-9.96E-02	,187	8,521E-02	-,194	,201
coping5	,643	1,806E-02	-,360	-,207	-,226	,356	6,794E-03	-1.80E-02	1,034E-02
coping6	,476	,324	-6.36E-02	-3.73E-02	-9.58E-02	,261	,201	,291	,131
coping7	,425	,219	5,752E-02	,132	2,617E-02	5,555E-02	,586	,103	-,162
coping8	,546	-9.71E-02	,209	-,134	,500	,310	-,148	-3.72E-02	-7.25E-02
coping9	,596	,256	6,156E-02	-7.58E-02	-,313	,145	-3.42E-02	,215	-8.70E-02
coping10	,594	-,276	-,222	3,440E-02	3,658E-02	-,192	,180	-,159	,287
coping11	,644	-,384	-6.58E-02	,227	-1.50E-02	-4.31E-02	4,796E-02	,163	-1.59E-02
coping12	,386	,348	-5.79E-02	,117	,234	-6.41E-02	-,155	,175	-,318
coping13	,554	7,848E-02	-,325	-,249	6,942E-02	-4.72E-02	-7.38E-02	,174	-,185
coping14	,692	6,729E-02	-,135	5,377E-02	5,744E-02	1,600E-02	-3.13E-03	6,814E-03	-,281
coping15	,666	-,346	,211	,218	-,106	,108	-,104	-,119	-,114
coping16	,567	-,157	,238	,401	-,336	5,405E-02	-,279	,178	5,980E-02
coping17	,686	-2.61E-02	,145	5,481E-02	-,182	-,139	2,477E-02	,258	-,170
coping18	,646	-,429	3,777E-02	,113	,108	-,160	,247	3,039E-02	-,147
coping19	,508	,290	,272	,284	4,921E-02	,161	,104	-,239	5,058E-02
coping20	,744	2,268E-02	-,119	-,188	7,906E-02	,172	-7.50E-03	-,133	,103
coping21	,699	,139	-,214	-,279	-,104	,260	-8.61E-02	-,143	8,288E-03
coping22	,614	-2.92E-02	,228	-1.63E-02	,401	,374	-,233	-,122	-7.16E-02
coping23	,526	,217	5,853E-02	6,074E-02	,111	,168	-,110	,405	,227
coping24	,509	-,221	-,115	,146	,252	-1.60E-02	-,140	,299	,432
coping25	,617	-,117	,109	,258	4,999E-02	-5.86E-03	-6.08E-02	-,159	-,248
coping26	,514	,534	-,126	3,662E-02	9,668E-03	-,310	-5.92E-04	-,134	9,445E-02
coping27	,618	,290	-,233	-,305	-,194	-8.62E-02	-3.56E-02	-5.43E-02	-,100
coping28	,500	,356	-4.03E-03	,122	,238	-,335	-,155	-,333	8,199E-02
coping29	,814	-,269	1,519E-02	,102	9,166E-03	3,149E-03	-1.29E-02	-,118	-7.22E-02
coping30	,603	5,897E-02	,192	,261	-,476	2,143E-03	-,198	-1.34E-02	8,173E-02
coping31	,525	,388	,292	2,882E-02	-8.41E-03	-,254	,238	-6.50E-02	6,278E-02
coping32	,530	,315	9,337E-03	1,015E-02	,134	-9.81E-03	7,589E-02	,103	-,232
coping33	,552	,384	-,241	3,529E-02	4,074E-02	-,223	-3.41E-02	9,402E-02	-6.16E-03
coping34	,529	-,263	,341	-,494	-,134	-,174	-4.12E-02	3,016E-02	-,103
coping35	,580	-,104	,341	-,369	-,209	-,139	-,120	-,128	9,276E-02
coping36	,599	-6.06E-02	-1.38E-02	-5.54E-02	,286	-,247	-7.61E-02	,295	,225
coping37	,574	,116	,248	-,169	1,674E-02	-,284	-4.09E-02	1,134E-02	,130
coping38	,596	-,181	,344	-,368	5,387E-02	-5.53E-02	1,663E-02	-4.23E-02	6,351E-02
coping39-a	,192	,121	,411	-4.85E-02	4,838E-02	,261	,533	-6.83E-03	,190

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 9 components extracted.

Matriz de Componentes Rotada

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
coping1	,823	,263	2,756E-02	,104	8,086E-02	,118	2,743E-02	-2,42E-02	,106
coping2	,839	,246	8,236E-02	,142	8,233E-02	6,831E-02	8,899E-02	2,097E-02	8,359E-02
coping3	3,106E-02	,348	,589	-,171	,321	3,039E-02	,179	,125	2,578E-02
coping4	,511	,591	,165	4,941E-02	8,317E-02	-,110	,110	5,736E-02	,116
coping5	,288	,784	1,836E-02	7,977E-02	,154	,125	,109	6,718E-02	6,757E-02
coping6	-2,25E-03	,444	8,313E-02	1,202E-02	,167	,243	2,709E-03	,417	,303
coping7	,262	,107	,137	-1,88E-02	2,402E-02	,333	-2,58E-02	,649	-3,32E-02
coping8	,200	,132	3,148E-02	,228	-2,50E-02	,166	,745	9,525E-02	,204
coping9	2,376E-02	,436	9,440E-02	,242	,413	,345	8,147E-03	,211	,107
coping10	,657	,224	,278	,161	-1,01E-02	-,139	-2,27E-02	6,015E-02	,222
coping11	,664	9,385E-02	-2,65E-02	,107	,305	,156	9,539E-02	5,225E-02	,241
coping12	1,701E-02	5,552E-02	,264	-3,77E-02	8,535E-02	,604	,211	-1,12E-02	,106
coping13	,259	,433	9,473E-02	,183	-7,17E-02	,463	5,569E-02	-9,85E-02	,165
coping14	,396	,301	,215	,102	,168	,449	,218	6,805E-02	9,636E-03
coping15	,530	9,067E-02	3,623E-02	,231	,501	3,826E-02	,343	4,843E-02	-2,48E-02
coping16	,282	4,542E-02	5,028E-02	,126	,794	7,294E-02	9,643E-02	-6,17E-03	,216
coping17	,351	,127	8,305E-02	,345	,403	,410	-8,57E-03	,164	,146
coping18	,757	-2,55E-02	5,912E-03	,250	,108	,188	,134	,174	7,286E-02
coping19	,102	8,951E-02	,440	9,702E-03	,327	4,512E-02	,337	,400	-2,15E-02
coping20	,341	,524	,250	,246	5,788E-02	8,751E-02	,317	,116	,168
coping21	,199	,712	,211	,227	,112	,146	,242	4,247E-02	4,525E-02
coping22	,181	,188	,123	,172	,151	,142	,788	8,143E-02	,149
coping23	5,437E-03	,235	,114	6,920E-02	,259	,254	,190	,197	,566
coping24	,389	9,476E-02	8,674E-02	3,409E-02	,124	-2,15E-02	,165	-4,01E-02	,698
coping25	,463	3,559E-02	,219	,110	,337	,236	,331	4,993E-02	-9,19E-02
coping26	4,950E-02	,235	,714	,110	5,391E-02	,278	-8,18E-02	9,328E-02	,116
coping27	,136	,572	,332	,309	5,673E-02	,338	-5,95E-02	1,252E-03	-8,24E-03
coping28	,149	2,982E-02	,769	,127	2,706E-02	,157	,193	-5,45E-02	7,336E-02
coping29	,641	,229	,178	,258	,300	,138	,294	6,096E-02	7,028E-02
coping30	,186	,222	,255	,208	,737	3,990E-02	-1,65E-02	5,955E-02	5,843E-02
coping31	7,548E-02	1,264E-02	,528	,321	,148	,213	-8,40E-03	,427	6,619E-02
coping32	,117	,184	,268	,103	7,709E-02	,497	,175	,225	6,546E-02
coping33	,151	,283	,479	5,242E-02	6,314E-02	,423	-6,64E-02	2,823E-02	,225
coping34	,241	,135	-7,49E-02	,809	,101	,113	,102	2,347E-02	1,679E-03
coping35	,165	,215	,164	,727	,235	-4,41E-02	,117	3,262E-02	3,049E-02
coping36	,341	4,799E-02	,213	,293	2,979E-03	,233	,111	4,671E-03	,579
coping37	,150	6,756E-02	,364	,519	,133	,144	6,487E-02	,113	,220
coping38	,258	,143	6,526E-02	,666	6,349E-02	1,863E-02	,270	,158	,127
coping39-a	-1,78E-02	2,114E-02	5,746E-03	,156	3,622E-03	-,144	,144	,738	4,554E-02

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.

Matriz de los Componentes Transformados

Component	1	2	3	4	5	6	7	8
1	,526	,406	,330	,341	,310	,293	,263	,177
2	-,643	,197	,573	-,158	-,012	,351	-,080	,255
3	-,290	-,522	-,044	,516	,349	-,125	,305	,375
4	,253	-,409	,214	-,668	,518	,006	,015	,084
5	,085	-,329	,136	-,149	-,594	,164	,603	,005
6	-,212	,478	-,438	-,344	,163	-,170	,532	,275
7	,293	-,028	-,075	-,077	-,344	-,035	-,308	,812
8	-,131	-,090	-,492	-,007	,124	,482	-,266	,101
9	-,082	,105	,240	,014	-,011	-,697	-,141	,100

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Análisis Factorial-Satisfacción Laboral

Communalidades

	Inicial	Extracción
Satisf 1	1,000	,728
Satisf2	1,000	,740
Satisf 3	1,000	,554
Satisf 4	1,000	,703
Satisf 5	1,000	,594
Satisf 6	1,000	,773
Satisf 7	1,000	,682
Satisf 8	1,000	,611
Satisf 9	1,000	,598
Satisf 10	1,000	,709
Satisf 11	1,000	,476
Satisf 12	1,000	,595
Satisf 13	1,000	,617
Satisf 14	1,000	,554
Satisf 15	1,000	,738
Satisf 16	1,000	,602
Satisf 17	1,000	,555
Satisf 18	1,000	,709
Satisf 19	1,000	,618
Satisf 22	1,000	,568
Satisf 24	1,000	,578
Satisf 25	1,000	,583
Satisf 26	1,000	,726
Satisf 28	1,000	,704
Satisf 29	1,000	,647
Satisf 30	1,000	,634
Satisf 31	1,000	,690
Satisf 32	1,000	,676
Satisf 33	1,000	,657
Satisf 34	1,000	,667
Satisf 20-inverso	1,000	,701
Satisf 21-inverso	1,000	,674
Satisf 23-inverso	1,000	,589
Satisf 27-inverso	1,000	,529

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Varianza Total Explicada

Componentes	Autovalores Iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de Varianza	Acumulativo %	Total	% de Varianza	Acumulativo %	Total	% de Varianza	Acumulativo %
1	10,139	29,819	29,819	10,139	29,819	29,819	3,926	11,548	11,548
2	2,914	8,570	38,389	2,914	8,570	38,389	3,202	9,416	20,965
3	1,946	5,724	44,114	1,946	5,724	44,114	2,975	8,751	29,715
4	1,837	5,403	49,517	1,837	5,403	49,517	2,698	7,936	37,652
5	1,516	4,458	53,974	1,516	4,458	53,974	2,573	7,568	45,220
6	1,212	3,565	57,540	1,212	3,565	57,540	2,512	7,388	52,607
7	1,142	3,359	60,899	1,142	3,359	60,899	2,467	7,255	59,863
8	1,072	3,152	64,051	1,072	3,152	64,051	1,424	4,188	64,051
9	,984	2,894	66,946						
10	,893	2,625	69,571						
11	,867	2,549	72,120						
12	,773	2,275	74,395						
13	,752	2,212	76,607						
14	,685	2,014	78,621						
15	,655	1,926	80,548						
16	,587	1,727	82,275						
17	,568	1,671	83,945						
18	,538	1,583	85,528						
19	,509	1,498	87,026						
20	,484	1,424	88,450						
21	,416	1,223	89,673						
22	,402	1,183	90,856						
23	,382	1,125	91,981						
24	,373	1,097	93,078						
25	,341	1,003	94,080						
26	,328	,965	95,045						
27	,291	,855	95,901						
28	,256	,752	96,653						
29	,234	,689	97,342						
30	,213	,627	97,969						
31	,205	,604	98,572						
32	,179	,526	99,099						
33	,168	,493	99,592						
34	,139	,408	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Matriz de Componentes^a

	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Satisf 1	,661	-,259	-,345	-,205	,196	-6.46E-02	-,102	-9.79E-02
Satisf2	,445	,405	-,359	-,115	,407	,202	,101	-,138
Satisf 3	,676	2,315E-02	-5.56E-02	-2.90E-02	,131	,245	-7.40E-02	-9.98E-02
Satisf 4	,635	-,379	-,241	-,215	7,297E-02	-,144	-,136	8,440E-02
Satisf 5	,616	-,179	,159	,220	-,198	-,186	-6.46E-02	-,174
Satisf 6	,463	,345	-,296	,264	,195	-,266	,350	,225
Satisf 7	,512	-,287	-,396	-,333	-8.08E-02	-9.94E-02	-,193	,127
Satisf 8	,482	,285	-,251	-,229	,389	3,743E-02	,127	-,115
Satisf 9	,602	-3.02E-02	-5.60E-02	,110	4,737E-02	-,345	-,173	-,261
Satisf 10	,724	-,282	-,185	-2.02E-02	4,987E-02	-7.69E-02	-,185	-,169
Satisf 11	,520	,148	-,184	,115	4,173E-02	-8.78E-02	,307	-,182
Satisf 12	,377	-,450	2,873E-02	-,317	-1.55E-02	8,829E-02	,326	,189
Satisf 13	,642	-6.58E-02	-,139	,274	-,227	2,006E-02	,144	-,182
Satisf 14	,528	,254	-6.60E-02	,155	-,189	-,208	,169	,274
Satisf 15	,481	-,120	-2.02E-03	-,285	-,477	5,484E-02	,406	,123
Satisf 16	,655	-,188	-,197	-,183	-,189	-8.11E-02	-3.32E-02	,148
Satisf 17	,569	-,395	6,427E-02	,135	,104	,176	-,106	8,699E-04
Satisf 18	,408	-,395	,141	,137	,269	,437	,278	8,378E-02
Satisf 19	,474	,240	,298	,225	,377	8,991E-02	-,194	8,918E-02
Satisf 22	,373	-,498	2,326E-02	,345	-3.52E-02	-7.92E-02	8,180E-02	-,218
Satisf 24	,545	,355	-6.59E-02	-9.49E-02	-,266	,247	7,016E-02	-7.51E-02
Satisf 25	,540	-,120	,292	-6.87E-02	-4.96E-02	,418	-8.94E-02	-4.34E-02
Satisf 26	,585	,316	,210	-,212	-,284	,258	-4.37E-02	-,211
Satisf 28	,561	-,252	,181	-,309	6,623E-02	-1.94E-02	-,252	,359
Satisf 29	,704	,318	,143	-7.42E-02	2,202E-02	7,849E-02	4,615E-02	-,126
Satisf 30	,456	,299	,393	-,314	-2.13E-02	-,181	,162	-,158
Satisf 31	,418	,213	,432	-,367	,108	-,339	,111	-9.89E-02
Satisf 32	,391	-,343	,411	,305	,182	-4.91E-02	,216	,248
Satisf 33	,617	-,192	,324	,300	-3.33E-02	-,199	1,442E-02	-6.06E-02
Satisf 34	,629	,166	,404	-7.42E-02	,173	-,117	-,174	3,948E-02
Satisf 20-inverso	,460	,502	5,861E-02	9,806E-02	-,320	3,680E-02	-,285	,198
Satisf 21-inverso	,618	,312	-,142	,166	-,170	7,245E-02	-,121	,313
Satisf 23-inverso	,487	,331	-,135	,328	,165	4,484E-02	-6.69E-02	,287
Satisf 27-inverso	,411	-4.80E-02	-,222	,425	-,276	,140	-9.43E-02	-,155

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 8 components extracted.

Matriz de Componentes Rotados^a

	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Satisf 1	,695	,274	1,599E-02	6,434E-02	5,891E-02	,387	,108	1,006E-02
Satisf 2	,137	-5,28E-02	,188	4,624E-02	,204	,793	1,026E-02	-1,00E-01
Satisf 3	,333	,225	,146	,111	,391	,361	,265	-7,15E-02
Satisf 4	,762	,242	7,777E-02	9,208E-02	8,815E-04	,140	,156	7,628E-02
Satisf 5	,233	,625	,165	,254	,173	-7,17E-02	,142	3,174E-02
Satisf 6	1,879E-02	,177	,642	,108	-,226	,495	3,762E-02	,141
Satisf 7	,788	9,876E-02	8,846E-02	-3,20E-02	7,735E-02	,106	-5,17E-02	,150
Satisf 8	,240	-3,26E-02	,128	,215	,105	,690	2,786E-02	-2,45E-02
Satisf 9	,344	,550	,153	,299	3,378E-02	,188	-7,21E-02	-,149
Satisf 10	,608	,481	5,945E-02	,100	,161	,217	,136	-5,03E-02
Satisf 11	5,930E-02	,371	,230	,142	6,283E-02	,464	4,098E-02	,204
Satisf 12	,420	-1,82E-03	-9,49E-02	,106	-4,08E-03	3,410E-02	,428	,463
Satisf 13	,164	,603	,253	-4,85E-03	,252	,201	,122	,210
Satisf 14	,116	,206	,626	,195	6,237E-02	,104	1,145E-02	,232
Satisf 15	,261	,120	,145	,163	,286	-1,62E-02	,118	,715
Satisf 16	,610	,225	,248	,102	,177	7,000E-02	7,802E-02	,256
Satisf 17	,392	,359	3,580E-02	-2,19E-03	,174	3,986E-02	,482	-7,96E-02
Satisf 18	,121	,145	-5,09E-02	-8,50E-02	,114	,193	,776	,104
Satisf 19	1,318E-02	9,326E-02	,341	,309	,185	,195	,362	-,441
Satisf 22	,173	,646	-8,08E-02	-5,58E-02	-7,81E-02	-3,75E-02	,318	5,787E-02
Satisf 24	8,603E-02	,118	,296	,126	,576	,273	-4,15E-02	,211
Satisf 25	,209	,140	-1,96E-03	,155	,547	1,410E-02	,443	-8,67E-03
Satisf 26	9,039E-02	,143	,126	,351	,721	,151	2,067E-03	,126
Satisf 28	,645	-7,15E-02	,174	,308	,153	-,140	,337	-3,30E-02
Satisf 29	,131	,209	,277	,420	,440	,351	,126	2,226E-02
Satisf 30	2,016E-02	6,508E-02	7,032E-02	,715	,251	,164	5,306E-03	,153
Satisf 31	,111	2,246E-02	3,517E-02	,807	6,964E-02	,119	1,973E-02	7,450E-02
Satisf 32	4,233E-02	,275	,195	,230	-,165	-,131	,680	3,480E-02
Satisf 33	,145	,578	,221	,349	6,028E-02	-8,06E-02	,346	-2,65E-02
Satisf 34	,224	,139	,261	,599	,240	7,625E-02	,240	-,221
Satisf 20-inverso	7,212E-02	6,296E-02	,613	,176	,495	-5,22E-02	-,166	-9,72E-02
Satisf 21-inverso	,237	,127	,683	2,716E-02	,342	,124	4,667E-02	8,167E-03
Satisf 23-inverso	7,888E-02	,103	,647	-1,90E-03	,108	,280	,162	-,193
Satisf 27-inverso	8,282E-02	,544	,251	-,273	,292	5,712E-02	2,302E-02	1,228E-03

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 15 iterations.

Matriz de Componentes Transformados

Component	1	2	3	4	5	6	7	8
1	,493	,433	,384	,330	,356	,309	,289	,084
2	-,447	-,285	,475	,260	,295	,353	-,437	-,149
3	-,360	-,026	-,130	,648	,168	-,464	,414	-,134
4	-,454	,569	,399	-,375	-,167	-,098	,215	-,295
5	,040	-,231	-,136	,135	-,419	,551	,384	-,530
6	-,146	-,273	-,161	-,474	,660	,151	,442	-,017
7	-,391	,024	-,010	,085	-,263	,352	,273	,756
8	,214	-,528	,637	-,116	-,224	-,322	,300	,113

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Análisis Factorial-Androginia

Comunalidades

	Inicial	Extracción
androg1	1,000	,745
androg2	1,000	,560
androg3	1,000	,639
androg4	1,000	,610
androg5	1,000	,677
androg6	1,000	,551
androg7	1,000	,647
androg8	1,000	,531
androg9	1,000	,649
androg10	1,000	,596
androg11	1,000	,557
androg12	1,000	,628
androg13	1,000	,695
androg14	1,000	,642
androg15	1,000	,591
androg16	1,000	,673
androg17	1,000	,509
androg18	1,000	,687
androg19	1,000	,422
androg20	1,000	,512

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Varianza Total Explicada

Componentes	Autovalores Iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de Varianza	Acumulado %	Total	% de Varianza	Acumulado %	Total	% de Varianza	Acumulado %
1	7,550	37,752	37,752	7,550	37,752	37,752	5,163	25,815	25,815
2	2,065	10,326	48,078	2,065	10,326	48,078	3,203	16,017	41,833
3	1,344	6,719	54,797	1,344	6,719	54,797	1,960	9,802	51,635
4	1,160	5,800	60,597	1,160	5,800	60,597	1,792	8,962	60,597
5	,918	4,589	65,187						
6	,811	4,053	69,240						
7	,736	3,680	72,919						
8	,666	3,332	76,251						
9	,589	2,947	79,198						
10	,554	2,770	81,967						
11	,529	2,645	84,612						
12	,488	2,438	87,050						
13	,458	2,288	89,338						
14	,403	2,013	91,350						
15	,382	1,912	93,263						
16	,340	1,701	94,963						
17	,322	1,612	96,575						
18	,260	1,302	97,877						
19	,233	1,165	99,042						
20	,192	,958	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Matriz de Componentes^a

	Componentes			
	1	2	3	4
androg1	,781	-,279	8,278E-02	-,223
androg2	,364	,647	4,441E-02	-8.35E-02
androg3	,751	-4.00E-02	-1.73E-02	-,271
androg4	,279	,652	,326	-2.20E-02
androg5	,344	,465	2,679E-02	-,585
androg6	,567	,269	-,283	-,280
androg7	,700	-,384	9,088E-02	2,922E-02
androg8	,506	,153	3,577E-02	,500
androg9	,753	-,263	8,914E-02	-7.34E-02
androg10	,224	,526	,435	,284
androg11	,594	5,972E-02	-,438	9,349E-02
androg12	,729	-,261	5,872E-02	-,154
androg13	,817	-3.67E-02	,127	9,447E-02
androg14	,766	2,487E-03	,199	,122
androg15	,589	,209	-,167	,415
androg16	,669	-,193	,431	-4.11E-02
androg17	,600	-,265	,278	3,717E-02
androg18	,709	-,108	-,391	,139
androg19	,492	,296	-,297	-6.72E-02
androg20	,568	,121	-,398	,129

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Matriz de Componentes Rotados^a

	Componentes			
	1	2	3	4
androg1	,794	,236	-7.27E-02	,232
androg2	-4.21E-03	,245	,524	,474
androg3	,620	,313	1,498E-02	,395
androg4	3,520E-02	1,920E-02	,687	,369
androg5	,120	2,336E-02	,179	,794
androg6	,223	,453	4,495E-02	,542
androg7	,756	,264	-5.82E-02	-4.87E-02
androg8	,270	,469	,439	-,212
androg9	,749	,276	-3.60E-03	,109
androg10	6,244E-02	5,870E-03	,769	2,726E-02
androg11	,238	,689	-2.95E-02	,159
androg12	,728	,254	-5.69E-02	,175
androg13	,685	,387	,258	9,451E-02
androg14	,653	,324	,325	6,899E-02
androg15	,234	,639	,352	-6.78E-02
androg16	,787	6,823E-03	,226	5,219E-02
androg17	,697	9,754E-02	,109	-4.55E-02
androg18	,421	,707	-7.86E-02	6,259E-02
androg19	,122	,509	,126	,364
androg20	,201	,669	4,396E-02	,148

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Matriz de Componentes Transformados

Componentes	1	2	3	4
1	,767	,548	,216	,253
2	-,482	,169	,704	,494
3	,407	-,724	,543	-,129
4	-,117	,384	,405	-,822

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Análisis Factorial-Estrés laboral

Comunalidades

	Inicial	Extracción
estres1	1,000	,677
estres2	1,000	,799
estres3	1,000	,769
estres4	1,000	,738
estres5	1,000	,685
estres6	1,000	,757
estres7	1,000	,651
estres8	1,000	,676
estres9	1,000	,700
estres10	1,000	,632
estres11	1,000	,726
estres12	1,000	,564
estres13	1,000	,617
estres14	1,000	,648
estres15	1,000	,647
estres16	1,000	,752
estres17	1,000	,661
estres18	1,000	,618
estres19	1,000	,713
estres20	1,000	,721
estres21	1,000	,695
estres22	1,000	,686
estres23	1,000	,747
estres24	1,000	,779
estres25	1,000	,728
estres26	1,000	,650
estres27	1,000	,731
estres28	1,000	,697
estres29	1,000	,681
estres30	1,000	,758
estres31	1,000	,667
estres32	1,000	,759
estres33	1,000	,722
estres34	1,000	,779
estres35	1,000	,722
estres36	1,000	,690
estres37	1,000	,726
estres38	1,000	,720
estres39	1,000	,710
estres40	1,000	,714
estres41	1,000	,702
estres42	1,000	,734
estres43	1,000	,691
estres44	1,000	,789
estres45	1,000	,764
estres46	1,000	,632
estres47	1,000	,705
estres48	1,000	,704
estres49	1,000	,726
estres50	1,000	,757
estres51	1,000	,740
estres52	1,000	,639
estres53	1,000	,715
estres54	1,000	,686
estres55	1,000	,686
estres56	1,000	,712
estres57	1,000	,718
estres58	1,000	,660
estres59	1,000	,699
estres60	1,000	,819
estres61	1,000	,756
estres62	1,000	,696
estres63	1,000	,824
estres64	1,000	,751
estres65	1,000	,787

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Varianza Total Explicada

Componentes	Autovalores Iniciales			Suma de Saturaciones al cuadrado		
	Total	% de Varianza	% Acumulado	Total	% de Varianza	% Acumulado
1	24,141	37,140	37,140	24,141	37,140	37,140
2	3,519	5,414	42,554	3,519	5,414	42,554
3	2,553	3,927	46,481	2,553	3,927	46,481
4	2,230	3,430	49,911	2,230	3,430	49,911
5	1,891	2,909	52,820	1,891	2,909	52,820
6	1,768	2,720	55,540	1,768	2,720	55,540
7	1,675	2,577	58,117	1,675	2,577	58,117
8	1,471	2,263	60,379	1,471	2,263	60,379
9	1,336	2,056	62,435	1,336	2,056	62,435
10	1,214	1,868	64,303	1,214	1,868	64,303
11	1,164	1,791	66,094	1,164	1,791	66,094
12	1,118	1,719	67,814	1,118	1,719	67,814
13	1,089	1,675	69,489	1,089	1,675	69,489
14	1,038	1,597	71,086	1,038	1,597	71,086
15	,970	1,493	72,579			
16	,907	1,396	73,975			
17	,891	1,370	75,345			
18	,853	1,312	76,657			
19	,817	1,257	77,913			
20	,758	1,166	79,079			
21	,736	1,133	80,212			
22	,678	1,044	81,256			
23	,666	1,024	82,280			
24	,599	,921	83,201			
25	,592	,911	84,112			
26	,572	,879	84,991			
27	,535	,823	85,815			
28	,529	,814	86,628			
29	,516	,794	87,422			
30	,476	,732	88,154			
31	,444	,683	88,837			
32	,421	,648	89,484			
33	,416	,639	90,124			
34	,404	,622	90,745			
35	,388	,598	91,343			
36	,354	,544	91,887			
37	,342	,527	92,414			
38	,338	,520	92,934			
39	,332	,511	93,445			
40	,308	,475	93,919			
41	,278	,428	94,347			
42	,275	,423	94,770			
43	,268	,413	95,183			
44	,251	,386	95,569			
45	,228	,350	95,919			
46	,222	,341	96,260			
47	,209	,321	96,581			
48	,198	,304	96,885			
49	,195	,300	97,186			
50	,179	,276	97,462			
51	,172	,264	97,726			
52	,158	,242	97,968			
53	,146	,224	98,192			
54	,141	,217	98,409			
55	,135	,208	98,617			
56	,129	,198	98,815			
57	,108	,166	98,982			
58	,106	,163	99,145			
59	,102	,158	99,303			
60	9,822E-02	,151	99,454			
61	8,813E-02	,136	99,590			
62	8,008E-02	,123	99,713			
63	7,608E-02	,117	99,830			
64	5,827E-02	8,965E-02	99,919			
65	5,234E-02	8,053E-02	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Matriz de Componentes

	Componentes													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
estres1	,323	,164	6.30E-02	,264	,031E-02	-,131	-,166	,573	,165	,030E-02	,151	,182	,102E-02	,261E-02
estres2	,431	,474E-03	-,115	,397	-,218	-,315	,422	5.60E-02	,304	6.46E-02	,308E-02	,127E-02	,726E-02	,595E-02
estres3	,471	,244	,422	,184	,140	7.05E-02	,252	,139	,955E-02	-,132	1.82E-02	,361E-02	-,128	-,355
estres4	,457	,323	,290	,120	,245	,260E-02	,264	,318	,002E-02	,122	,620E-02	,9.82E-02	-,163	-,172
estres5	,372	6.22E-02	,312	,448	,228	,237	6.42E-02	2.89E-02	,126	,177	4.01E-02	-,178	,221	258E-02
estres6	,354	,152	,344	,407	,194	-,202	5.84E-02	-,142	-,168	3.86E-02	,397	7.06E-03	,186	1.40E-02
estres7	,449	6.12E-02	,215	,387	9.92E-03	,270	,725E-02	-,195	803E-02	-,182	,756E-02	,269	,260E-02	,128
estres8	,563	,119	,217	,210	5.05E-02	-,279	-,108	-,315	-,102	-,103	,894E-02	1.32E-03	-,180	,169E-02
estres9	,584	,331	3.26E-02	,332E-02	,170	-,166	-,149	-,136	,327E-02	2.18E-02	-,145	7.07E-02	3.35E-02	,328
estres10	,536	,314	,190	,578E-02	-,190	,558E-02	2.83E-02	-,124	7.05E-02	,438E-02	3.77E-02	8.05E-02	-,357	8.79E-02
estres11	,705	,160	,240	2.12E-02	,132	,581E-02	-,220	3.91E-02	,961E-02	,050E-02	3.67E-02	-,235	9.53E-02	,470E-02
estres12	,577	,178	,275	,609E-02	,215	,177	,400E-02	1.37E-02	,129	-,118	6.21E-02	,402E-02	1.09E-02	6.18E-02
estres13	,548	,311	,648E-02	2.75E-02	,163	-,123	2.26E-02	,475E-02	6.81E-02	4.98E-02	-,333	-,101	,111	,158
estres14	,500	,291	,481E-03	5.65E-02	,186	,206	-,231	,127	,250	9.43E-02	,683E-02	-,142	,265	1.92E-02
estres15	,326	,484	-,297	-,117	-,134	,269	4.57E-03	4.12E-02	2.93E-02	-,311	3.69E-03	,103	,008E-02	,536E-03
estres16	,469	,115	-,194	,116	6.05E-02	-,214	-,410	-,239	,177	,350E-02	,127	,279	8.10E-02	-,229
estres17	,479	,485	,448E-03	,097E-02	9.56E-04	,145	3.31E-03	4.53E-02	6.76E-02	,125	-,174	,232	,250	6.08E-02
estres18	,549	,470	,102	1.76E-03	,435E-02	,149	,964E-02	-,103	,079E-02	6.50E-02	6.73E-02	-,175	,559E-02	4.95E-02
estres19	,439	,360	7.27E-02	,339	-,225	1.53E-03	-,253	6.31E-02	-,149	,177	,158	,244	-,109	5.35E-02
estres20	,646	,222	7.57E-02	,032E-02	,351E-02	-,256	-,252	,226E-03	,111	,127	-,111	-,111	-,161	,195
estres21	,678	,342E-02	,336E-02	-,226	-,101	5.09E-02	5.36E-02	9.13E-02	,309	,182	3.34E-02	,768E-02	4.77E-02	9.63E-02
estres22	,548	,129	,287	-,265	5.45E-02	-,343	,578E-02	,966E-03	,102	,120	6.36E-02	,223	,857E-03	,123
estres23	,638	,107	,328	-,233	6.80E-02	2.66E-02	,593E-02	-,145	1.44E-02	,224	,128	,190	,178	,580E-02
estres24	,506	,528	-,101	-,104	-,299	,169	,270	4.26E-02	5.07E-02	,136	1.29E-03	,877E-02	,329E-02	,539E-02
estres25	,539	,324	-,314	,110	-,255	,128	,292E-02	8.47E-02	-,295	,805E-02	-,126	,815E-02	,144	,992E-02
estres26	,667	-,202	,798E-02	6.16E-02	-,222	,189	-,148	,605E-03	,158	,303E-02	-,150	4.88E-03	1.73E-02	5.62E-02
estres27	,556	,377	-,234	6.78E-02	-,251	,274	,139	-,154	6.19E-02	2.07E-02	1.12E-02	-,158	4.87E-02	,619E-02
estres28	,576	,288E-02	-,173	,838E-02	5.07E-02	5.19E-02	5.10E-02	,486	,296E-02	-,163	9.83E-02	,968E-02	,120	,149
estres29	,694	4.95E-02	,136	-,315	8.32E-02	,028E-02	2.40E-02	5.10E-02	,145	-,160	5.77E-02	1.99E-02	,924E-02	-,108
estres30	,771	-,161	,209	-,237	-,133	3.35E-02	,042E-02	2.18E-02	9.61E-02	,402E-02	,548E-02	4.27E-02	,265E-02	3.00E-02
estres31	,626	-,232	,179	,105E-02	-,337	,522E-02	7.60E-02	,205	6.96E-02	8.47E-02	3.36E-02	,460E-02	,238E-02	,204E-02
estres32	,727	-,366	,204	,999E-02	-,191	,711E-02	5.29E-02	2.16E-03	4.27E-03	,929E-02	5.44E-02	5.82E-02	1.40E-02	,557E-02
estres33	,712	-,198	,211	-,116	-,171	,828E-02	-,160	,411E-02	,634E-02	,625E-02	,505E-02	-,170	9.86E-02	,773E-02
estres34	,813	5.59E-02	,124	-,157	4.41E-02	-,154	,112E-02	,621E-02	-,109	-,121	8.12E-03	7.74E-03	,117	5.25E-02
estres35	,758	,155	-,154	,445E-02	-,164	-,134	,865E-02	,504E-03	5.90E-02	,087E-02	,167E-02	6.71E-02	4.91E-02	-,111
estres36	,684	-,139	-,208	,187E-03	9.67E-02	-,157	-,221	-,124	,134	,306E-02	8.04E-02	-,180	230E-02	7.97E-03
estres37	,705	,935E-02	-,111	-,115	,706E-02	3.92E-02	-,143	,899E-03	,258	-,182	,179	-,179	,724E-02	,963E-02
estres38	,714	7.36E-02	,105	-,260	-,143	1.01E-03	9.64E-02	9.56E-02	,105	-,201	,927E-03	,116	,128	8.36E-02
estres39	,680	6.81E-02	,184	-,263	-,191	-,209	,188E-02	,994E-02	8.72E-02	7.49E-02	,562E-03	,123	-,138	,976E-02
estres40	,704	2.81E-04	,146	-,228	,208E-02	-,246	,141	,127	8.33E-02	-,153	5.54E-02	,118	,070E-02	1.07E-02
estres41	,531	,131	-,121	,178E-02	9.28E-02	,381E-02	487E-02	,291	3.41E-02	,182	,436	-,209	9.32E-02	,412E-02
estres42	,694	-,153	,159	-,284	1.18E-02	,768E-02	385E-02	,133	-,165	2.43E-02	,716E-02	,114	4.46E-02	,217
estres43	,678	-,281	,519E-02	1.62E-02	-,161	,432E-02	6.36E-02	,241	3.99E-02	,189	9.01E-03	6.99E-02	5.71E-02	8.52E-02
estres44	,569	-,323	,130	,249	,513E-02	,305	9.56E-04	1.72E-02	8.43E-02	,463E-02	-,125	,232	-,104	,307
estres45	,673	-,289	,251E-02	,238	-,261	,182	,242E-02	,924E-02	7.52E-02	7.01E-02	-,105	6.51E-02	5.64E-02	-,178
estres46	,653	1.04E-02	-,177	4.50E-02	3.68E-02	,834E-02	6.71E-02	,297E-02	-,286	,306E-02	,238	4.27E-02	,143	,462E-02
estres47	,715	1.00E-01	8.74E-02	,908E-02	,107	2.03E-02	-,151	8.93E-02	-,139	-,106	,214	-,150	,137	-,122
estres48	,674	-,110	-,116	,325E-02	5.61E-02	8.77E-02	-,149	9.93E-02	-,168	-,171	6.66E-03	-,197	,166	-,221
estres49	,637	8.63E-02	-,248	,285	4.95E-02	-,125	,566E-02	,949E-02	-,148	6.54E-02	-,134	7.66E-02	-,305	7.05E-02
estres50	,495	1.38E-02	5.08E-02	-,234	,327	,324	,013E-04	-,120	7.96E-02	-,130	,280	,105	-,318	,118
estres51	,732	-,114	,143	9.73E-03	,248	7.68E-02	6.25E-02	,218E-02	-,219	-,170	4.69E-02	,647E-02	,500E-02	-,112
estres52	,671	,107	,910E-02	-,109	,137	,174	,154	4.20E-03	-,155	-,147	,148E-02	-,134	-,154	4.21E-02
estres53	,740	-,253	4.88E-02	,442E-02	8.54E-02	,427E-02	-,113	1.83E-03	-,157	,150	6.44E-02	1.68E-02	,113	,274E-02
estres54	,622	-,449	-,124	4.26E-02	1.41E-02	,160	8.66E-02	9.61E-02	,050E-02	4.43E-02	,114	1.08E-02	,117	3.70E-02
estres55	,627	-,275	-,289	,056E-02	,309E-02	,984E-03	-,154	,388E-02	,043E-02	-,113	9.45E-02	,221	2.45E-02	-,174
estres56	,528	,728E-02	-,397	,391E-02	,242	,263	-,130	,151	,798E-02	8.61E-02	,938E-02	,233	-,167	8.45E-02
estres57	,512	-,186	-,233	2.03E-02	1.62E-02	4.04E-02	,341	-,112	,289	8.01E-02	,329	,070E-03	1.15E-02	,193
estres58	,683	,048E-02	-,280	,328E-02	,808E-02	-,126	,138	,125	-,174	,128	7.70E-02	9.15E-03	,790E-02	4.98E-02
estres59	,604	1.89E-02	-,354	-,186	,330	-,103	1.53E-02	,838E-02	,147	,106	-,117	5.96E-02	5.12E-02	,789E-02
estres60	,584	-,120	-,215	-,250	,355	,152	,161	9.52E-02	,121	,365	,199E-02	,434E-02	,939E-02	-,138
estres61	,667	-,117	1.94E-02	-,119	,157	4.56E-04	,170	-,111	-,138	,383	3.13E-02	4.46E-02	,598E-02	-,218
estres62	,561	-,415	,568E-02	,244	,185	,187	,121	8.23E-02	8.36E-03	,120	-,133	,838E-02	,147E-02	,139
estres63	,602	-,241	-,166	,211	8.08E-02	-,140	,478	5.35E-02	,242	7.24E-02	6.36E-02	2.25E-02	,588E-02	4.98E-02
estres64	,695	-,147	-,124	4.19E-02	,341	-,174	,135	-,178	8.47E-02	,145E-02	2.33E-02	7.23E-03	,141	,368E-02
estres65	,718	-,103	-,320	,141	,089E-02	-,175	,757E-02	2.07E-02	-,181	8.46E-02	8.95E-02	8.95E-02	-,180	,558E-02

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 14 components extracted.