



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

Relación entre miedo a perder el empleo, el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la organización

Realizado por: Mariana García
Daniela Izaguirre

Profesor guía: Luisa Angelucci

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido _____ la _____ calificación de _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES
RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE GRADO

**Relación entre miedo a perder el empleo, el estrés laboral y las estrategias de
afrontamiento en la organización**

Tesista: Daniela Izaguirre

Tesista: Mariana García

Tutor: Luisa Angelucci

Caracas, 22 de septiembre de 2008.

A mis padres, por haberme acompañado y apoyado en cada paso para convertirme en una profesional; también gracias a ambos por todos sus aportes profesionales y su interés en esta investigación.

A Carlos, por todo su amor, apoyo y compañía, y por estar ahí siempre para animarme a seguir cuando lo necesitaba.

A mis abuelos Reina, Roberto, Alcira y Carlos, familiares y amigos.

A nuestra guía y tutora, Profesora Luisa Angelucci, por sus aportes, apoyo y colaboración, que sin ellos, nada de esto hubiese sido posible.

Al Profesor Gustavo García, quién siempre estuvo ahí para orientarnos en esos primeros pasos en los que recién comenzaba esta investigación; y también por todos sus aportes profesionales que me llenan de gran gratitud.

A José Manuel García, por todo su cariño, ayuda y orientación, por su interés y consejos.

Y gracias a todas las personas que participaron en este estudio voluntariamente, con el único interés de ayudar.

A todos ustedes, mil gracias.

Mariana

El desarrollo de este trabajo de investigación fue posible gracias a la colaboración de numerosas personas que nos ayudaron, tanto de manera directa como indirecta, guiándonos y apoyándonos a lo largo de todo el proceso. Es difícil mencionar a todas las personas que nos asistieron, sin embargo, a continuación haré mención a algunas personas que gracias a ellas fue posible elaborar esta ardua tarea.

A la profesora Luisa Angelucci, por todas sus orientaciones, ayuda y buena disposición.

Al profesor Gustavo García, quien nos ayudó desde el comienzo del proyecto.

Al Sr. José Manuel García, quien compartió con nosotras sus conocimientos y experiencia laboral.

Al la familia García, quienes nos acompañaron y ayudaron en todo momento.

A mi familia, quienes me apoyaron y acompañaron siempre.

A todas mis amigas, por su apoyo y ayuda.

Muchas Gracias

Daniela Izaguirre Baiz

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL	i
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ii
RESUMEN	iii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
III. OBJETIVOS	8
Objetivo General:.....	8
Objetivos Específicos:.....	8
IV. MARCO TEÓRICO.....	9
A.- Miedo a perder el empleo	10
B.- El Estrés Laboral.....	14
C.- Estrategias de Afrontamiento.....	22
D.- Relación entre el miedo a perder el empleo, el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento hacia el estrés	28
V. MARCO METODOLÓGICO	33
A.- Diseño y Tipo de Investigación	33
B.- Población, unidad de análisis y muestra.....	34
C.- Variables (Definición Conceptual y Operacional).....	35
D.- Estrategias para Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos	37
E.- Análisis de los datos	42
F.- Consideraciones éticas.....	42
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	43
A.- Descripción de la muestra	43
B.- Análisis de Confiabilidad de los instrumentos	46
C.- Análisis Descriptivo de las Variables.....	46
D.- Asociación de las variables	50
E.- Efecto de las estrategias de afrontamiento en la relación estrés laboral y miedo a perder el empleo.....	54
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
VIII. CONCLUSIONES	61
IX. RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	67
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXO A. Instrumento Miedo a Perder el Empleo	
ANEXO B. Instrumento Situaciones Estresantes	
ANEXO C. Instrumento Estrategias de Afrontamiento	
ANEXO D. Confiabilidad del instrumento de afrontamiento	
ANEXO E. Confiabilidad del instrumento de estrés	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1 Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman (1986)	17
1Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes del sexo	43
2Tabla 2. Estadísticos descriptivos para Edad y Antigüedad.....	44
3Tabla 3. Distribución de cargos	45
4Tabla 4. Cantidad de empresas en las que ha trabajado anteriormente	45
5Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de las razones por la cual culminó su última relación de trabajo.....	46
6Tabla 6. Estadísticos descriptivos de las variables del estudio	47
7Tabla 7. Miedo a perder el empleo	49
8Tabla 8. Correlación entre las variables.....	51
9Tabla 9. Distribución del miedo a perder el empleo por sexo.....	52
10Tabla 10. Distribución del miedo a perder el empleo por cargo	53
11Tabla 11. Distribución del miedo a perder el empleo por razones	54
12Tabla 12. Coeficientes de regresión múltiple para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en el problema y estrés laboral.....	55
13Tabla 13. Coeficientes de regresión para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en el problema y estrés laboral	55
14Tabla 14. Coeficientes de regresión múltiple para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en el problema y estrés laboral.....	56
15Tabla 15. Coeficientes de regresión para estrategias de afrontamiento centrado en el problema por estrés laboral	56
16Tabla 16. Coeficientes de regresión múltiple para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en la emoción y estrés laboral	57
17Tabla 17. Coeficientes de regresión para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en la emoción y estrés laboral.....	57
18Tabla 18. Coeficientes de regresión múltiple para estrategias de afrontamiento centradas en la emoción por estrés laboral	58
19Tabla 19. Coeficientes de regresión para estrategias de afrontamiento centrado en la emoción por estrés laboral.....	58
Figura 2. Relación estrés, miedo y afrontamiento problema.....	59
Figura 3. Relación estrés, miedo y afrontamiento emoción.....	60

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal estudiar la influencia de las estrategias de afrontamiento en la relación de estrés laboral y miedo a perder el empleo.

Para ello se tomó una muestra de 150 trabajadores de la industria farmacéutica, quienes participaron de forma voluntaria. El estudio se realizó con personal perteneciente a el nivel medio, es decir, que no ejecutaran trabajos operarios ni gerenciales; a los cuales se les aplicó tres instrumentos relacionados con cada una de las variables involucradas.

Como principales resultados se obtuvo que entre el estrés y el miedo a perder el empleo existe una asociación, donde a mayor estrés mayor miedo a perder el empleo. Así mismo entre el estrés y las estrategias de afrontamiento, también existen asociaciones significativas, que señalan al igual que la teoría, que éstas funcionan como medidas de coacción frente al estrés. Al evaluar el papel mediador de las estrategias se observó que el estrés siempre presenta un efecto directo hacia el miedo a perder el empleo, sin embargo la estrategia de afrontamiento centrada en la emoción es la que permite un efecto indirecto del estrés sobre el miedo a perder el empleo. Así mismo se encontró que el afrontamiento centrado en el problema no funciona como mediador dado que al controlar el efecto del estrés su relación con el miedo no aparece.

Por lo tanto, los resultados obtenidos reflejan que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el miedo a perder el empleo, y que en este caso las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción permiten el efecto indirecto del estrés sobre el miedo a perder el empleo, siendo una mediadora parcial en la relación estrés laboral-miedo a perder el empleo. Además, los hallazgos permiten sentar evidencia útil para futuras intervenciones en el área laboral.

PALABRAS CLAVES: *estrés laboral, estrategias de afrontamiento, miedo a perder el empleo.*

I. INTRODUCCIÓN

Con el trabajo, el individuo comienza a formar parte activa de la sociedad, entregándole a la misma, el valor agregado que se genera de esta actividad, contribuyendo a su buen funcionamiento y desarrollo.

Para que la sociedad funcione prósperamente, necesita que el adulto ejerza un trabajo productivo que le permita desarrollar sus potencialidades, mantener a su familia, prosperar y contribuir al desarrollo particular y colectivo. El trabajo se constituye entonces en una expectativa socio-cultural, que es constantemente reforzada desde el inicio del proceso de socialización humana por los principales agentes como son la familia, la escuela y los medios de comunicación.

El trabajo le brinda al individuo una estructura del tiempo, expectativas compartidas y contactos con la gente fuera del núcleo familiar, además lo vincula a metas y propósitos que rebasan al propio yo, proporciona un estatus social y clarifica la misma identidad personal y, requiere una actividad habitual y cotidiana. Estas razones implican la motivación de los trabajadores a ejercer sus funciones más allá del objetivo primordial de obtener una remuneración, debido a que no sólo aporta beneficios económicos sino que aporta elementos para su crecimiento personal y profesional, que incrementan para él su valor y su importancia.

Por lo tanto, el trabajo presenta una gran importancia tanto para el individuo como para la sociedad en a que se desenvuelve, razón por la cual el estar desempleado es un grave problema que afecta a ambos. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

El desempleo es una problemática que ha desencadenado, junto con otros factores, el aumento desmedido de la pobreza, del sector laboral informal, de la criminalidad, y en el

individuo reacciones emocionales negativas que conllevan a problemas de salud, psicológicos o físicos. Así como los desempleados, las personas empleadas también se ven afectadas por los altos índices de desempleo de la sociedad en la cual se encuentran, ya que sobre ellos recae una gran presión al tratar de mantener sus puestos de trabajo y no pasar a formar parte de esa gran masa desempleada.

La presión que recae sobre la persona empleada genera una serie de efectos psicológicos tales como el miedo, ante los cuales deben desarrollarse estrategias de afrontamiento para lograr un equilibrio y un desempeño adecuado que permita estar menos en riesgo de perder el puesto o de manejar la posible pérdida del mismo.

De tal manera que las estrategias de afrontamiento funcionan en el individuo como un mecanismo para superar situaciones adversas que le generan estrés, como por ejemplo, las situaciones laborales estresantes, aminorando las posibles reacciones emocionales desadaptativas en el sujeto, como puede ser el miedo y específicamente el miedo a perder el empleo. Estas técnicas son utilizadas por los individuos en todas las áreas de su vida, incluyendo la laboral, en la que se pueden presentar escenarios de inseguridad laboral cuando existen contextos sociales desequilibrados.

En vista de lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo principal estudiar la influencia de las estrategias de afrontamiento en la relación de estrés laboral y miedo a perder el empleo.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Por el normal proceso de desarrollo, el individuo comienza a formar parte activa de la sociedad para ayudar al funcionamiento de la misma, actuando como parte de un todo al ejercer un determinado rol dentro del subsistema, que agregue valor por medio de su trabajo o actividad dentro de la sociedad.

Las expectativas de la sociedad impulsan al adulto a que ejerza un trabajo productivo que le permita desarrollar sus potencialidades, mantener a su familia, prosperar y contribuir al desarrollo particular y colectivo. El trabajo se constituye entonces en una expectativa socio-cultural, que es constantemente reforzada desde el inicio del proceso de socialización humana por los principales agentes como son la familia, la escuela y los medios de comunicación (Rodríguez, Anayancy, Comunicación personal, 10 de noviembre de 2006).

Las personas al ingresar al mundo laboral adquieren un nuevo estatus y una nueva identidad social y personal, es decir, la manera como lo percibe su entorno y como se percibe a sí mismo. Esto se debe a lo que según Jahoda (1979, c.p. Buendía, 1990), son las funciones latentes del empleo, que justifican la motivación positiva de los trabajadores hacia su ocupación, incluso cuando el salario y las condiciones de trabajo no son buenas. El empleo impone una estructura del tiempo, implica regularmente expectativas compartidas y contactos con la gente fuera del núcleo familiar, vincula al individuo a metas y propósitos que rebasan al propio yo, proporciona un estatus social y clarifica la misma identidad personal y, requiere una actividad habitual y cotidiana. Estas razones implican la motivación de los trabajadores a ejercer sus funciones más allá del objetivo primordial de obtener una remuneración.

Es por ello que para englobar todas las ideas anteriores, los autores Peiró y Salvador (1993) proponen una definición acerca del trabajo:

El trabajo es uno de los subsistemas de actividad de la vida humana que cumple, entre otras, la función de contribuir a la inserción social, proporciona estatus e identidad social a las personas, las integra en un grupo, posibilita y pauta las interacciones sociales en él, contribuye a

satisfacer las necesidades sociales y crea oportunidades para llegar a sentirse socialmente útiles. Además, el trabajo tiene intrínsecamente carácter social porque su desarrollo implica interacción social. (Peiró y Salvador, 1993, p. 25.)

Luego de haber definido lo que significa el trabajo para el individuo y su desarrollo en la sociedad, es pertinente conocer también el significado del desempleo, el cual se refiere “a un estatus de ocupación en el cual, personas deseosas de trabajar no encuentran un empleo correspondiente. En este sentido, el desempleo no tiene connotaciones de precios ni de condiciones de aceptación. El trabajo es el medio indispensable para obtener los medios, que aseguren un determinado nivel de vida”. (Chen, 1998, p. 282). En vista de esto, en las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el estar desempleado es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

Para los venezolanos el factor desempleo es también una de las problemáticas actuales de mayor importancia que ha desencadenado, junto con otros factores, el aumento desmedido de la pobreza, del sector laboral informal, de la criminalidad, y en el individuo reacciones emocionales negativas que conllevan a problemas de salud, psicológicos o físicos. Estas consecuencias que trae consigo, ayudan a confirmar el concepto de desempleo existiendo por tanto ante este objeto social un conjunto de creencias, actitudes y representaciones sociales, que no hacen necesario estar desempleado para que éste afecte a los trabajadores. Así como los desempleados, las personas empleadas también se ven afectadas por los altos índices de desempleo de la sociedad en la cual se encuentran, ya que sobre ellos recae una gran presión al tratar de mantener sus puestos de trabajo y no pasar a formar parte de esa gran masa desempleada (Tokman, 2005). Además, es necesario considerar que existe un contexto socio-político particular en el que constantemente se busca la nacionalización de las empresas privadas de diferentes sectores, creando un ambiente de incertidumbre por el mantenimiento del puesto de trabajo y de cambio asociado a las fuentes de estrés laboral ya existentes.

La presión que recae sobre la persona empleada genera una serie de efectos psicológicos tales como el miedo, ante los cuales deben desarrollarse estrategias de afrontamiento para lograr un equilibrio y un desempeño adecuado que permita estar menos en riesgo de perder el puesto o de manejar la posible pérdida del mismo.

Para este estudio se investigará la relación entre el miedo a perder el empleo, las fuentes de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento hacia el estrés, específicamente cómo ante el estrés laboral, las estrategias de afrontamiento disminuyen o no el miedo a perder el empleo.

Para comprender esta posible relación, es necesario basarnos en fundamentos teóricos, definiendo en primera instancia el miedo como “un estado de la mente o de los sentimientos, con ciertos antecedentes causales en el medio ambiente y conducente a ciertas consecuencias causales en la conducta.” (Gray, 1971, p. 8)

En segunda instancia, es de igual importancia definir estrés como “(...) una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluada por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1986, p.46); en este caso, el estrés laboral se define bajo las mismas generalidades, pero haciendo énfasis en los estímulos generadores de estrés en el ámbito de trabajo.

En tercera instancia, las estrategias de afrontamiento se pueden definir como respuestas y experiencias que impactan en el desarrollo de la personalidad e influyen en la adaptación y capacidad de resistencia a situaciones difíciles y estresantes (Trianes, 1999).

De tal manera que las estrategias de afrontamiento funcionan en el individuo como un mecanismo para superar situaciones adversas que le generan estrés, como por ejemplo, las situaciones laborales estresantes, aminorando las posibles reacciones emocionales desadaptativas en el sujeto, como puede ser el miedo y específicamente el miedo a perder el empleo. Estas técnicas son utilizadas por los individuos en todas las áreas de su vida; en particular, en realidades como la venezolana la utilización de estas técnicas pueden ayudar a sobrellevar los efectos en los altos índices de desempleo que son cada vez más

amenazantes y la sensación de inseguridad laboral de la persona empleada (Rodríguez, Anayancy, Comunicación personal, 10 de noviembre de 2006).

En los países en vías de desarrollo, como es nuestro caso, estudios acerca del estrés laboral y su relación con el miedo a perder el empleo no son abundantes como deberían serlo, entendiendo la magnitud de este problema que afecta a toda la población en general. Es por ello que resulta motivante realizar una investigación que relacione el estrés laboral, estrategias de afrontamiento y miedo a perder el empleo, planteándonos la hipótesis de que el estrés laboral tiene una relación directa y mediada por las estrategias de afrontamiento aplicadas sobre el nivel de miedo por perder el empleo que tenga la persona.

En relación a lo anterior, resulta interesante realizar esta investigación en la industria farmacéutica, debido a que este sector como muchos otros, se encuentra actualmente envuelto en una situación político- económica amenazante, ya que el gobierno ha mostrado en varias oportunidades su deseo por nacionalizar la industria privada en todos sus sectores incluyendo éste, lo cual ha generado un ambiente de incertidumbre e inseguridad en el ámbito laboral para todos los trabajadores. La población más motivante para realizar el estudio, es aquella que labore en un nivel medio dentro de la organización, es decir, que no sea ni operario ni ejecutivo de alto nivel; debido a que en el nivel operario la rotación es mucho mayor y en el nivel ejecutivo, hay mayor estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo.

A la luz de esta problemática se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Las estrategias de afrontamiento hacia el estrés influyen en la relación entre estrés laboral y el miedo a perder el empleo?

Para evaluar la utilidad de la presente investigación podemos guiarnos por los criterios expuestos por Hernández, Fernández, y Baptista, (1999):

- **Conveniencia:** esta investigación ofrecería datos tomados de la realidad en cuanto a las fuentes de estrés laboral, las estrategias de afrontamiento y el miedo que tienen los empleados sobre la posibilidad de perder su empleo. Los datos arrojados sirven para estudiar la respuesta de afrontamiento que proponen los empleados para

enfrentar el determinado nivel de estrés laboral individual que posee. Conociendo esto, se puede recomendar a las empresas la manera de abordar dicha situación para apuntalar a sus empleados en su salud emocional y por ende, en su productividad.

- **Relevancia Social:** con los datos y conocimientos desarrollados, se beneficiaran las empresas y los empleados que tienen acceso a las conclusiones obtenidas, debido a que podrían desarrollar métodos y técnicas que mejoren las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo.

- **Implicaciones Prácticas:** si se considera el estrés laboral como generador de una situación problemática en las empresas, su manejo efectivo contribuye a generar soluciones prácticas que permitan una valoración diferente de la situación para hallar respuestas rápidas y exitosas, en pro de la salud del empleado y en consecuencia de la productividad de la empresa.

III. OBJETIVOS

Objetivo General:

Estudiar la influencia de las estrategias de afrontamiento en la relación de estrés laboral y miedo a perder el empleo.

Objetivos Específicos:

- Determinar el nivel de miedo a perder el empleo en los individuos.
- Determinar los niveles de estrés laboral en personas empleadas actualmente, específicamente en fuentes de estrés laboral.
- Determinar las estrategias de afrontamiento hacia el estrés aplicadas por los individuos en estudio.
- Describir la relación existente entre el nivel de estrés laboral, las estrategias de afrontamiento aplicadas y el miedo a perder el empleo.

IV. MARCO TEÓRICO

El individuo en el desarrollo de su vida cotidiana experimenta diversas emociones, percepciones, sentimientos y pensamientos que son producto de su percepción particular de los hechos que está enfrentando en un momento dado, los cuales generan una serie de conductas y formas de actuar. Lo anterior, es una constante aplicable para todas las circunstancias que el hombre experimenta en su vida, tanto las favorables como las adversas.

Una de las circunstancias que juega este doble rol, adverso y favorable, es el trabajo. En primera instancia el trabajo es para el individuo, un medio para desarrollar sus potencialidades, prosperar, contribuir al desarrollo colectivo y particular, así como también adquirir un nuevo estatus y una nueva identidad social y personal, con la cual tendrá una nueva forma de percibir a su entorno y a sí mismo; por lo tanto el trabajo representa para el individuo una fuente de satisfacción personal, la cual lo motivará a seguir ejerciéndolo y desarrollándose como profesional. Así mismo, el trabajo también representa un generador de preocupaciones, debido que atado a él, como se mencionó anteriormente, hay una serie de beneficios personales y responsabilidades, que el individuo debe mantener para continuar con su desarrollo profesional y con el aporte que genera para su familia y para la comunidad en la que se desenvuelve.

En el caso específico del desempleo, se puede decir que es un factor que afecta adversamente a la sociedad en general y se ha transformado en un factor perturbador tanto a los que se encuentran en situación de desempleo como a las personas empleadas. La razón por la cual afecta a los desempleados es evidente, pero también afecta a los empleados, porque provoca, entre otras reacciones, miedo por perder su puesto de trabajo y formar parte de esta población, pues ya tiene conocimientos de lo que implica ser un desempleado, no sólo porque probablemente lo haya padecido en alguna etapa de su vida laboral, sino que también puede conocer personas cercanas que formen parte de esta población e incluso por las creencias y actitudes generadas ante este objeto social.

De esta manera surgen varios aspectos que pueden ser evaluados en el marco de la inseguridad laboral y la posible pérdida del empleo. Por un lado, las posibles reacciones emocionales que se encuentran en los individuos, las posibles fuentes de estrés laboral que

podrían aumentar estas reacciones y por otro lado, las estrategias de afrontamiento que podrían amortiguar este estrés.

A continuación son desarrollados en profundidad cada uno de estos aspectos.

A.- Miedo a perder el empleo

Todos los individuos sienten alguna vez miedo en su vida, lo cual ha permitido que gracias a él hayamos llegado a sobrevivir como especie, por esta razón los autores Fensterheim y Baer (1980) categorizan al miedo como “normal”, ya que este puede incitar al individuo a tomar medidas para salvarse y protegerse, además, agudizar sus percepciones, movilizar su energía, acelerar sus reflejos y clarificar sus pensamientos. (p. 27)

Para comprender lo anterior, es necesario definir éste término que varios autores han intentado conceptualizar.

Según Gray, (1971) “El miedo es un estado de la mente o de los sentimientos, con ciertos antecedentes causales en el medio ambiente y conducente a ciertas consecuencias causales en la conducta.” (p. 8)

Por su parte, Trianes, (1999), define miedo como “la emoción normal en respuesta a un estímulo o situación que el individuo percibe como amenazadora, y acerca del cual desarrolla temor.” (p. 22)

Una de las primeras teorías acerca del miedo la desarrolló Chales Darwin en su obra *The expression of emotions in man and animals*, publicada en 1872, en donde consideraba al miedo como una emoción humana fundamental. Darwin sostenía que el potencial para experimentar miedo era una característica inherente tanto en los hombres como en los animales, la cual consiste en excitar y activar el organismo para que enfrente a una situación de alerta o peligro. Estas reacciones de miedo varían en intensidad, es decir, pueden ser ubicadas en diferentes niveles que van desde el más simple estado de alerta y el mas leve temor o sorpresa, hasta una extrema agonía de terror.

El rol adaptativo de las funciones de miedo, proveen una señal que alerta al organismo para actuar, ya sea para escapar o para eliminar un peligro potencial, esto va a depender de cómo el individuo perciba la situación y cómo afronte la misma; dependiendo de las diferentes reacciones que adopte el individuo frente al miedo, este tendrán una mayor o menor probabilidad de perecer y sobrevivir. (Spierlberger, 1980, p. 49)

Además de concebir al miedo como una emoción útil que le ha permitido al ser humano la supervivencia a lo largo de la historia, los autores Fensterheim y Baer (1980) proponen que existe también el miedo irracional que causa en el individuo la sensación de que lo acosa un enorme peligro en situaciones en que éste es mínimo e incluso inexistente.

El miedo en el individuo tiene diferentes procedencias, pueden provenir de aspectos particulares del individuo, así como también puede provenir de situaciones de contexto social en el cual se desenvuelve. Es por esto que los autores Fensterheim y Baer (1980) afirman que los miedos sociales son similares a otros miedos, ya que también provoca respuestas automáticas a situaciones específicas, gente y acontecimientos. De existir la posibilidad que la situación temida ocurra, el individuo tratará de evitarla, pero si no puede escapar de ella se pondrá tenso y tendrá todavía más miedo. (p. 167)

Para completar estas definiciones, los autores Fensterheim y Baer (1980), definen tres términos que están asociados directamente con el miedo, entre estos se encuentran:

- Ansiedad: es un estado emocional alterante, caracterizado por el miedo continuo, por una sensación de amenaza.
- Fobia: es un sentimiento de miedo persistente a un objeto o una idea, generalmente injustificado.
- Pánico: denota una oleada repentina de agudo terror.

Las tres definiciones anteriores están ligadas al concepto del miedo y a sus implicaciones, al punto de que las subdivisiones de los tipos de miedo las incluyen en la esencia de su conceptualización.

Tipos de miedo

Los autores Fensterheim y Baer (1980) plantean una clasificación de los miedos por categorías. A pesar de que todos los miedos tienen algo en común, hay suficientes diferencias como para poder elaborar dicha clasificación:

1. Miedo a las cosas y a los lugares: se reconocen con mayor facilidad, pues se presenta en gran medida como fobia a objetos y lugares.
2. Miedo interpersonal y social: reconocerlos es mucho más difícil. Incluyen miedos tales como el pánico al rechazo, ira, ternura, fracaso y éxito. La razón por la cual se dificulta su reconocimiento y tratamiento se debe a dos factores: el primero es la evitación a la situación temida y el segundo es la anticipación a la situación temida para no exponerse a ella.
3. Miedo a los miedos internos: las sensaciones de ansiedad, pánico o cambios corporales conforman el aspecto fóbico, en vez del lugar o la situación que manifiestan estos sentimientos. Lo que produce miedo en el individuo, es el mareo, la taquicardia, el nudo en el estómago o la sensación de rubor. Debido a que no puede evitar sus propios sentimientos trata por consiguiente de no tener que enfrentarse a estas situaciones que los manifiestan.
4. Miedo a los pensamientos: el miedo proviene de pensamientos que pueden irrumpir repentinamente, trayendo ansiedad o rumiación obsesiva en la que el sujeto repite constantemente el mismo pensamiento, y de esta forma aumentan gradualmente el miedo y la ansiedad. Como los pensamientos son internos, el individuo no puede evitarlos fácilmente así como podría evitar el sentimiento que le produce a una persona algún objeto o lugar.
5. Miedos derivados: son miedos que se derivan de otros problemas. Esto le puede ocurrir a personas que viven en constante tensión, debido a que disminuye su resistencia y aumenta su propensión al miedo hacia cualquier tipo de objetos, lugares y situaciones que no necesariamente están relacionadas con el causante de esa tensión.

Se puede incluir dentro de las situaciones específicas mencionadas como miedo social, el miedo a perder el empleo, debido a que es una situación que cualquier trabajador en un contexto laboral, económico, social y político amenazante pueda padecer.

El miedo a perder el empleo puede verse influido o afectado por factores laborales estresantes, infiriendo que a mayor estrés laboral, mayor será el miedo a perder el empleo.

Así mismo, los autores Ashford , Lee y Bobko (1989) definen a la inseguridad en el empleo como la amenaza global de pérdida de empleo o a la amenaza de pérdidas parciales de ciertos aspectos del trabajo valorados positivamente por los trabajadores, como la carrera profesional, las retribuciones, la posición, los recursos de trabajo (materiales, información) o la autonomía. (p. 803). Esta definición está relacionada con el miedo a perder el empleo, debido a que ambos surgen en un contexto inestable y amenazante, donde el trabajador siente que está en riesgo de perder su empleo.

Por ejemplo, en el estudio realizado por Quevedo (1998) acerca de la Transformación de la Industria Petrolera e Inseguridad Laboral, se estudió la inseguridad laboral en los trabajadores de Recursos Humanos como producto de una transformación en la industria. El estudio se basó en el modelo de Greenhalgh y Rosenblatt (1984), donde se indica que el concepto de la inseguridad laboral es multidimensional y está integrado por cinco componentes: el primer componente de la inseguridad laboral es la importancia que le otorga cada individuo a los elementos que conforman las características del trabajo. El segundo, la percepción de amenaza en estas mismas características. El tercero, la importancia que le da cada individuo a algunos eventos negativos que van a afectar el trabajo total del individuo. El cuarto, la percepción de amenaza en la ocurrencia de estos mismos eventos negativos en su situación laboral actual y el quinto es la importancia que siente el individuo al ser incapaz de eliminar y neutralizar las amenazas identificadas en los cuatro primeros componentes. Dicho trabajo pudo obtener como resultado que efectivamente los empleados de la organización de Recurso Humanos de una de las divisiones de petróleo y gas de una empresa están afectados por la inseguridad laboral a causa de la pérdida potencial de algunas características del empleo, es decir, que la inseguridad está presente como consecuencia de la posible pérdida de algunos aspectos relacionados con e empleo de los individuos, por la alta probabilidad de ocurrencia de eventos negativos en el área; además se pudo comprobar la existencia de inseguridad laboral en la población estudiada por el sentimiento de impotencia que les produjo la transformación de la industria petrolera.

En vista de este antecedente, se puede observar que realmente es posible que exista en una organización cierta inseguridad laboral cuando existen pérdidas en algunas características del empleo y también cuando están presentes los componentes que proponen los autores Greenhalgh y Rosenblatt (1984). Es por ello, que cuando hay situaciones inestables en una organización y en el contexto externo e interno en el que se desenvuelve, es decir, fuentes de estrés específicas generales, es probable que exista una inseguridad laboral que afecte a los empleados de la misma, provocando como efecto el miedo a perder el empleo, entre otras cosas.

B.- El Estrés Laboral

El estrés es un factor que perturba y afecta hoy en día a la población mundial en todos sus contextos, provocando una serie de exigencias, presiones y demandas en las personas, que requieren el desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y aptitudes, para poder enfrentar todo tipo de problemas en cada ámbito de su vida.

En el ámbito laboral, se puede generar en el individuo un nivel de estrés que esté relacionado de manera directa o indirecta con su trabajo. Este estrés laboral puede presentar efectos diversos que afecten no sólo al desempeño y la destreza de las labores del individuo, sino que también pueden afectar a la organización; por esto es de vital importancia capacitar, motivar y preparar a los empleados para afrontar con empeño y esfuerzo todos los objetivos y metas planteadas en el ámbito laboral, de manera tal que éste logre obtener los resultados que él y la organización esperan.

Es oportuno definir en primera instancia lo que es el estrés, para tener un basamento conceptual y teórico que permita comprender a grandes rasgos lo que es en sí el estrés laboral.

El estrés psicológico se define según Lazarus y Folkman (1986) como “(...) una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluada por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p. 46).

Trianes (1999), define estrés como “la emoción negativa que origina angustia y malestar en el individuo, que no siempre es capaz de identificar el estímulo que la produce, que es asumido a menudo como causa de la emoción negativa. Se habla así de que el estrés puede ser estudiado como una emoción negativa” (p. 22).

Teorías acerca del Estrés

Como antecedente a las teorías transaccionales se desarrollaron un conjunto de teorías tradicionales, donde uno de sus principales representantes es Selye (1936), quien centra su modelo en la respuesta del organismo ante una situación de estrés ambiental, es decir, que basaba su modelo en los factores estímulo-respuesta, lo que era limitante para estudiar el estrés y su efecto en el individuo, ya que sólo se manejaban estas variables con una relación lineal y unidireccional, contemplando este proceso como un fenómeno estático que no tomaba en cuenta la dinamicidad del mismo y los aspectos personales de cada individuo envuelto en esta situación.

A diferencia de estas teorías, surge la teoría transaccional que se fundamenta en la teoría cognoscitiva del estrés, la cual considera al individuo y al entorno en una realidad bidireccional y recíproca. En este modelo los elementos separados del individuo y del entorno se relacionan para formar nuevos significados por medio de la evaluación, lo que implica que no existe estaticidad en los procesos, sino que se encuentran en constante cambio, es decir, son procesos dinámicos.

Los principales exponentes de la teoría transaccional son Lazarus y Folkman (1986). Ésta teoría se centra básicamente en los procesos cognitivos que se desarrollan alrededor de una situación estresante, la cual resulta de las transacciones entre la persona y el entorno en el que se desenvuelve. Tal como se puede ver en la figura 1, estas transacciones dependen de dos factores fundamentales, el impacto del estresor ambiental y el impacto mediatizado, en el que va a ser importante las evaluaciones que la persona haga del estresor y también los recursos personales, culturales y sociales disponibles que tenga el individuo para hacer frente a la situación de estrés a la que se enfrenta.

Esta evaluación que realiza el individuo va a tener dos fases en la cual se desarrolla este proceso. La primera fase se refiere a la evaluación primaria, la cual consiste en que el

individuo al enfrentarse a una situación estresante realiza una evaluación que le permite juzgar la realidad a fin de calificarla de estresante, positiva, controlable, cambiante o simplemente irrelevante. Una vez cumplida esta primera evaluación y se haya obtenido el resultado de considerarla como estresante, se pasa a la evaluación secundaria, en la que los individuos evalúan sus opciones de afrontamiento ante una situación específica, incluyendo en la misma el grado que considere cambiante y/o aceptable de la relación conflictiva individuo-entorno. Los resultados de la misma implican un cambio en la evaluación realizada previamente y conducen al desarrollo de estrategias de afrontamiento, básicamente en dos direcciones:

- Estrategias orientadas al problema, es decir, comportamientos o actos cognitivos dirigidos a gestionar la fuente de estrés.
- Estrategias orientadas a la emoción, es decir, orientadas a provocar un cambio en cómo es percibida y vivida la situación de estrés, regulando de manera más efectiva las reacciones emocionales negativas.

Dichas estrategias de afrontamiento serán explicadas con mayor detalle en el siguiente apartado.

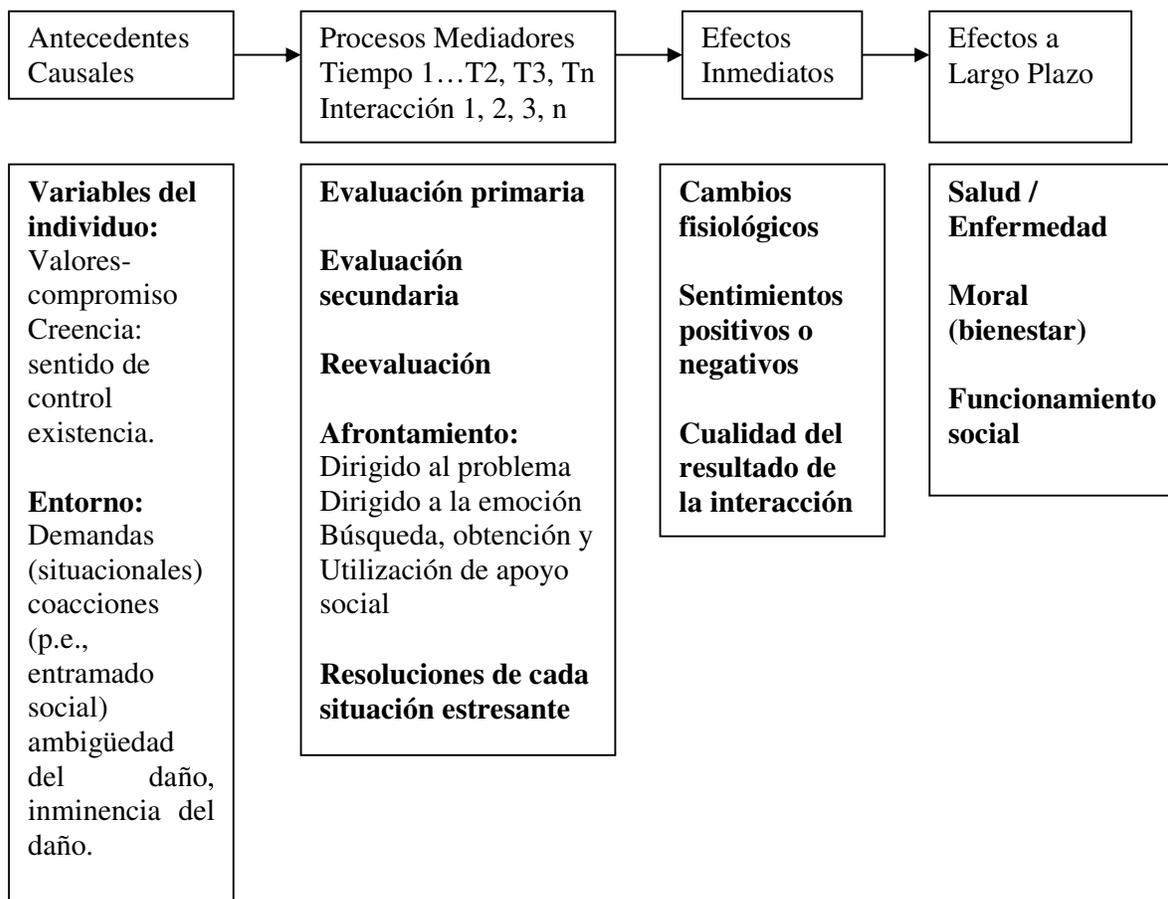


Figura 1 **Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman (1986)**

Una vez clara todos los aspectos teóricos relacionados con el estrés, se puede decir que el estrés laboral mantiene las mismas generalidades del concepto de estrés, pero en un entorno de trabajo.

El trabajo es uno de los subsistemas de actividad de la vida humana que cumple, entre otras, la función de contribuir a la inserción social, proporciona estatus e identidad social a las personas, las integra en un grupo, posibilita y pauta las interacciones sociales en él, contribuye a satisfacer las necesidades sociales y crea oportunidades para llegar a sentirse socialmente útiles. Además, el trabajo tiene intrínsecamente carácter social porque su desarrollo implica interacción social. (Peiro y Salvador, 1993, p. 25).

Cuando el estrés se presenta en el contexto laboral, la interacción con las personas de ese entorno va a ser de fundamental importancia para manejar el nivel de estrés que este posea, debido a que el apoyo social se ha definido como “la información que permite a las personas creer que se preocupan de ellos y les quieren, son estimados y valorados, y perteneces a una red de comunicación y obligaciones mutuas” (Cobb, 1976, c.p. Peiro y Salvador, 1993, p. 26).

Fuentes del estrés laboral

Según Schultz (1985), existen aspectos del trabajo capaces de originar estrés, como lo es fundamentalmente el exceso de trabajo, pero esto no quiere decir que una carga demasiado pequeña de trabajo no genere tanto estrés como la sobrecarga del mismo (p. 403).

Además, otro estresor en el lugar de trabajo es el cambio que generalmente por ser un sinónimo de incertidumbre provoca en las personas cierta resistencia. Los cambios que pueden desencadenar estrés laboral en un individuo pueden ser nuevas políticas de la gerencia, nuevos jefes, ingresos de empleados jóvenes, cambios en el clima o ambiente laboral, ente otras.

Adicionalmente, la evaluación del rendimiento representa una fuente de estrés para los empleados, pues a pocos les agrada que los evalúe otra persona, ya que es difícil aceptar la opinión ajena sobre nuestra capacidad y competencia.

El papel del empleado en la organización también puede ocasionar estrés, sobre todo cuando hay una ambigüedad en ese papel al estar poco estructurado de un modo vago y mal definido; esto ocasiona que el empleado no sepa con certeza que debe hacer en el trabajo.

Otro estresor en el trabajo es el conflicto de papeles, este se presenta cuando existe disparidad entre lo que exige el puesto y los valores personales del individuo, ya que puede existir un antagonismo entre las conductas que deba asumir en su rol dentro de la organización, y sus principios morales.

Igualmente los problemas de progreso profesional generan estrés cuando un empleado espera una promoción y no la recibe, pues sus aspiraciones personales y profesionales quedan frustradas; y cuando un empleado recibe una promoción exagerada o desproporcionada ocasiona el mismo efecto, ya que el individuo ocupará un puesto que supera sus capacidades y que no puede cumplir debidamente.

De la misma manera el trabajo en líneas de montaje proporciona estrés a los individuos que lo ejecuta, ya que se caracteriza por la repetición y la monotonía, gran velocidad y labores rutinarias, falta de interés y participación, y condiciones ambientales poco apropiadas.

Otra fuente de estrés puede surgir de estar en contacto con un individuo portador de estrés que se convierta en estresor para las personas con las que se relacione, por ser el trabajo una actividad que invita a la interacción con otras personas en la organización.

Los factores psicosociales pueden englobar cualquier situación o condición que presione al individuo en su actividad laboral, provocando una reacción de estrés ante el mismo. Estos factores pueden agruparse en un listado exhaustivo, pero que siempre estará

incompleto, es por ello que citaremos los siguientes factores que han sido recogidos en un amplio informe sobre el estrés laboral de la Comisión Europea (2000):

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición.
- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

Consecuencias del Estrés Laboral

1. Consecuencias positivas: según Cano (2002), “(...) el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad.”

2. Consecuencias negativas: según Cano (2002), existen múltiples consecuencias negativas del estrés laboral sobre el individuo, entre las cuales están:

- Influencia sobre la salud: puede modificar hábitos que aumenten conductas no saludables, tales como, fumar, beber, trastornos de alimentación; también puede generar ansiedad, fobias, adicciones, dolores de cabeza, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, entre otros.
- Influencia sobre los procesos cognitivos: perturbaciones en la atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios y deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales.

Factores psicosociales que modulan el estrés laboral

Este aspecto es considerado como un factor que repercute en la vulnerabilidad al estrés laboral, como lo proponen Schultz (1985); debido a que el individuo que sufra de soledad psíquica o física será más vulnerable que el que haya establecido firmes lazos sociales. El apoyo social proviene de dos fuentes principales que son el empleo y la familia. La familia aminora los efectos de la insatisfacción laboral, ya que procura otra clase de satisfacciones y logros ajenos al trabajo; de esta manera pueden compensar los sentimientos negativos producidos por el trabajo y adicionalmente proporcionan autoestima, aceptación y sentido de la dignidad personal. En el trabajo también se aminoran las consecuencias del estrés, pues la cohesión del grupo de trabajo y la simpatía hacia el supervisor contribuyen mucho a aliviar la tensión y mejorar la salud. (p. 402)

Adicionalmente también existen otros factores que influyen en la vulnerabilidad a los efectos de estrés, tales como, el estado físico del individuo, la capacidad de ejecutar tareas y su personalidad.

Según Cano (2002), los individuos pueden reaccionar de diversas formas ante los mismos estresores, ya que estos tienen diferentes profesiones, contextos y otras diferencias individuales, razón por la cual dos personas en un mismo puesto de trabajo pueden responder de manera distinta ante un mismo estresor.

Solución del Problema del Estrés

Según Schultz (1985), el problema del estrés laboral se resuelve mediante la prevención y su reducción o suspensión, con métodos que desarrolle la organización o con métodos que desarrolle y aplique el individuo en su trabajo. (p. 409)

1. Métodos organizacionales:

- Control del clima organizacional: por ser el cambio uno de los principales estresores, la organización debe ofrecer suficiente apoyo para facilitar a su personal la adaptación al cambio, propiciando un clima de aprecio y reconocimiento de la dignidad personal de los empleados, permitiéndoles la participación en todas las decisiones referentes a la modificación del trabajo y a la estructura de la misma.
- Apoyo social: reduce la vulnerabilidad ante el estrés si la empresa favorece la cohesión de los grupos de trabajo y adiestra a los supervisores para que adopten una actitud de comprensión y ayuda con los subordinados.
- Redefinición de los papeles de los empleados: tiene como propósito atenuar en lo posible la tensión provocada por la ambigüedad de los papeles y aminorar el conflicto entre las exigencias del trabajo y los valores morales.
- Eliminación del exceso y la insuficiencia del trabajo: se logra al realizar una buena selección y adiestramiento, tomando decisiones justas acerca de los ascensos y distribuyendo el trabajo de forma equitativa.
- Tratamiento para los empleados que sufren de estrés: impartir programas de orientación que les enseñen técnicas de control de estrés y que proporcionan las instalaciones necesarias para el ejercicio físico.

2. Métodos Individuales: algunos de estos métodos se incluyen en los programas de las empresas, pero otros pueden aprenderse y practicarse de forma individual. Entre las principales técnicas individuales están:

- **Meditación:** aminorar el ritmo de los procesos fisiológicos, como la frecuencia cardiaca y respiratoria. Además de los efectos positivos sobre la salud, también incrementa la productividad y satisfacción con el empleo, mejora las relaciones con compañeros y superiores, disminuye la ansiedad y da mayor resistencia ante los estresores.
- **Biorretroalimentación:** consiste en la medición electrónica de los procesos orgánicos, como la frecuencia cardiaca y la tensión muscular, para aprender a controlar los estados internos.
- **Modificación de la conducta:** el individuo aprende a relajarse y luego condiciona sus reacciones emocionales positivas a los fenómenos desencadenadores de la tensión, modificando su conducta para asumir las situaciones con más tranquilidad y aprenda a relajarse frente a los estresores.
- **Otras técnicas menos formales** que dicta el sentido común del individuo que aunque no son psicológicas no dejan de ser eficaces, pueden ser: crear redes más fuertes de apoyo social fuera del trabajo, ampliar los intereses al mundo exterior, tomar siempre vacaciones, dejar el trabajo que produzca estrés y buscar un empleo más tranquilo, entre otras.

Las soluciones ante el estrés laboral que debería desarrollar tanto la organización como el individuo son medidas de contingencia que se necesitan para afrontar situaciones estresantes. Es por ello que se debe considerar a las estrategias de afrontamiento como uno de los principales factores que modulan y disminuyen las fuentes estresantes que afecten al individuo.

C.- Estrategias de Afrontamiento

Por estrategias de afrontamiento según Trianes (1999), se entiende a “las respuestas y experiencias que impactan en el desarrollo de la personalidad e influyen en la adaptación y capacidad de resistencia a situaciones difíciles y estresantes” (p. 35).

Lazarus (1993 c.p. Belloch, Sandín y Ramos, 1995) las definen a “los esfuerzos, tanto cognitivos como conductuales que hace el individuo para hacer frente al estrés, es

decir, para manejar tanto las demandas externas o internas generadoras del estrés, como el estado emocional desagradable vinculado al mismo” (pag. 20).

Basándose en esta última definición se plantea que afrontar es hallar una estrategia con el fin de obtener un resultado específico, tomando en cuenta básicamente los esfuerzos cognitivos-conductuales dirigidos al problema o a la emoción para que se pueda alcanzar el objetivo planteado (Bages, 1990).

En la figura 1 del Modelo Transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1986), las estrategias de afrontamiento están ubicadas en la segunda etapa del proceso, específicamente en los procesos mediadores luego de que el individuo ha realizado la evaluación primaria y secundaria de la situación, y posteriormente realiza una reevaluación, aplica el afrontamiento dirigido al problema o la emoción como mediador del nivel de estrés que le produce la situación.

El desarrollo de la definición de afrontamiento puede englobar dos enfoques distintos, uno que lo asume como un estilo personal de afrontar el estrés y otro que lo entiende como un proceso. A continuación se desarrollarán ambos enfoques.

a) Estilos de Estrategias de Afrontamiento

Según Belloch, Sandín y Ramos (1995), “los estilos de afrontamiento se han formulado partiendo de la base de que se trata de disposiciones personales para hacer frente a las diferentes situaciones estresantes” (p.21). Los modelos centrados en el concepto de estilos de afrontamiento son:

- Represor-sensibilizador: el represor tiende a la negación y evitación; el sensibilizador es más vigilante y expansivo. Los represores experimentan baja ansiedad ante el estrés, sin embargo emiten elevadas respuestas psicológicas; al contrario los sensibilizadores tienden a presentar mayor grado de ansiedad que el reflejado a través de los registros psicológicos.
- Estilos Cognitivos “Monitoring y Blunting” desarrollados por Miller (1987 c.p. Belloch, Sandín y Ramos, 1995): monitoring indica el grado con que un individuo

está alerta y sensibilizado respecto a la información relacionada con la amenaza. Blunting denota el grado con que el individuo evita o transforma cognitivamente la información de amenaza y atenúa el impacto psicológico del origen del peligro. Ambos tipos podrían traducirse como incrementador y atenuador, respectivamente.

- Patrones de Afrontamiento según Kohlmann (1993 c.p. Belloch, Sandín y Ramos, 1995) pueden ser:
 1. Modo Vigilante Rígido: Se lleva a cabo por personas con alta vigilancia y alta evitación (sensibilizadores).
 2. Modo Evitador Rígido: Típico en personas de baja vigilancia y alta evitación (represores).
 3. Modo Flexible: Característico en personas no defensivas que presentan un patrón de baja vigilancia y baja evitación.
 4. Modo Inconsistente: Afrontamiento ineficaz. Característico en personas con alta vigilancia y alta evitación (personas ansiosas).

b) Afrontamiento como Proceso

Según Lazarus (1984 c.p. Belloch, Sandín y Ramos, 1995) la consideración de afrontamiento como un proceso implica asumir los siguientes principios: (p. 23)

- 1.- El término de afrontamiento se emplea indistintamente, como adaptativo o inadaptativo, eficaz o ineficaz. El afrontamiento debe separarse de los resultados, es decir, no existen estrategias de afrontamientos buenas o malas.
- 2.- El afrontamiento depende del contexto. El proceso de afrontamiento empleado para diferentes amenazas, producido por alguna fuente generadora de estrés psicológico, varía en función de la significación adaptativa y los requerimientos de otras amenazas.
- 3.- Existen estrategias de afrontamiento que son más estables o consistentes que otras a través de las situaciones estresantes.
- 4.- El afrontamiento depende de la evaluación respecto a que pueda o no hacerse algo para cambiar la situación.
- 5.- Existen dos funciones principales del afrontamiento, una focalizada en el problema y otra en la emoción. Focalizada en el problema es cambiar la relación ambiente-persona

actuando sobre el ambiente o sobre sí mismo. Focalizada en la emoción es cambiar el modo en que se trata o interpreta lo que está ocurriendo para aminorar el estrés.

Tipos de Afrontamiento

El sujeto en lugar de responder según un contexto determinado debe estimar cada una de las conductas o pensamientos de la lista de estrategias según las utilice de forma característica cuando se encuentra ante estados de estrés, es decir, cómo afronta la persona usualmente el estrés en lugar de cómo afronta situaciones específicas de estrés, esta última es de carácter multidimensional es decir, que posee varias estrategias de afrontamiento. Entre las principales estrategias de afrontamiento según Trianes (1999) se encuentran el afrontamiento centrado en el problema y en la emoción.

El afrontamiento centrado en el problema y en la emoción es una división que se realiza dependiendo de la percepción ante cada estrategia, lo cual permite unas de otras debido a que unas van dirigidas directamente al problema y las otras a la emoción que el individuo pueda sentir. Cuando va dirigido a la emoción están involucradas herramientas de tipo cognitivas que tienen como función reducir el nivel de trastorno emocional que proporciona el evento estresante. En cambio cuando va dirigido al problema las que están involucradas son las herramientas que van dirigidas a cambiar puntual y efectivamente el estímulo que está provocando esta situación de estrés, con el objetivo de aminorar el impacto que pueda tener sobre el individuo. (Lazarus y Folkman, 1986)

Según Lazarus y Folkman (1986) ambos tipos de afrontamiento pueden definirse como:

- **Centrado en la Emoción:** este proceso está constituido por dos tendencias, una que está enfocada a disminuir el grado del trastorno emocional que tiene el individuo, para lo cual se emplean las estrategias de evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparaciones positivas y extracción de los valores positivos a los negativos; el otro se enfoca en aumentar el grado del trastorno emocional mediante la distorsión de la realidad provocando en el individuo autoreproche, autocastigo y autoenfado.

- **Centrado en el Problema:** este proceso sigue el mismo lineamiento de atacar directamente la situación estresante para de tal manera resolver esta situación, para lo cual se define el problema, posteriormente se buscan soluciones alternativas, se analizan cada una de ellas en base a costo y beneficio, después se escoge la más apta dependiendo del caso y se pone en aplicación para posteriormente evaluar los resultados. Es importante destacar que no sólo se enfoca en la solución del problema, ya que también puede enfocarse en el interior del sujeto, generando cambios en la motivación por medio de estrategias, tales como: la variación del nivel de aspiración, reducción de la participación, desarrollo de nuevas pautas de conducta o nuevos aprendizajes.

En síntesis, los tipos de afrontamiento descritos anteriormente pueden dividirse en dos grupos debido a que tienen aspectos comunes que permiten delimitarlos en categorías más generales. El primer grupo se dirige directamente a modificar el estresor, lo cual implica una serie de esfuerzos para cambiar aspectos personales, del ambiente o la relación entre la persona y su entorno que son percibidos como estresantes; dentro de este grupo se encuentran el afrontamiento centrado en el problema, afrontamiento de control primario, aproximación al problema y afrontamiento activo o búsqueda de información. El segundo grupo implica la adaptación a la situación estresante, en muchos casos cambiando la emoción asociada; dentro de este grupo se encuentran el afrontamiento centrado en la emoción, afrontamiento de control secundario, evitación, represión, afrontamiento pasivo y evitación de información.

Los autores Ebata y Moos (1994) aportan nuevas consideraciones acerca de las estrategias de afrontamiento, identificando tres grupos de factores que contribuyen a predecir la respuesta del afrontamiento. Estos son:

- **Factores Personales:** se incluyen las diferencias individuales, temperamento, edad y sexo.
- **Factores Situacionales:** situaciones o eventos estresantes que activan las diferentes estrategias de afrontamiento.
- **Factores Contextuales:** se detallan los recursos sociales, estresores crónicos, y eventos negativos.

En el contexto de trabajo es importante categorizar los tipos de afrontamiento ante el estrés laboral. Los autores Dewe y Guest (1990 c.p. Peiro y Salvador, 1993) han identificado siete tipos de estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral, entre las cuales se pueden mencionar:

1. Abordar o trabajar sobre el problema.
2. Intentar que el problema no se apodere del individuo.
3. Descarga emocional.
4. Tomar medidas preventivas.
5. Recuperarse y prepararse para abordar en mejores condiciones el problema.
6. Utilizar los recursos familiares.
7. Intentos pasivos de tolerar los efectos del estrés.

Esta categorización engloba las formas más frecuentes y habituales de afrontar las experiencias del estrés en cualquier contexto, aunque su aplicación en el trabajo es adecuada. Estos autores señalan que la primera estrategia está centrada en el afrontamiento de los problemas, mientras que las seis restantes predominantemente están centradas en los aspectos emocionales.

Según Shinn y Morch (1983 c.p. Peiro y Salvador, 1993), la eficiencia de las estrategias de afrontamiento dependen de la controlabilidad del estresor, y por ello las estrategias estudiadas en situaciones de trabajo resultan ineficientes, ya que el control raras veces está en manos del individuo. Su afrontamiento mas bien requiere esfuerzos cooperativos organizados que trascienden el nivel individual, no dependiendo su solución de la habilidad de la persona para manejar sus recursos individuales; es por ello que Newman y Beehr (1979 c.p. Peiro y Salvador, 1993), proponen que las respuestas de afrontamiento en el trabajo requieren la implicación activa de la organización, rediseñando puestos, cambiando la estructura organizacional, clarificando roles, redefiniendo criterios de selección y ubicación, formación de relaciones humanas, desarrollando trayectorias de carrera y sistemas de promoción, mejorando las comunicaciones, entre otras; lo que implica que se están proponiendo estrategias de afrontamiento a nivel colectivo que están más allá de simples conductas individuales.

D.- Relación entre el miedo a perder el empleo, el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento hacia el estrés

Se considera estrés a las situaciones que exceden los recursos del sujeto y atentan contra su bienestar; en tanto que afrontamiento se refiere al conjunto de conductas o pensamientos tendientes a manejar, tolerar, reducir o minimizar esas situaciones estresantes. La habilidad para manejarse con estresores depende de los recursos de afrontamiento disponibles en el individuo, estos recursos son características estables del sujeto o del medio ambiente social en el que se desenvuelve (Omar, 1995).

Las conductas de afrontamiento son componentes básicos del proceso de estrés, como se dijo anteriormente, por lo tanto cuando el individuo se encuentra ante una situación que perciba como peligrosa, amenazante o estresante, adopta determinadas conductas que de alguna forma puedan reducir la situación estresante y sus efectos negativos, es por ello que el afrontamiento se considera como un mecanismo de defensa que tiene como principal función reducir la tensión y restaurar el equilibrio (Peiro y Salvador, 1993).

Para comprender la relación de las variables miedo a perder el empleo, estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el contexto laboral, se puede utilizar el modelo de interacción de Endler (1989, c.p. Omar, 1995) el cual permite corroborar el interjuego permanente entre variables personales (miedo-rasgo y dimensiones de personalidad); situación estresante (desempleo o posibilidad de perder el empleo); consecuentes cambios en el nivel de miedo-estado frente a la percepción de la amenaza y respuestas diferenciales de afrontamiento.

En este mismo modelo se incorpora la concepción de Lazarus y Folkman (1984, c.p. Omar, 1995), de que el término estresor se refiere a situaciones o eventos caracterizados por algún grado de peligro físico o psicológico, en este caso el desempleo o la posibilidad de perder el empleo; y amenaza se refiere a la evaluación subjetiva de un estresor en particular que se considere como potencialmente perjudicial o dañino.

Cuando las situaciones estresantes son vistas como signos inminentes de peligro, independientemente de si el peligro es real o imaginario, el sentido de amenaza conducirá a

una reacción emocional displacentera: el aumento del miedo-estado. El miedo-estado consiste en sentimientos de tensión, aprehensión, nerviosismo y activación del sistema nervioso autónomo, que produce manifestaciones conductuales que implican cambios fisiológicos que son esencialmente los mismos que ocurren frente a reacciones producidas por el estrés. Para Spielberger y Sydeman, (1994, c.p. Omar, 1995), el aumento o disminución de los niveles de miedo ante la situación estresante se traduce en el empleo de dos estrategias mutuamente excluyentes que dependerá de los rasgos de personalidad; para las personas con extroversión, el apoyo social es la estrategia por la cual hay mayor tendencia; y para las personas con introversión, la evitación de la fuente generadora de estrés es la que tiene mayor inclinación.

A continuación se mencionarán algunas investigaciones que han relacionado las variables en estudio, en el área laboral y en otros contextos, lo cual resulta interesante a fin de sustentar la importancia de estudiar la relación entre las variables estrés laboral, afrontamiento y miedo a perder el empleo en el contexto laboral.

En el estudio de investigación realizado por Massone y González (s.f.), se pretendió evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento (coping) y el logro académico en matemática y lengua en adolescentes de noveno año de educación general básica. La intención de esta investigación era resaltar la importancia de medir las estrategias en el campo de la educación para que éstas influyan en el desarrollo el desarrollo de la capacidad para el afrontamiento, entendida como estrategia cognitivo-conductual, con miras al logro de una adaptación y transición efectiva hacia la adultez. Se obtuvieron diferencias significativas entre los resultados de lengua y matemática, el cual podría deberse a que estos estudiantes están expuestos en gran medida a estímulos altamente ansiógenos y estresantes como la necesidad de trabajar, falta de contención familiar, elevada exposición a medios masivos de comunicación, que se traducen en escasa motivación para la tarea y en severas dificultades de comprensión y compromiso con la prueba.

Omar (1995) en su libro *Stress y Coping*, compiló diversos estudios que realizó en esta área, y específicamente en su estudio sobre “Desempleo, Recursos Personales de Coping y Diferencias debidas al sexo”, tuvo como objetivo clarificar algunas de las interacciones entre recursos de afrontamiento personal y diferencias debidas al sexo. El

mismo, se efectuó en una muestra de individuos desempleados, situación que de por sí propuso un estado de estrés generalizado en todo el grupo. La autora explica que el trabajo puede constituir una importante fuente de estrés al igual que el desempleo y por consiguiente la posibilidad de perder el empleo, los cuales pueden transformarse en elementos mediatizadores en la relación salud, estrés y enfermedad; ante esta situación es importante analizar las diferentes formas de manejar el estrés y las estrategias de afrontamiento que puede utilizar cada individuo. Los resultados obtenidos en esta investigación indicaron algunas diferencias importantes en el tipo de estrategia de afrontamiento empleadas por hombres y mujeres frente a situación de estrés generado por el desempleo.

En un trabajo de investigación realizado por Miró y García de la Banda (2002), sobre el estilo de afrontamiento y resultados del tratamiento de exposición en sujetos con fobia a volar, se relacionó la variable afrontamiento y miedo, específicamente el miedo a volar. El objetivo de su trabajo es por una parte estudiar si el estilo de afrontamiento de los pacientes con miedo a volar, está relacionado con los efectos de la terapia de exposición, y por otra parte, examinar si este estilo está relacionado con sesgos de atención. Los resultados mostraron que el tratamiento fue efectivo, y si bien no detectaron relación con el estilo de afrontamiento, se observó que la fobia y el miedo a volar desaparecieron tras el mismo. Los datos también mostraron una relación estadísticamente significativa entre sesgo de atención y estilo de afrontamiento.

En el trabajo de grado realizado por Vásquez (2002) se estudió el estrés, afrontamiento y costos organizacionales, el cual tuvo como objetivo establecer la posible relación entre las variables demográficas sexo y edad, intensidad de la percepción de situaciones estresantes, estrategias de afrontamiento y tres costos organizacionales: ausentismo, intención de rotación y uso de servicios y seguros médicos. Se encontraron relaciones importantes y rutas directas e indirectas de predicción entre estas variables. Las variables demográficas género y edad, tuvieron efectos sobre la percepción de situaciones de estrés y sobre dos dimensiones de estrategias de afrontamiento centrado en la emoción: la tercera (liberación conductual y liberación hacia las drogas, alcohol y actividad sexual), y sólo en el caso de la edad sobre la quinta dimensión (comer y dormir en exceso, culpabilidad y ausencia de apoyo en la religión), así como sobre los costos organizacionales, ausentismo, intención de rotación (sólo la edad) y uso de servicios y

seguro médico (sólo la edad). La percepción de situaciones estresantes como más intensas, predijo mayor uso de la quinta dimensión de las estrategias de afrontamiento, así como mayor ausentismo, menor intención de rotación, y en menor medida, se predijo mayores niveles de uso de servicios y seguros médicos.

En el trabajo de investigación realizado por D'anello, Guerra y Marcano (2003), sobre el estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de Los Andes, se plantearon los objetivos de identificar los niveles de estrés por especialidad médica, identificar diferencias sexuales en las fuentes de estrés ocupacional y determinar la asociación entre estrés ocupacional y satisfacción laboral. Los resultados que obtuvieron indicaron que: no existen diferencias significativas en el estrés total entre los grupos de comparación de médicos de diferentes especialidades, sin embargo, encontraron que los estudiantes presentaron puntajes más altos que los internistas en la dimensión de estrés denominada Interferencia en el Desempeño de las Funciones, y estos últimos también resultaron más bajos que los especialistas, además para la muestra total el aspecto más estresante es la Interferencia en el Desempeño de Funciones, seguida por Sobrecarga de Trabajo, Conflicto en las Relaciones Interpersonales y finalmente Conflicto de Roles, por otra parte, no encontraron diferencias entre mujeres y hombres en estrés ocupacional, así mismo, el estrés está asociado negativamente con la satisfacción laboral y finalmente obtuvieron que los estudiantes que laboran en el área de emergencia están más insatisfechos en el trabajo que los otros dos grupos de comparación.

En la investigación realizada por Bolívar y Escalona (2004) se estudió la relación entre el estrés laboral, las estrategias de afrontamiento, el rol de género y el sexo sobre la satisfacción laboral. 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, emoción 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 satisfacción laboral, mientras que el efecto directo de la variable afrontamiento directo y reevaluación tuvo peso significativo a un nivel de significancia de 0,05 en la predicción de satisfacción laboral. Por otra parte, el efecto del estrés laboral en sí mismo fue significativo en un nivel de significancia de 0,05 en la predicción de la utilización de estrategias de afrontamiento y el nivel de satisfacción laboral, al igual que su interacción con ciertas estrategias de

afrontamiento fue significativa en la predicción de la satisfacción laboral. En la misma, el modelo propuesto no resultó suficientemente útil para dar cuenta de la satisfacción laboral, ya que se obtuvieron bajos niveles de varianza que indican que las variables contempladas no son suficientes para comprender y predecir la satisfacción laboral en profesores universitarios.

Una vez revisado todos los antecedentes, los aspectos teóricos en los que se desarrollan las variables en estudio y algunas relaciones entre las mismas, se obtiene que estas han evaluado la relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento y algunas consecuencias como el rendimiento, el ausentismo, la satisfacción laboral, entre otras. Sin embargo son pocas las que evalúan la relación de estas variables con el miedo a perder el empleo, por lo que es importante realizar una investigación que vincule la influencia de las estrategias de afrontamiento con el estrés laboral y el miedo a perder el empleo, ya que tanto para el individuo, como para las organizaciones y el país en general es importante contar con un marco de referencia teórico y empírico en el que se fundamente la toma de decisiones; para el trabajador a la hora de sobrellevar sus emociones sin que le afecte en su vida personal y laboral; para la empresa, debido a que debe cuidar a su talento humano de la influencia que ésta pueda tener, la cual afecta al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

V. MARCO METODOLÓGICO

En el marco metodológico se encuentra toda la información acerca de la metodología que se utilizó en esta investigación, a manera de que se puedan cubrir todos los aspectos necesarios en el estudio, para posteriormente poder analizar los datos obtenidos. Dicha estructura estuvo compuesta por los siguientes elementos: el diseño, tipo de investigación, la población, unidad de análisis, muestra, variables, recolección y análisis de los datos, métodos a seguir, resultados esperados, factibilidad y consideraciones éticas de la investigación; los cuales fueron desarrollados con la finalidad cumplir con el objetivo del estudio.

A.- Diseño y Tipo de Investigación

Para estudiar estrés y afrontamiento, como se procedió en la presente investigación, los autores Lazarus y Folkman (1986), explican que este tipo de investigación no debería ser de carácter experimental puesto que en los laboratorios, en el mejor de los casos se podrían hacer imitaciones pobres de aquello a lo que tienen que enfrentarse las personas en su vida cotidiana; muy difícilmente se podría hacer una simulación sobre una realidad tan compleja como lo es el desempleo en una sociedad y todas sus implicaciones. Por otra parte, al someter a una persona a un estudio de laboratorio, no producirá las mismas características que posee el estrés de la vida real, ya que las personas conocen previamente la duración y el control del estímulo estresante. (p. 310).

Debido a lo mencionado anteriormente, resulta necesario definir qué es una investigación no experimental, para comprender cómo se llevó a cabo este estudio. Una investigación no experimental “es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones”. (Kerlinger, 1979, c.p. Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 184)

Según Sabino (1992), un diseño de investigación “es una serie de actividades sucesivas y organizadas que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación y que indican la prueba a efectuar y las técnicas seguidas para recolectar y analizar datos” (p.88). En base a esto, se puede afirmar que el diseño de investigación es pues, la estrategia que se ha de cumplir para llevar a cabo la investigación, que contiene de manera estructural

y funcional, cada etapa del proceso y depende del tipo de investigación.

En cuanto al diseño de investigación, es correlacional debido a que este “tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular)” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 62). Adicionalmente estos autores afirman que “el propósito y utilidad principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”. (p. 63)

B.- Población, unidad de análisis y muestra

Antes de establecer como estuvo conformada la población y la muestra de la investigación, se cree necesario definir ambos conceptos contándose con el apoyo de varios autores consultados para tal fin.

Población también denominada universo es para Brito (1992) “un conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertenecientes a la investigación que se desea realizar” (p. 46).

Morles (s.f, c.p Arias, 1997) considera que la población “se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) a las cuales se refiere la investigación. (p. 51)

En el presente trabajo de investigación, la población que se sometió a estudio está conformada por empleados de nivel medio, es decir, no pertenecientes a nivel gerencial ni operario, de una empresa de la industria farmacéutica, ubicada en la zona industrial de la Urbanización Guarenas, del Estado Miranda. Esta población, presenta una nómina de aproximadamente 307 trabajadores.

Una vez determinada la población se procedió a la selección de la muestra después de consultar algunas definiciones realizadas por ciertos autores, entre ellas se tiene la de Morles (s.f, c.p Arias, 1997) quien define muestra como un “subconjunto representativo de un universo o población” (p. 51) por su parte Brito (1992) aporta al respecto la siguiente

definición “porción o parte que representa a toda una población. Se determina mediante un procedimiento denominado muestreo” (p. 46)

Para la obtención de los datos necesarios en este estudio, se seleccionará una muestra no probabilística de esta población, la cual se entiende por aquella muestra en la que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas por decisiones subjetivas tienden a ser sesgadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 209)

Se escogieron así, 150 trabajadores cuya participación fue voluntaria, quienes se sometieron al estudio; de los cuales el 66% de la población participante fueron mujeres y el 34%, hombres. La edad promedio de la misma fue de 34 años, con una desviación estándar de 8,85 y la antigüedad promedio fue de 72 meses, con una desviación estándar de 64,61. Para la muestra se tomaron en cuenta cargos de nivel medio, es decir, que no pertenecieran al nivel operario ni al nivel gerencial, entre los cuales están asistente con un 22%, analista con un 44%, supervisor con un 10,7% y coordinador con un 23,7% de participación.

C.- Variables (Definición Conceptual y Operacional)

Estrés Laboral:

- Definición Conceptual:

El estrés psicológico se define según Lazarus y Folkman como “(...) una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluada por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 46). Se puede decir que el estrés laboral mantiene las mismas generalidades de la definición antes mencionada, pero en un entorno de trabajo; por lo tanto se hará énfasis en los estímulos estresantes laborales.

- Definición Operacional:

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

Para la evaluación se tomó como puntaje el Nivel Total de Estrés, el cual es calculado al sumar las frecuencias de todos los ítems referidos al ámbito laboral que componen a dicho cuestionario; a medida de que el puntaje sea mayor, indica mayor intensidad del mismo.

Estrategias de Afrontamiento:

- Definición Conceptual:

Por estrategias de afrontamiento se entiende según Lazarus (1993, c.p. Belloch, Sandín y Ramos, 1995) como “los esfuerzos, tanto cognitivos como conductuales, que hace el individuo para hacer frente al estrés, es decir, para manejar tanto las demandas externas o internas generadoras del estrés, como el estado emocional desagradable vinculado al mismo.” (pag. 20)

Para esta investigación se utilizó la definición de Lazarus (1993) c.p. Belloch, Sandín y Ramos (1995), debido a que engloba esfuerzos del individuo tanto cognitivos como conductuales que utiliza el mismo para enfrentar el estrés que padece, como producto de los aspectos internos y externos que originan este síndrome. El enfoque que le da este autor al enfrentamiento del estrés por parte del individuo es mucho más amplio, pues considera al individuo como un todo.

- Definición Operacional:

Puntaje obtenido en las dimensiones del cuestionario para la medición de afrontamiento (COPE) (Carver, Weintraub, Scheir, 1989), traducido y también adaptado por la Sección de Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar

(1989, c.p. Feldman, 1990) y así mismo modificado por Feldman (1990), que indicará la forma en que los individuos reaccionan cuando afrontan eventos estresantes.

Se tomó como puntaje obtenido a cada uno de los ítems correspondientes al instrumento que se agrupan en las siguientes estrategias de afrontamiento, de afrontamiento centrado en el problema y centrado en la emoción.

D.- Estrategias para Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez establecida la población y muestra del estudio, se presentan a continuación las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.

Considera Arias que las técnicas de recolección de datos son “las distintas formas o maneras de obtener la información” (ob. cit., p. 55). En el caso concreto de la presente investigación, se utilizó la técnica de la encuesta siendo necesario recoger y almacenar la información en cuestionarios.

Los cuestionarios según Briones (1991) “son instrumentos cuyas preguntas y proposiciones pretenden alcanzar la información que permita cumplir los objetivos de la información mediante las respuestas proporcionadas por las personas del universo o de la muestra a la cual se refieren aquellos” (p. 33)

En el estudio, se aplicaron tres instrumentos tipo cuestionario, con la finalidad de de recoger, registrar, analizar y proveer información relevante sobre el problema objeto de la investigación, que permitan la medición de las tres variables de interés; estos instrumentos son preelaborados y modificados por los autores que a continuación se mencionarán en los apartados siguientes:

1. Nivel de Miedo a Perder el Empleo: construido en la presente investigación, donde se determina por medio de una pregunta, en la cual el trabajador debe responder en que nivel tiene actualmente miedo a perder su empleo. Esta pregunta es evaluada con una

escala tipo Likert, que estuvo compuesta por números del 1 al 4 en donde cada uno tendrá un valor determinado y en base a eso se calculó el nivel de estrés del individuo.

- 1= Me preocupa nada.
- 2= Me preocupa poco.
- 3= Me preocupa mucho.
- 4= Me preocupa muchísimo.

En la escala el valor de 1 representa el mínimo grado de intensidad mientras que el 4 representa el máximo. Dicho instrumento se encuentra en el anexo “A”.

2. Escala de Percepción de Situaciones Estresantes: este es el instrumento que se utiliza para medir el nivel de estrés en la muestra seleccionada de trabajadores de la industria farmacéutica; la misma es una adaptación del instrumento original propuesto por Kanner, Coyne, Schaefer y Lazarus (1981) que recibió el nombre de “The Hassles Scale”, que traducido al español lleva el nombre de Escala de Situaciones Estresantes, la cual fue traducida y adaptada por la Sección de Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar (1989), que fue modificada por Feldman en 1990.

El instrumento está compuesto por 65 circunstancias que representan posibles situaciones en las que el individuo puede experimentar estrés, de las cuales se tomarán para este estudio 39 que son las relacionadas con el estrés laboral, que corresponden a la categoría organizacional-laboral del instrumento que incluyen a los estresores asociados al cargo o función que desempeña el trabajador, estresores asociados al grupo o equipo de trabajo y a los estresores asociados a las características de la organización. Dicho instrumento se encuentra en el Anexo “B”.

El instrumento está basado en una escala tipo Likert, en la que los sujetos seleccionados en la muestra, debería responder el cuestionario si han padecido esas situaciones estresantes en los últimos seis meses. La escala está compuesta por números del 1 al 4 en donde cada uno tendrá un valor determinado y en base a eso se calculó el nivel de estrés del individuo.

- 1= Me preocupa nada.

- 2= Me preocupa poco.
- 3= Me preocupa mucho.
- 4= Me preocupa muchísimo.

En la escala el valor de 1 representa el mínimo grado de intensidad mientras que el 4 representa el máximo.

Posteriormente a la aplicación del instrumento de Situaciones Estresantes se calculará el nivel de estrés de cada individuo, sumando todos los puntajes y la frecuencia con la que cada una de estas situaciones es reportada.

Este instrumento ha sido sometido a diversos estudios de confiabilidad realizados con población venezolana, y se han obtenido coeficientes de Alfa de Cronbach altos como puede observarse en las investigaciones presentadas a continuación. En la investigación de Feldman (1990) obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,95 en una muestra de 266 gerentes venezolanos; así como también el investigador Guarino en 1991, en un estudio realizado con 288 estudiantes universitarios obtuvo también un Alfa de Cronbach de 0,95, lo cual denota que ambos estudios presentados anteriormente muestran una confiabilidad del instrumento alta.

3. Cuestionario para la Medición del Afrontamiento (COPE): este es el instrumento que se utiliza para medir las estrategias de afrontamiento en la muestra seleccionada de trabajadores de calls centers; la misma es una adaptación del instrumento original propuesto por Carver, Weintraub, Scheir (1989), que recibió el nombre de “Assessing Coping Strategies”, la cual fue traducida y adaptada por la Sección de Psicofisiología y Conducta Humana de la Universidad Simón Bolívar (1989), que fue modificada por Feldman en 1990.

La confiabilidad del instrumento por medio del Alfa de Cronbach es de 0,85, por lo que puede decirse que dicha prueba mide realmente con estos ítems lo que se desea, pues éstos son altamente consistentes.

El instrumento está basado en una escala tipo Likert que a su vez está conformada por 8 subescalas, una de ellas está compuesta por 9 ítems la cual mide especialmente el

afrontamiento focalizado hacia el problema, por consiguiente las 7 subescalas restantes que están conformadas por 29 ítems miden el afrontamiento focalizado hacia la emoción. El puntaje obtenido en cada escala se consigue al sumar el valor que se le asigna a cada ítem correspondiente a su dimensión y dividiéndolo entre el número de ítems que componen dicha dimensión.

Factores	Definición	Ítems	Afrontamiento
Afrontamiento Emocional Funcional	Expresar los sentimientos adecuada y asertivamente, de manera que reduce el efecto perjudicial de la situación.	9, 16, 17, 23, 30, 34, 35, 38	Hacia la Emoción
Búsqueda de Apoyo Instrumental y Emocional	Buscar apoyo moral, simpatía o comprensión de las personas más allegadas.	4, 5, 20, 21	Hacia la Emoción
Afrontamiento Directo y Reevaluación	Ejecución de una serie de acciones, procedimientos correctos para reducir la amenaza percibida generada por una situación determinada.	1, 2, 10, 11, 14, 15, 18, 24, 29	Hacia el Problema
Afrontamiento Emocional no Funcional	Manifiestar los sentimientos en forma impulsiva, siendo poco eficaz para aminorar el estrés percibido.	13, 25, 27, 33, 36	Hacia la Emoción
Negación e Indefensión	Evadir y negar la realidad del evento productor de la tensión, mientras que la dificultad del mismo crece.	12, 19, 26, 28	Hacia la Emoción
Emisión de Conductas Adictivas	Buscar reducir el daño percibido mediante conductas como fumar, ingerir drogas, comer en	7, 31, 37	Hacia la Emoción

	exceso, agravando la situación.		
Búsqueda de Apoyo Religioso	Apoyo e la religión como fuente de soporte emocional, o como una táctica para activar acciones hacia el estresor.	8, 22	Hacia la Emoción
Liberación Mental	Realizar actividades para distraer los pensamientos dirigidos a afrontar la situación estresante.	3, 6, 32	Hacia la Emoción

La escala estará compuesta por números del 1 al 4, en donde cada uno tendrá un valor determinado y en base a esto se calculó el puntaje de las estrategias de afrontamiento aplicadas por el individuo.

- 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

En la escala el valor de 1 representa el mínimo grado de intensidad mientras que el 4 representa el máximo. Dicho instrumento se encuentra en el anexo “C”.

En el presente trabajo de investigación, se presentan datos de confiabilidad que van a aparecer en el apartado de análisis de resultados.

El trabajo de campo se realizó aplicando los instrumentos ya determinados para medir el nivel de estrés laboral, el nivel de miedo a perder el empleo y las estrategias de afrontamiento aplicadas por el individuo; para ello se realizó una sesión para explicar el objeto del estudio a los trabajadores que se sometieron a la investigación y se les aseguró una completa confiabilidad y anonimato, para así aumentar la veracidad en las respuestas y en los datos obtenidos. Posteriormente, se procedió a la entrega de los instrumentos a los

trabajadores para llevar a cabo su llenado y recolección de datos. Una vez completados en su totalidad, se prosiguió a vaciar los datos en el programa SPSS 13.0, el cual es una herramienta de gran utilidad para la elaboración de la base de datos necesaria para el análisis de los mismos.

E.- Análisis de los datos

Para el análisis de las variables, nivel de miedo a perder el empleo, nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento, se calcularon estadísticos descriptivos: media, mediana, moda, desviación estándar, dispersión y curtosis, para estudiar cada una de ellas, con el fin de analizar el comportamiento de la muestra en cada una de las variables.

Para estudiar la relación existente entre las variables, se calculó una matriz de correlaciones y para establecer la posible influencia de las estrategias de afrontamiento en la relación estrés laboral y miedo a perder el empleo como variable mediadora se llevó a cabo un análisis de regresión. De este último análisis se obtendrá el coeficiente de correlación múltiple, el cual señala la correlación entre la variable dependiente y todas las demás variables independientes tomadas en conjunto; así mismo, se obtendrá los valores beta, que indican el peso o influencia que tiene las variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento sobre el miedo a perder el empleo. (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 412)

F.- Consideraciones éticas.

En el desarrollo del trabajo de investigación se cumplió con todas las consideraciones éticas necesarias para que el estudio sea confiable para la población en estudio, la empresa, los lectores y próximos investigadores que la vayan a utilizar de referencia, entre estas consideraciones éticas se respetaron los derechos de autor, la confidencialidad de la data con la empresa, se asumieron las consecuencias de la investigación, el cumplimiento de las normas y datos reales.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen de manera detallada los datos obtenidos en función a los resultados de la investigación, estimando los mismos a través del programa estadístico SPSS 13.0, donde después de haber vaciado los ítems que conformaban los instrumentos y los códigos de los mismos en una matriz.

A.- Descripción de la muestra

Se extrajeron los estadísticos descriptivos como la moda, mediana, media, curtosis, asimetría, desviación estándar para las variables continuas, como edad y antigüedad y cálculo de frecuencias y porcentajes para las variables nominales, como sexo.

Las variables de la muestra que se tomaron en cuenta, lo componen el sexo del individuo, su edad, el cargo dentro de la empresa, antigüedad en la misma, la cantidad de empresas en las que ha trabajado, y la razón por la cual culminó su última relación de trabajo. A continuación se presentará la descripción de cada uno de estos aspectos:

Como se puede observar en la tabla 1, la mayor afluencia de participación para este estudio fue de las mujeres con un 66% de la muestra total, mientras la contribución masculina tuvo presencia sólo un 34% de la misma.

1Tabla 1. **Distribución de frecuencias y porcentajes del sexo**

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	51	34,0
Mujer	99	66,0
Total	150	100,0

Respecto a las edades de los individuos en estudio, se puede observar en la tabla 2, que la máxima edad fue de 63 y la mínima de 21 años, con una edad promedio de 34 años,

que resulta heterogénea, debido a que el coeficiente de variación es de 25,68. Así mismo, la distribución es leptocúrtica, debido a que la curtosis es positiva, es decir, que la curva es afilada, con las observaciones concentradas en un estrecho rango de valores. Para este caso, la distribución es asimétrica, lo cual quiere decir que existen más valores agrupados hacia la izquierda, es decir, que la mayoría de los empleados tienden a ser jóvenes, en el rango de 21 y 63 años.

Así mismo, se calculó en meses la antigüedad de los empleados que participaron, y resultó que la mayor cantidad de tiempo trabajado por una persona en esta empresa fue 360 meses, mientras que la antigüedad mínima fue de 1 mes, el promedio de meses de antigüedad es de 72,72, lo cual hace de la distribución, una distribución heterogénea debido a que su coeficiente de variación es igual a 88,84. Del mismo modo esta distribución es leptocúrtica debido a que la curtosis es positiva, es decir, que la curva es afilada, con las observaciones concentradas en un estrecho rango de valores. Así mismo la distribución es asimétrica, lo cual significa que existen más valores agrupados hacia la izquierda, es decir, que la mayoría de los empleados tienen poca antigüedad en la empresa, en el rango de 1 a 360 meses.

2Tabla 2. Estadísticos descriptivos para Edad y Antigüedad

	N	Media	Mediana	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo
Edad	150	34,453	32	8,853	1,003	1,054	21	63
Antigüedad	149	72,724	48	64,613	1,462	2,510	1	360

Como se comentó anteriormente la población que se quiso estudiar es perteneciente al nivel medio, es decir, los cargos que se desenvuelven en la empresa no forman parte del personal operativo, ni del ejecutivo. En la Tabla 3 se puede observar que en la muestra participaron empleados con cargos de asistente, analista, supervisor y coordinador, donde la presencia mayoritaria la conforman los analistas de diferentes áreas que componen el 44% de la muestra total, mientras que la menor participación fue de los supervisores con un 10,7%.

3Tabla 3. **Distribución de cargos**

	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	33	22,0
Analista	66	44,0
Supervisor	16	10,7
Coordinador	35	23,3
Total	150	100,0

En las tablas 4 y 5 se describe la cantidad de empresas en las cuales ha trabajado el individuo, anteriores a ésta y la razón por la cual culminó su última relación de trabajo. La población fluctúa en haber trabajado entre 1 y 6 empresas antes de ésta, razón por la cual la mayoría de la población si ha tenido experiencia laboral en otras empresas, es decir, si han atravesado por situación de despido o renuncia; específicamente el 67,3% de la población renunció en su última relación laboral, mientras que el 18,7% fue despedido. Es importante destacar que no todas las personas han experimentado situaciones de despido o renuncia, debido a que la única empresa en la que han laborado es en ésta, por lo cual se agregó una categoría de “No Aplica” para englobar estos casos, que conforman el 13,3% de la población total en estudio.

4Tabla 4. **Cantidad de empresas en las que ha trabajado anteriormente**

Cantidad de Empresas	Frecuencia	Porcentaje
0	20	13,3
1	31	20,7
2	39	26,0
3	29	19,3
4	15	10,0
5	8	5,3
6	8	5,3

Total	150	100,0
-------	-----	-------

5Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de las razones por la cual culminó su última relación de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Renuncia	101	67,3
	Despido	28	18,7
	N/A	20	13,3
	Total	149	99,3
Perdidos	Datos Perdidos	1	,7
	Total	1	,7
Total		150	100,0

B.- Análisis de Confiabilidad de los instrumentos

Para analizar la confiabilidad de los instrumentos de estrés y afrontamiento se tomó el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach, a manera de evidenciar que ambos miden de manera precisa y consistente las variables en estudio y poder así responder, con seguridad al objetivo de investigación.

En primer lugar se calculó la confiabilidad del instrumento de afrontamiento tomando en cuenta el valor de la media, la desviación estándar, varianza, correlación y Alfa de Cronbach de cada ítem del instrumento con los cuales se obtiene el valor total de la confiabilidad del mismo. El Alfa de Cronbach que resultó del análisis fue de 0,82, el cual representa una confiabilidad alta (ver anexo D)

Así mismo también se realizó el análisis para el instrumento del estrés laboral, siguiendo el mismo procedimiento descrito anteriormente, con el cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,91, el cual denota una alta confiabilidad del mismo (ver anexo D).

C.- Análisis Descriptivo de las Variables

Así como se hizo el análisis descriptivo de la muestra, también se hizo este tipo de análisis para las variables estrés laboral, afrontamiento dirigido a la emoción,

afrontamiento dirigido al problema y miedo a perder el empleo, a fin de calcular los estadísticos descriptivos para las mismas y comprobar el patrón de respuesta de la muestra frente a cada una de ellas. A continuación en la tabla 6 se mostrarán los primeros resultados que se obtuvieron del análisis

6Tabla 6. Estadísticos descriptivos de las variables del estudio

	N	Media	Mediana	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo
Estrés Laboral	130	70,3	69	16,291	0,638	0,478	41	119
Afrontamiento emoción	144	59,736	60	9,428	-0,398	-0,10	34	79
Afrontamiento problema	146	24,815	25	4,252	-0,175	-0,29	12	34
Miedo perder el empleo	150	2,206	2	1,205	0,409	-1,407	1	4

La variable estrés se midió con una escala tipo Likert del 1 al 4, donde el resultado mínimo posible es 39, debido a que el instrumento que se utilizó para el estrés laboral tiene 39 ítems, así mismo el valor máximo es de 156; los resultados obtenidos de la muestra arrojaron como valor mínimo 41 puntos y como valor máximo 119 puntos. En dicha tabla también se puede observar la media del estrés laboral, la cual resultó ser de 70,3, lo que implica que el patrón de respuestas se mantuvo por debajo de la mitad del puntaje medio posible que es 78, esto indica que la mayoría de las personas se mantuvieron en un rango de ese orden, es decir, que tienden a percibir de manera moderada que los estímulos laborales estresantes. Se puede decir que la muestra es homogénea, debido a que el coeficiente de variación es de 23,17. Para este caso, la distribución es asimétrica, debido a que es de valor positivo y diferente de 0, lo cual quiere decir que existen más valores agrupados hacia la izquierda, es decir, que en la población la mayoría se inclina a presentar valores más bajos de estrés. Así mismo, la distribución es leptocúrtica, debido a que la curtosis es positiva, con las observaciones concentradas en un estrecho rango de valores.

La variable afrontamiento dirigido a la emoción se midió igualmente con una escala de tipo likert del 1 al 4, donde el resultado mínimo posible es 29 y el máximo es 116 dado que está compuesto de 29 ítems; los resultados obtenidos de la muestra arrojaron como valor mínimo 34 puntos y como valor máximo 79 puntos. La media de la muestra en esta variable es de 59,73, lo que implica que el patrón de respuestas se mantuvo muy cercano al puntaje medio posible que es 60. La muestra se considera como homogénea debido a que

su coeficiente de variación es de 15,78. La distribución es asimétrica, debido a que es de valor negativo y diferente de 0, es decir, que los valores tienden a agruparse hacia la derecha de la curva, es decir, que la mayoría de la población tiende a utilizar estrategias de afrontamiento centradas en la emoción. Así mismo, la distribución es platicúrtica, debido a que la curtosis es negativa, es decir, que la curva es plana, con las observaciones distribuidas en forma relativamente pareja entre las clases.

Así mismo también se calculó el afrontamiento dirigido al problema el cual estaba compuesto por 9 ítems del instrumento, donde el puntaje mínimo posible es 9 puntos y el máximo 36 puntos; los resultados obtenidos en la muestra arrojaron como puntaje mínimo 12 y como máximo 34. La media de esta variable es de 24,81, lo que implica que el patrón de respuestas se mantuvo por encima del puntaje medio posible que es 18. La muestra es considerada como homogénea, ya que arroja un coeficiente de variación de 17,3. La distribución es asimétrica, debido a que es de valor negativo y diferente de 0, es decir, que los valores tienden a agruparse hacia la mitad derecha de la curva, es decir, que gran parte de la población tiende a utilizar en nivel moderado estrategias de afrontamiento centradas en el problema, ya que la predominancia es del uso del afrontamiento centrado en la emoción. Así mismo, la distribución es platicúrtica, debido a que la curtosis es negativa, es decir, que la curva es plana, con las observaciones distribuidas en forma relativamente pareja entre las clases.

Es importante mencionar que en el instrumento de estrategias de afrontamiento se agregó un último ítem, que se denominó “Otros”, donde los individuos sometidos al estudio, tuvieron la oportunidad de expresar alguna otra forma personal de mediar el estrés, apartando las que ya mencionaba el instrumento; esto se hizo con la única intención de dar mayor flexibilidad y espacio para la libre expresión de los participantes. Estas respuestas no se puntuaron dentro de la escala. Entre las más resaltantes están: bailar, escuchar música, cocinar, ver televisión, compartir más con la pareja e hijos, cantar y pensar.

La variable miedo a perder el empleo, también se midió con una escala tipo Likert del 1 al 4, donde 1 es el puntaje mínimo posible y 4 el máximo; los resultados obtenidos de la muestra arrojaron que los individuos fluctuaron entre estas mismas puntuaciones mínimas y máximas. La media de la muestra frente a esta variable fue de 2,20, lo que implica que el patrón de respuesta estuvo por encima del puntaje medio posible que es 2.

La muestra es heterogénea, debido a que su coeficiente de variación es de 54,62. La distribución es asimétrica, debido a que es de valor positivo y diferente de 0, lo cual quiere decir que existen más valores agrupados hacia la izquierda, es decir, que la mayoría de la población tiende a presentar bajos niveles de miedo a perder su empleo. Así mismo, la distribución es platicúrtica, debido a que la curtosis es negativa, es decir, que la curva es plana, con las observaciones distribuidas en forma relativamente pareja entre las clases.

Además de obtener la distribución de la variable miedo a perder el trabajo como continua, se obtuvo las frecuencias y porcentajes para cada categoría de respuesta en la escala, con el fin de observar el patrón de respuesta de los individuos, de manera más clara. Esto se expresa en la tabla 7 donde se observa que el 40,7% de la muestra, asegura no tener miedo a perder su empleo actualmente, mientras que un 23,3% expresó tener muchísimo miedo. Aunque estos son los porcentajes más relevantes, es importante englobar los porcentajes de los individuos que aseguraron tener mucho y muchísimo miedo, ya que son la parte de la población que afirma tenerlo; específicamente nos referimos a un 38% de la muestra total. En definitiva, para responder si la población en su mayoría posee miedo a perder el empleo o no, tomaremos la respuesta “nada” como aquellas personas que se sienten seguras en su empleo y por lo tanto no tienen miedo de perderlo; así mismo, las opciones “poco”, “mucho” y “muchísimo” serán tomadas en cuenta como respuestas afirmativas a poseer miedo sin importar el grado en el cual lo manifieste. Al incorporar los resultados referentes a la manifestación de miedo a perder el empleo, el 59,3% de la población afirma tener miedo a perder el empleo, lo cual indica que la mayoría de la población en estudio posee en menor o mayor grado miedo a perder su empleo actualmente.

7Tabla 7. Miedo a perder el empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	61	40,7
Poco	32	21,3
Mucho	22	14,7
Muchísimo	35	23,3
Total	150	100,0
Total	150	100,0

D.- Asociación de las variables

A fin de determinar la relación entre las variables de estudio, y las variables sociodemográficas, se calcularon correlaciones entre las variables, por medio del Coeficiente de correlación “r” de Pearson (para las variables continuas) y coeficiente de contingencia “c” de Cramer basado en chi-cuadrado (X^2) (para las variables categóricas). Se hizo énfasis en la relación con la variable principal: miedo a perder el empleo. Se tomaron como significativas las relaciones con significancia menor o igual a 0,05.

En la tabla 8 se representan las correlaciones existente entre cada una de las variables continuas. Se pudieron observar diversas correlaciones significativas entre las variables en estudio, las cuales arrojaron relaciones interesantes para la investigación.

Con una correlación al 0,01 de significancia, se consigue una asociación moderada baja y positiva entre el afrontamiento centrado en la emoción y el miedo a perder el empleo de 0,35, lo cual significa que las personas con alto afrontamiento centrado en la emoción, presentan mayor miedo a perder su empleo. Se consiguió una asociación muy similar a la anterior, es decir, moderada baja y positiva, entre el estrés laboral y el miedo a perder el empleo de 0,38, que implica que las personas con mayor estrés son las que poseen mayor miedo a perder su empleo. Así mismo se obtuvo una asociación moderada baja y negativa entre la antigüedad en el trabajo y el miedo a perder el empleo de -0,339, que indica que las personas con menor antigüedad en la empresa son las que tienen más miedo a perder su puesto de trabajo.

Existe también una asociación moderada alta y positiva entre el afrontamiento centrado en la emoción y el afrontamiento centrado en el problema de 0,44; que significa que las personas que tienen afrontamiento centrado en el problema, son las que tienen también un alto afrontamiento centrado en la emoción. Así mismo, se consiguió una asociación moderada baja y positiva entre el estrés laboral y el afrontamiento centrado en la emoción de 0,276; que indica que las personas con mayor estrés laboral, son las que tienen mayor afrontamiento centrado en la emoción.

Se obtuvo una asociación moderada baja y negativa entre la edad y el afrontamiento centrado en el problema de -0,252, que significa que las personas con menor edad tienen mayor afrontamiento centrado en el problema. Así mismo se consiguió una asociación moderada alta y positiva entre la edad y la antigüedad de 0,536; que implica que las personas con mayor edad dentro de la empresa, son las que poseen mayor antigüedad en la misma. Ahora, respecto a la antigüedad también, se obtuvo otra asociación interesante con la cantidad de empresas en las que se trabajó anteriormente a ésta; la misma resultó ser moderada baja y negativa de -0,294, que indica que las personas que han trabajado en menos empresas, son las que tienen mayor antigüedad en la actual. Adicionalmente, se observó una asociación moderada baja y positiva entre la cantidad de empresas en las que trabajó anteriormente y la edad, de 0,25; que significa que las personas que han trabajado en más empresas, son las que tienen mayor edad.

Por otra parte, se obtuvieron resultados con un nivel de significancia de 0,05; entre los cuales están la asociación baja y positiva entre el estrés laboral y el afrontamiento centrado en el problema, de 0,176; que significa que las personas que poseen mayor estrés laboral, son las que tienen afrontamiento centrado en el problema pero en un nivel menor que los que poseen afrontamiento centrado en la emoción, resultado que se obtuvo con un nivel de significancia de 0,01; y también está la asociación baja y positiva entre la edad y el estrés laboral, de 0,195; que implica que las personas con mayor edad son las que poseen mayor estrés.

8Tabla 8. **Correlación entre las variables**

		it1mied	afronemo	afronpro	estres	antigued	edad	empresas
Correlación de Pearson	it1mied	1,000	,351(**)	,119	,377(**)	-,339(**)	-,103	,159
	afronemo	,351(**)	1,000	,440(**)	,276(**)	-,073	-,159	,051
	afronpro	,119	,440(**)	1,000	,179(*)	-,039	-,252(**)	-,007
	estres	,377(**)	,276(**)	,179(*)	1,000	,051	,195(*)	,052
	antigued	-,339(**)	-,073	-,039	,051	1,000	,536(**)	-,294(**)
	edad	-,103	-,159	-,252(**)	,195(*)	,536(**)	1,000	,250(**)
	empresas	,159	,051	-,007	,052	-,294(**)	,250(**)	1,000
sig. (2-tailed)	it1mied	,	,000	,154	,000	,000	,209	,053
	afronemo	,000	,	,000	,001	,385	,058	,542
	afronpro	,154	,000	,	,043	,644	,002	,931
	estres	,000	,001	,043	,	,564	,026	,558
	antigued	,000	,385	,644	,564	,	,000	,000

	edad	,209	,058	,002	,026	,000	,	,002
	empresas	,053	,542	,931	,558	,000	,002	,
N	itImied	150	144	146	130	149	150	150
	afronemo	144	144	142	130	143	144	144
	afronpro	146	142	146	128	145	146	146
	estres	130	130	128	130	129	130	130
	antigued	149	143	145	129	149	149	149
	edad	150	144	146	130	149	150	150
	empresas	150	144	146	130	149	150	150

** Correlación con nivel de significancia de 0,01

* Correlación con nivel de significancia de 0,05

En las Tablas 9, 10 y 11, se observarán las relaciones existentes entre la variable miedo a perder el empleo y las variables categóricas: cargo, sexo y razón por la cual culminó su última relación de trabajo.

Como se dijo anteriormente se correlacionaron las variables categóricas con el miedo a perder el empleo, así en cuanto al sexo se puede ver en la tabla 9 que tanto en el grupo de hombres como de mujeres la mayor proporción (aunque menor en las mujeres) reporta nada en el miedo a perder el empleo (51% y 35%, respectivamente), sin embargo, las mujeres presentan un mayor porcentaje en la categoría muchísimo miedo. Al analizar el grado de asociación se observa una asociación baja y no significativa por lo que se encuentra independencia entre el sexo y el miedo a perder el empleo ($C = 0,167$, $X^2 = 4,302$, $p = 0,231$).

9Tabla 9. **Distribución del miedo a perder el empleo por sexo**

		Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
Miedo a perder el empleo	Nada	26 51,0%	35 35,4%	61 40,7%
	Poco	8 15,7%	24 24,2%	32 21,3%
	Mucho	8 15,7%	14 14,1%	22 14,7%
	Muchísimo	9 17,6%	24 26,3%	32 23,3%
	Total	51 100,0%	99 100,0%	150 100,0%

En esta tabla 10 se observa que el 42,4% del cargo asistente asumió no tener nada de miedo a perder su empleo, sin embargo el 57,6% de este cargo afirma tener miedo a

perder su empleo en el rango comprendido entre poco a muchísimo miedo. Adicionalmente el cargo de analista mantiene el mismo porcentaje de sus niveles de miedo, respecto a los asistentes. Los supervisores se destacan de todos los demás cargos ya que sólo el 6,3% afirma no tener nada de miedo, mientras que el 93,7% asume tener miedo a perder su empleo, de los cuales el 62,5% señala tener poco miedo. Así mismo el 51,4% de los coordinadores no poseen nada de miedo, mientras que el 48,6% del resto del grupo sí poseen miedo en distintos niveles. Al englobar el patrón de respuesta que hubo en todos los cargos respecto a cada uno de los niveles de miedo a perder el empleo se pudo apreciar que el 40,7% de la población no posee nada de miedo, mientras que el 59,3% afirma tener miedo en las diferentes escalas en las que se midió el mismo.

En esta relación sí hay diferencias, por lo que el miedo a perder el empleo si está relacionado con el cargo. La correlación es moderada y significativa desde el punto de vista estadístico ($C= 0,402$, $X^2 = 28,611$, $p = 0,001$).

10 Tabla 10. **Distribución del miedo a perder el empleo por cargo**

		CARGO				Total
		Asistente	Analista	Supervisor	Coordinador	
ITIMI ED	Nada	14 42,4%	28 42,4%	1 6,3%	18 51,4%	61 40,7%
	Poco	4 12,1%	9 13,6%	10 62,5%	9 25,7%	32 21,3%
	Mucho	6 18,2%	8 12,1%	3 18,8%	5 14,3%	22 14,7%
	Muchísimo	9 27,3%	21 31,8%	2 12,5%	3 8,6%	35 23,3%
Total		33 100,0%	66 100,0%	16 100,0%	35 100,0%	150 100,0%

En la tabla 11, se observó que las personas que han atravesado por situación de despido en su última relación de trabajo, tienen un mayor nivel de miedo a perder su empleo que las personas que han renunciado o que nunca han trabajado en otra organización; esto se evidenció ya que el 35,7% afirmaron tener muchísimo miedo a perder su empleo, así como el 21,4% también presentan mucho miedo a perderlo. Es importante resaltar que no existe relación entre el miedo a perder el empleo y las razones relacionadas con la culminación de su última relación de trabajo, debido a que hay una asociación baja y no significativa por lo que

se encuentra independencia entre el razones y el miedo a perder el empleo ($C = 0,232$, $X^2 = 8,477$, $p = 0,205$).

11 Tabla 11. **Distribución del miedo a perder el empleo por razones**

		RAZONES			Total
		Renuncia	Despido	N/A	
IT1MI ED	Nada	41 40,6%	8 28,6%	12 60,0%	61 40,9%
	Poco	24 23,8%	4 14,3%	3 15,0%	31 20,8%
	Mucho	15 14,9%	6 21,4%	1 5,0%	22 14,8%
	Muchísimo	21 20,8%	10 35,7%	4 20,0%	35 23,5%
Total		101 100,0%	28 100,0%	20 100,0%	149 100,0%

E.- Efecto de las estrategias de afrontamiento en la relación estrés laboral y miedo a perder el empleo.

Con el objetivo de estudiar la influencia de las estrategias de afrontamiento en la relación de estrés laboral y miedo a perder el empleo, se llevaron a cabo cuatro análisis de regresión. Un análisis de regresión múltiple para ver la predicción del miedo a perder el empleo por las estrategias de afrontamiento (centrada en el problema y centrada en la emoción de forma separada) y estrés laboral y un análisis de regresión simple para ver la predicción de estrategias de afrontamiento (centrada en el problema y centrada en la emoción de forma separada) por el estrés laboral. Se analizaron la correlación múltiple, su significancia y el aporte de cada variable a la predicción por los coeficientes estandarizados beta. Asimismo se compararon los coeficientes beta producto del análisis de regresión con los coeficientes de correlación simple. Se tomaron como significativas las relaciones con significancia menor o igual a 0,05.

Así, en primer lugar se tiene una correlación moderada baja ($r = 0,37$) para la variable miedo a perder el empleo y el conjunto de las variables estrategias de afrontamiento centradas en el problema y estrés laboral, explicándose significativamente el

12% de la varianza total del miedo a perder el empleo por estas dos variables involucradas en el modelo ($R^2 = 0,122$, $F=5,364$, $p= ,000$) (ver tabla 12).

12Tabla 12. **Coefficientes de regresión múltiple para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en el problema y estrés laboral**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación		
0,368	0,135	0,122	1,10		
	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	23,593	2	11,797	9,790	,000
Residual	150,625	125	1,205		
Total	174,219	127			

Al evaluar el efecto de cada una de las variables del modelo sobre el miedo a perder el empleo, se evidencia un efecto significativo solo del estrés laboral ($B= 0,37$, $p= ,000$), en el sentido que un mayor estrés laboral predice un puntaje alto en la escala de miedo a perder el empleo, las estrategias de afrontamiento centradas en el problema no tienen efecto sobre el miedo a perder el empleo (ver tabla 13).

13Tabla 13. **Coefficientes de regresión para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en el problema y estrés laboral**

	Coefficiente no estandarizado	Error	Coefficiente estandarizado	t	Sig.
	B		Beta		
(Constante)	,573	,666		,861	,391
Estrés	2,697E-02	,006	,373	4,417	,000
Afrontamiento Problema	-,012	,024	-,044	-,526	,600

En la predicción de las estrategias de afrontamiento centradas en el problema se tiene que el estrés laboral explica significativamente solo el 3% de esta estrategia ($R^2 = 0,025$, $F=5,364$, $p= ,000$) (ver tabla 14).

14Tabla 14. **Coefficientes de regresión múltiple para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en el problema y estrés laboral.**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación		
0,179	0,032	0,025	4,15		
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	72,024	1	72,024	4,190	,043
Residual	2165,718	126	17,188		
Total	2237,742	127			

Al ser solo una variable en el modelo el coeficiente beta es igual al coeficiente r, por lo que se observa una relación baja pero significativa ($B= 0,18$, $p= ,000$), lo que significa que a mayor estrés laboral mayor uso de estrategias centradas en el problema (ver tabla 15).

15Tabla 15. **Coefficientes de regresión para estrategias de afrontamiento centrado en el problema por estrés laboral**

	Coeficiente no estandarizado	Error	Coeficiente estandarizado	t	Sig.
	B		Beta		
(Constante)	21,354	1,643		12,99	,000
Estrés	4,644E-02	,023	,179	2,047	,043

Ahora bien, al analizar la influencia de las variables estrategias de afrontamiento centradas en la emoción y estrés laboral tomadas en conjunto sobre el miedo a perder el empleo se tiene una correlación moderada ($r= 0,45$), explicándose significativamente el 19% de la varianza total del miedo a perder el empleo por estas dos variables involucradas en el modelo ($R^2= 0,188$, $F=15,96$, $p= ,000$) (ver tabla 16).

16Tabla 16. **Coefficientes de regresión múltiple para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en la emoción y estrés laboral**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación		
0,448	0,201	0,188	1,0551		
	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	35,535	2	17,767	15,959	,000
Residual	141,388	127	1,113		
Total	176,923	129			

Al evaluar el efecto de cada una de las variables del modelo sobre el miedo a perder el empleo, se evidencia un efecto significativo del estrés laboral ($B= 0,31$, $p= 0,000$) y de las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción ($B= 0,25$, $p= ,003$), en el sentido que un mayor estrés laboral y mayor uso de estrategias de afrontamiento centradas en la emoción predice un puntaje alto en la escala de miedo a perder el empleo (ver tabla 17).

17Tabla 17. **Coefficientes de regresión para miedo a perder el empleo por estrategias de afrontamiento centrado en la emoción y estrés laboral**

	Coeficiente no estandarizado		Coeficiente estandarizado	t	Sig.
	B	Error	Beta		
(Constante)	-1,238	,638		-1,941	,054
Estrés	2,215E-02	,006	,308	3,733	,000
Afrontamiento Emoción	3,086E-02	,010	,251	3,046	,003

En la predicción de las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción se tiene que el estrés laboral explica significativamente solo el 7% de la varianza total de estas estrategias ($R^2= 0,069$, $F=10,561$, $p= 0,000$) (ver tabla 18).

18tabla 18. **Coefficientes de regresión múltiple para estrategias de afrontamiento centradas en la emoción por estrés laboral**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación		
,276(a)	,076	,069	9,2033		
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	894,497	1	894,497	10,561	,001(a)
Residual	10841,811	128	84,702		
Total	11736,308	129			

Al ser solo una variable en el modelo el coeficiente beta es igual al coeficiente r, por lo que se observa una relación baja pero significativa ($B= 0,28$, $p= ,000$), lo que significa que a mayor estrés laboral mayor uso de estrategias centradas en la emoción (ver tabla 19).

19Tabla 19. **Coefficientes de regresión para estrategias de afrontamiento centrado en la emoción por estrés laboral**

	Coeficiente no estandarizado		Coeficiente estandarizado	t	Sig.
	B	Error	Beta		
(Constante)	48,098	3,589		13,403	,000
ESTRES	,162	,050	,276	3,250	,001

En las figuras 2 y 3, se observan dos modelos donde se incorporan las correlaciones betas significativas, que representan de una forma más clara la relación existente entre las tres variables en estudio.

En los dos modelos desarrollados, el estrés presenta una asociación directa con el miedo a perder el empleo, donde a mayor estrés mayor miedo a perder el empleo; esta relación es ligeramente más baja cuando se controla el efecto estadístico de las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción (de 0,378 pasa a 0,31).

Igualmente se puede ver que las estrategias de afrontamiento centradas en el

problema no se relacionan con el miedo a perder el empleo, incluso la asociación entre estas variables que era baja, se hace casi nula al controlar el efecto estadístico del estrés (de 0,12 pasa a -0,04). De esta manera el estrés no se relaciona con el miedo a perder el empleo pasando por las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, es decir no hay efecto indirecto.

Por último se obtuvo que las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción se relacionan con el miedo a perder el empleo, donde un mayor uso de estas estrategias se asocia con mayor miedo. Esta asociación baja al controlar el efecto estadístico del estrés, pero sigue siendo significativa (de 0,35 pasa a 0,25). En este caso las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción permiten el efecto indirecto del estrés sobre el miedo a perder el empleo, siendo una mediadora parcial en la relación estrés laboral-miedo a perder el empleo.

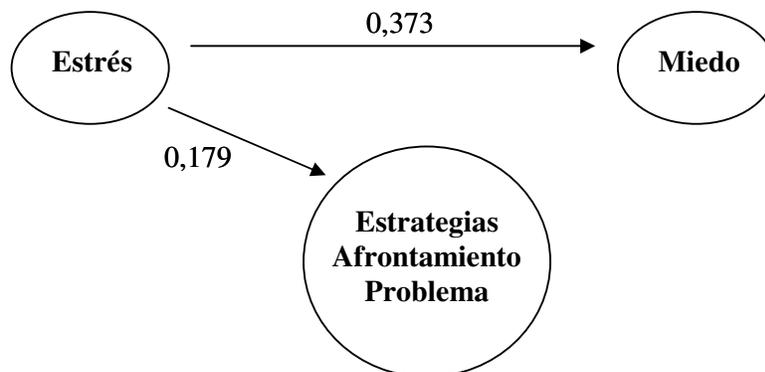


Figura 2. **Relación estrés, miedo y afrontamiento problema**

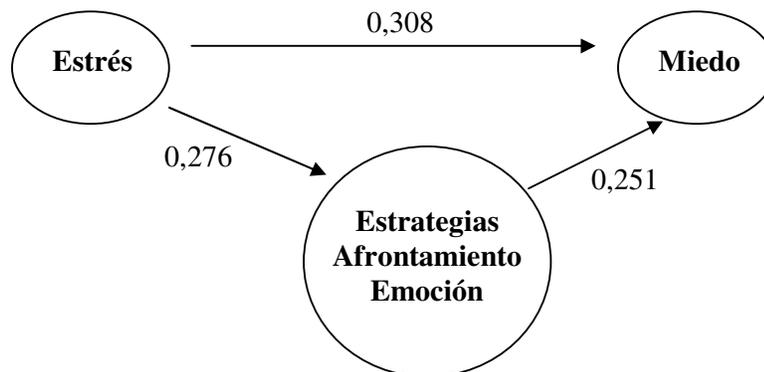


Figura 3. **Relación estrés, miedo y afrontamiento emoción**

20 Tabla 20. **Correlación Pearson y Beta de estrés y afrontamiento con miedo a perder el empleo**

	Correlación Pearson	Correlación Beta
Estrés-miedo	0,377(*)	0,373(*) / 0,308(*)
Afrontamiento problema-miedo	0,119	-0,044
Afrontamiento emoción-miedo	0,351(*)	0,25(*)

En la relación estrés-miedo el primer coeficiente beta representa la asociación controlando estrategias de afrontamiento centradas en el problema y el segundo controlando estrategias de afrontamiento centradas en la emoción.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de esta investigación fue estudiar la influencia de las estrategias de afrontamiento en la relación de estrés laboral y miedo a perder el empleo en personas que se encuentran actualmente trabajando en una organización. Frente a esta propuesta es interesante contrastar la teoría con los resultados obtenidos, para comprobar si efectivamente las estrategias de afrontamiento funcionan como mediadoras del estrés y el miedo, en este caso, el estrés laboral y el miedo a perder el empleo.

En primer lugar se analizaron los resultados obtenidos sobre el comportamiento de cada una de las variables de estudio, luego las asociaciones de las variables con el miedo a perder el empleo y por último las relaciones que pretende cumplir el objetivo general del presente estudio.

El comportamiento de cada una de las variables en estudio se analizó con estadísticos descriptivos que sirvieron para verificar lo que se predecía de los resultados. En primera instancia, se esperaba que hubiese un alto estrés laboral en la población estudiada debido a que el contexto laboral en el que se desenvuelve la misma, lleno de incertidumbre en lo social, lo político y lo económico, puede convertirse en una fuente de estrés importante que provoque este efecto sobre los individuos, sin embargo, se obtuvo que la población presentó un nivel de estrés moderado bajo, es decir que el contexto descrito anteriormente parece no explicar en forma completa los niveles de estrés encontrados, presentándose que los factores organizacionales, que se midieron en la escala de situaciones estresantes utilizada en esta investigación, tales como el ambiente laboral, el trabajo en equipo, relaciones corporativas, entre otras.

El comportamiento que tuvo el miedo a perder el empleo si está enmarcado dentro de lo esperado, debido a que la población presentó un nivel moderado alto de miedo, lo cual puede deberse a todo el contexto de incertidumbre que se vive en el ámbito social, económico y político del país, que por consecuencia directa afecta al mercado laboral e industrial.

Asimismo, se consiguió que las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción tuvieron un nivel moderado alto, al igual que las estrategias centradas en el

problema, que concuerda con lo esperado ya que se supone que ante una situación de estrés moderada o alta los individuos buscan afrontarlo de diversas maneras, entre las cuales pueden estar las propuestas por Lazarus y Folkman (1986), que son la evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparaciones positivas y extracción de los valores positivos a los negativos; también en aumentar el grado del trastorno emocional mediante la distorsión de la realidad provocando en el individuo autoreproche, autocastigo y autoenfado; adicionalmente, atacar directamente la situación estresante para de tal manera resolver esta situación, para lo cual se define el problema, posteriormente se buscan soluciones alternativas, se analizan cada una de ellas en base a costo y beneficio, después se escoge la más apta dependiendo del caso y se pone en aplicación para posteriormente evaluar los resultados. En este caso la muestra evaluada utiliza para disminuir el grado del trastorno emocional tanto las estrategias de evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparaciones positivas y extracción de los valores positivos a los negativos, como las de atacar directamente la situación estresante para resolverla; ya que según la teoría las personas pueden usar ambos tipos de estrategias y no prevalecer significativamente una sobre la otra, sobre todo en la presente muestra caracterizada por personas adultas cuya edad promedio está alrededor de 32 años.

Una vez claro el comportamiento de las variables en la población, es oportuno proseguir con el análisis de las asociaciones existentes entre el miedo y las variables sociodemográficas, a fin de comprender la relación del miedo a perder el empleo y las características poblacionales.

La correlación existente entre el miedo a perder el empleo y los cargos, arrojó que de todos los cargos estudiados en esta investigación, los analistas y asistentes si se toma en cuenta las dos últimas categorías mucho y muchísimo miedo son las que tienen mas miedo, mas que el supervisor, lo que es mas lógico dado que son los cargos de menor nivel jerárquico, menos especializados, con mayor competencia en el mercado y por tanto mas vulnerables a ser despedidos. En segundo lugar, y también tomando las dos últimas categorías de mucho y muchísimo miedo, los supervisores se encuentran posicionados en este lugar, ya que en el mercado laboral no hay tanta oferta para este cargo como para los demás, además se supone que a este grupo de trabajadores les ha costado mucho más llegar a este nivel de cargo que al resto, no sólo por la poca oferta que hay, sino porque implica realizar mayores estudios, tener más experiencia y liderazgo. Por último, se encuentran los

coordinadores, que presentaron menor miedo a perder su empleo respecto a los asistentes, analistas y supervisores, tal vez a que ya poseen un cargo de alto nivel de jerarquía y mayor oferta en el mercado, que les proporcionan una mayor seguridad y estabilidad en su trabajo que se refleja en los datos obtenidos.

Por otra parte, la antigüedad, tal y como se esperaba, tuvo un alto nivel de significancia en su relación con el miedo a perder el empleo, explicando que a menor antigüedad en la organización mayor miedo a perder el empleo, así personas con mayor experiencia en la empresa podrían percibir mayor estabilidad y por tanto menor miedo a perder su empleo.

Las correlaciones entre el miedo a perder el empleo con el sexo, con la edad y con las razones por las cuales culminó su última relación de trabajo no presentaron relaciones significativas. En primera instancia, se esperaba que las mujeres y las personas que hubiesen sido despedidas, presentaran un nivel mayor de miedo, ya que se puede inferir que para las mujeres es más difícil conseguir un empleo o ascensos, ya que se considera que éstas poseen mayores roles y responsabilidades fuera del ámbito laboral, respecto a los hombres; asimismo, también se esperaba que las personas despedidas presentaran mayor miedo a perder su empleo, dado que ya han vivido esa experiencia lo que en cierta forma las sensibilizan y predisponen a la situación, sin embargo aunque se observó esta tendencia en la muestra y podría ser explicado por experiencias negativas similares a la evaluada, los resultados no llegaron a ser significativos.

En segunda instancia, se esperaba que la edad tuviese que ver con el miedo a perder el empleo, asumiendo que las personas con menos edad hubiesen presentado un nivel mayor; al igual que el caso anterior, se observó esta tendencia, sin embargo, esta relación no tuvo un valor significativo.

Como se puede ver, al tomar en cuenta las características sociodemográficas y laborales, el miedo a perder el empleo tiene que ver con mayor significancia con motivos organizacionales que con características individuales de los trabajadores o antecedentes de despido.

Una vez clara la relación del miedo a perder el empleo con las variables sociodemográficas y laborales implicadas en el estudio, es oportuno analizar los resultados de las relaciones con las variables estrés laboral, estrategias de afrontamiento y miedo a perder el empleo, para contrastarlos con la hipótesis que inicialmente se planteó, de que el estrés laboral tiene una relación directa y mediada por las estrategias de afrontamiento aplicadas sobre el nivel de miedo por perder el empleo que tenga la persona.

Los resultados obtenidos concuerdan con la teoría, debido a que la relación existente entre el estrés laboral y el miedo a perder el empleo, resultó ser significativa y positiva, lo que implica que a más estrés, más miedo. Asimismo, es importante analizar la influencia que tuvieron las estrategias de afrontamiento en esta relación. Los resultados concordaron parcialmente con lo esperado, ya que mostraron que las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción aparecen como mediadoras de esta relación, mientras que las estrategias centradas en el problema no resultaron ejercer este rol. Esto puede ser debido a que el miedo es una emoción y lógicamente las características de este tipo de estrategias son las que se adecuan al proceso de mediar, en este caso favorecer el efecto indirecto del estrés sobre el miedo a perder el empleo.

En concordancia con lo antes mencionado, la teoría explica que entre el afrontamiento centrado en el problema y en la emoción hay una división que se realiza dependiendo de la percepción ante cada estrategia. Cuando va dirigido a la emoción están involucradas herramientas de tipo cognitivas que tienen como función reducir el nivel de trastorno emocional que proporciona el evento estresante. En cambio cuando va dirigido al problema las que están involucradas son las herramientas que van dirigidas a cambiar puntual y efectivamente el estímulo que está provocando esta situación de estrés, con el objetivo de aminorar el impacto que pueda tener sobre el individuo (Lazarus y Folkman, 1986).

Todo lo anterior se refleja en los dos modelos desarrollados, donde claramente se observa la relación entre las variables; en primer lugar el estrés presenta una asociación directa con el miedo a perder el empleo, donde a mayor estrés mayor miedo a perder el empleo; la misma se hace ligeramente más baja cuando se controla el efecto estadístico de las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción. También se pudo notar que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema no se relacionan con el miedo a

perder el empleo, incluso la asociación entre estas variables que era baja, se hace casi nula al controlar el efecto estadístico del estrés. De esta manera el estrés no se relaciona con el miedo a perder el empleo pasando por las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, es decir no hay efecto indirecto. Éstas, no resultaron tener una relación significativa como mediador entre en estrés y el miedo, debido tal vez a que están involucradas herramientas que van dirigidas a cambiar puntual y efectivamente el estímulo que está provocando esta situación de estrés, con el objetivo de aminorar el impacto que pueda tener sobre el individuo; y que en el presente estudio no repercuten en el tener o no miedo a perder el empleo.

Adicionalmente se obtuvo que las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción no solo se relacionan con estrés y el miedo a perder el empleo, sino que además el mayor uso de estas estrategias se asocia con mayor miedo, que según la teoría de Lazarus y Folkman (1986), se podría pensar que el uso de las estrategias de afrontamiento disminuiría el efecto de estrés asociándose con reacciones o consecuencias positivas, sin embargo esto no es así.

Sin embargo estos resultados no son novedosos, por ejemplo, Vásquez (2002), quien estudió el estrés, afrontamiento y costos organizacionales obtuvo que la percepción de situaciones estresantes más intensas, predijo mayor utilización de las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, así como mayor ausentismo, menor intención de rotación, y el uso de servicios y seguros médicos. Así como que las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción se relacionaba con mayor ausentismo laboral. De esta manera, estas estrategias pueden llevar a potenciar el estrés laboral y por tanto producir efectos negativos.

La exposición prolongada a un estresor incontrolable e impredecible, aumenta la demandas atencionales y a toma de decisión sobre la respuesta de afrontamiento, reduciendo la capacidad de otros procesos psicológicos. Así pues, independientemente del éxito o no de las estrategias de afrontamiento utilizadas, la reiterada puesta en funcionamiento de este proceso psicológico, que implica el afrontamiento del estrés, causa unos efectos negativos de fatiga mental y limitaciones de sus capacidades de procesamiento. Por otra parte, una estrategias de afrontamiento que es utilizada con éxito frente a un estresor determinado, persiste después de desaparecer el estresor que originó su

movilización, e incluso se mantiene en situaciones en las que no hay enfrentamiento con ningún estresor. Si las respuestas de afrontamiento son inapropiadas para estas nuevas situaciones, los efectos serán nocivos. Así pues, independientemente de que la estrategia de afrontamiento tenga éxito o no, puede tener efectos negativos, en este caso cuando por sobregeneralización, se usa en nuevas condiciones para las cuales es inapropiada, o cuando no se usa cuando es apropiada su utilización. (Fernández, s.f., p. 502)

Es importante resaltar como se ha visto en la literatura anterior (Fernández, s.f.) que al usar continuamente las estrategias de emoción y no enfrentar directamente al estresor puede desarrollar o mantener aspectos negativos y nocivos en el individuo, como enfermedades, emociones negativas como miedo, fatiga, limitaciones de las capacidades de procesamiento, rabia, hostilidad, entre otros, lo que concuerda con los hallazgos de la presente investigación.

Sobre la base de los resultados obtenidos se puede evidenciar que, ambas estrategias son utilizadas para manejar el estrés, sin embargo se deben modificar las de la emoción, pues son las mismas las que se asocian con mayor miedo a perder el empleo. Igualmente del trabajo surge la evidencia de la relación estrés y miedo a perder el empleo, por lo que se puede modificar algunos aspectos organizacionales como el ambiente laboral, trabajo en equipo y relaciones corporativas, y la percepción por parte del empleado de los mismos para aminorar el miedo e inseguridad en su trabajo.

VIII. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación el comportamiento de cada una de las variables de estudio arrojó que la muestra manifestó un estrés laboral moderado bajo, un nivel moderado alto de miedo a perder el empleo, y un uso moderado alto de tanto las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, como en la tarea.

Asimismo, se consiguió que la relación de miedo a perder el empleo con las variables antigüedad y cargo, tuvo una alta significancia, mientras que con el sexo, edad y razones por las cuales culminó su última relación de trabajo no tuvieron relación alguna.

Por último, en los modelos obtenidos se refleja en primer lugar que el estrés presenta una asociación directa con el miedo a perder el empleo, donde a mayor estrés mayor miedo a perder el empleo; la misma se hace ligeramente más baja cuando se controla el efecto estadístico de las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción.

También se pudo notar que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema no se relacionan con el miedo a perder el empleo, incluso la asociación entre estas variables que era baja, se hace casi nula al controlar el efecto estadístico del estrés. De esta manera el estrés no se relaciona con el miedo a perder el empleo pasando por las estrategias de afrontamiento centradas en el problema. Son las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción las que se relacionan con el miedo a perder el empleo, donde un mayor uso de estas estrategias se asocia con mayor miedo.

IX. RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Para futuras investigaciones relacionadas con el tema tratado las autoras recomiendan en primer lugar que la muestra de estudio sea mayor y más heterogénea, a fin de tener una mejor representación de la población en la que se aplique el estudio. Así mismo, dado que el cargo fue importante para la variable miedo a perder el empleo, también se recomienda aplicar el estudio en los niveles operarios y alta gerencia, a fin de contrastar estas nuevas percepciones frente al estrés, al afrontamiento y el miedo a perder el empleo con las de el nivel medio que fue el caso con el cual se trabajó en esta investigación.

Para ampliar las dimensiones y alcance de esta investigación también se recomienda relacionar las variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento con otros efectos psicológicos negativos del estrés, diferentes al miedo, a fin de conocer las posibles relaciones que existan entre las mismas y sobre todo el efecto mediador de las estrategias de afrontamiento con estos nuevos efectos psicológicos.

También resulta interesante estudiar estas mismas variables en otros sectores de la empresa privada que actualmente se encuentre en una mayor situación de incertidumbre y de posible nacionalización por parte del estado; así como también en empresas que hayan sido recientemente nacionalizadas, con el objetivo de determinar el nivel de seguridad en el trabajo y las relaciones entre las variables estudiadas en la presente investigación.

De igual forma, este estudio se puede realizar también en personas desempleadas para medir la relación que existe entre el estrés que estos poseen y las estrategias de afrontamiento que aplican para mediar el mismo o para mediar el miedo que le produce permanecer en esta situación.

Se pueden incluir al modelo propuesto por esta investigación otras variables como: percepción del contexto sociopolítico del país Y otras reacciones emocionales producto del estrés

Adicionalmente a las empresas se les recomienda desarrollar estrategias de afrontamiento mediadoras del estrés laboral, para aminorar la responsabilidad individual de

cada trabajador de desarrollar por sus propios medios estas estrategias, a fin de trabajar en equipo frente a esta problemática y lograr que el ambiente laboral sea el más idóneo para conseguir los objetivos organizacionales con personas que se sientan a gusto y estables emocionalmente y ofrezcan a la empresa su mejor rendimiento. Para esto se sugiere hacer primero una evaluación del estrés de todos los empleados, ofrecer cursos que tengan como contenido herramientas para poder manejar el estrés, haciendo énfasis en las situaciones de estrés laboral que resultaron ser percibidas como más intensas y demás efectos psicológicos negativos producto del estrés, actividades de integración con el objetivo de aumentar la seguridad en el trabajo.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (1997). *El proyecto de investigación*. 2ª edición. Caracas. Episteme.
- Arroba, T., James, K., (1990). *Cómo manejar la presión en el trabajo*. México D.F. Mac Graw Hill.
- Ashford S, Lee C, Bobko P. (1989). *Content causes, and consequences of job insecurity: a theory based measure and substantive Test*. Acad Manag J. 1989; 32: 803-829.
- Bages, N. (1990). *Estrés y salud: el papel de los factores protectores*. Revista Comportamiento, 1, 15-28.
- Belloch, A., Sandin, B., Ramos, F., (1995). *Manual de psicopatología*. Madrid. Mac Graw Hill.
- Bolívar, A. y Escalona, M., (2004). *Influencia del estrés laboral, las estrategias de afrontamiento del estrés, androginia y el sexo sobre la satisfacción laboral*. Trabajo de grado para optar por al título de licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Briones, S (1991) *Técnicas e instrumentos para la investigación*. México. Trillas.
- Brito, J (1992). *¿Cómo elaborar una tesis?*. Caracas. Cendespoth.
- Buendía, J. (1990). *Psicopatología de desempleo*. Extraído el día 14 de enero, 2007, de:
http://www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf.
- Canino, E y Angelucci, L., (1994). *Riesgo asociado a hipertensión arterial – Un Análisis de componente principal -. Comportamiento*, Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela. 3, 1, 37-53
- Canino, E; Angelucci, L. y Robles, J. (1992). *Factores de riesgo como predictores de los Cambios en Presión Arterial y Frecuencia Cardíaca*. Avances Cardiológicos. 6, 161-175.
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del estrés*. Extraído el 8 de abril, 2008, de:
http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Chen, C. (1998). *Mercado laboral*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Comisión Europea (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?* Luxemburgo. Extraído 1 de abril, 2008 de:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf

▪ D'anello, S.; Guerra, J. y Marcano, E. (2003) *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los andes*. Mérida. Venezuela. Extraído 26 de mayo, 2008, de:

http://64.233.169.104/search?q=cache:4xeq5btTKq0J:saber.ula.ve/cgi-win/be_alex.exe%3FDocumento%3DT016300001709/2%26term_termino_2%3De:/alexandr/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/medula/Vol9num1-4/articulo1.pdf%26term_termino_3%3D%26Nombrebd%3Dssaber+estres+laboral&hl=es&ct=clnk&cd=13&gl=ve

▪ Ebata, A y Moos, R (1994). *Personal, situational, and contextual correlatos of doping in adolescence*. Journal of Research on Adolescence, 1, 99-125

▪ Feldman, S. (1990). *Estrés y gerencia: un estudio exploratorio del caso venezolano*. Trabajo de grado de doctorado en psiquiatría no publicada, Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

▪ Fensterheim, H. y Baer, J., (1980). *Viva sin temores*. Ediciones Grijalbo. Barcelona.

▪ Fernández, E. (s.f.). *Manual de motivación y emoción*. Centro de estudios Ramón Areces. Extraído 18 de septiembre, 2008, de:
http://books.google.co.ve/books?id=semZt5Ed-wUC&pg=PA502&lpg=PA502&dq=Afrontamiento+efectos+negativos&source=web&ots=gzSugljL7d&sig=TWagc2P7raelBTUFNuX7gmcl_v0&hl=es&sa=X&oi=book_result&resnum=3&ct=result#PPA1,M1

▪ Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003) *Manual de trabajo de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas. Fedupel.

▪ Granell, E., (1990) *Ayudando a mi hijo a enfrentar el estrés... a ser menos vulnerable*. Caracas. Galac.

▪ Gray, J., (1971). *La psicología del miedo*. Madrid. Ediciones Guadarrama.

▪ 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.

▪ Hernández, S.; Fernández, C.; Baptista, L. (1999). *Metodología de la investigación*. México D. F. Mac Graw Hill.

- Ivancevich, J.; Matteson, M. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México D. F. Mac Graw Hill.
- 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 – 40.
- Kazmier, L. (1998). *Estadística aplicada a la administración y a la economía*. Mexico D. F. Mc Graw Hill.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona. Martínez Roca.
- Massone, A. y González, G., (s.f.). *Estrategias de afrontamiento (coping) y su relación con el logro académico en matemática y lengua en adolescentes de noveno año de educación general básica*. Mar de Plata. Argentina. Extraído 26 de mayo, 2008, de:
<http://209.85.215.104/search?q=cache:PWxh0p2OfPkJ:www.rieoei.org/deloslectores/378Massone.PDF+afrontamiento&hl=es&ct=clnk&cd=8&gl=ve>
- McKay, M., Davis, M., Fanning, P., (1988). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Barcelona. Martínez Roca.
- Miró, J. y García, G. (2002). *Estilo de afrontamiento y resultados del tratamiento de exposición en sujetos con fobia a volar*. Salamanca. España. Extraído 26 de mayo, 2008, de:
http://209.85.215.104/search?q=cache:37MEKDCNyewJ:aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-83.pdf+afrontamiento+miedo&hl=es&ct=clnk&cd=11&gl=ve
- Omar, A., (1995). *Stress y coping: las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológicos y psicológicos*. Buenos Aires. Lumen.
- Peiro, J. M. y Salvador, A., (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid. Eudema.
- Sachs-Larrain, (1994). *Macroeconomía en la economía global*. Chile. Prentice Hall.
- Quevedo, D. (1998). *Transformación de la industria petrolera e inseguridad laboral. estudio de caso*. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Sabino, C (1992). *El proceso de la investigación*. Caracas. El Cid
- Sarason, I.; Sarason, B., (1996). *Psicología anormal. El problema de la conducta inadaptada*. México D. F. Prentice Hall.
- Schultz, D. P., (1985). *Psicología industrial*. Mexico D. F. Interamericano.

- Spierlberger, C., (1980). *Tensión y ansiedad*. Caracas. Contemporánea de ediciones.
- Tokman, V.; (2006). *América latina: entre falsos dilemas y olvidos*. Extraído día 27 de enero, 2007, de:
<http://www.revistatodavia.com.ar/todavia14/notas/tokman/txttokman.html>. Recopilado el.
- Trianes, M., (1999). *Estrés de la infancia, su prevención y tratamiento*. Madrid. Nancea.
- Vásquez, M. (2002). *Estrés, afrontamiento y costos organizacionales: un análisis de ruta*. Trabajo de grado para optar por al título de licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.

ANEXO A. Instrumento Miedo a Perder el Empleo

	Nada	Poco	Mucho	Muchísimo
Qué tanto miedo tiene de perder su trabajo actualmente				

ANEXO B. Instrumento Situaciones Estresantes

Situaciones Estresantes:

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 en que grado le ha afectado en los últimos (6) meses, de acuerdo a la siguiente escala:

	Nada	Poco	Mucho	Muchísimo
Compartir espacio físico con otras personas en el trabajo				
Rendir cuentas a varios jefes o supervisores				
La falta de control sobre personas o situaciones que afectan mi desempeño laboral				
La insuficiencia de recursos materiales para el cumplimiento de mi trabajo				
Los cambios internos en la institución donde trabajo				
Tomar decisiones de cambio de trabajo				
Asistir a eventos sociales relacionados con mis compañeros de trabajo				
La posibilidad de hacer carrera en la organización donde trabajo				
Cumplir una agenda de trabajo preestablecida				
Trabajar sobretiempo				
Involucrarme excesivamente en mi trabajo				
Tomar decisiones de alto riesgo en mi trabajo				
La estabilidad a largo plazo de la institución donde trabajo				
El insuficiente entrenamiento y destrezas con respecto a las exigencias de mi cargo				
No sentirme integrante de un equipo en la institución donde trabajo				
Los cambios constantes en las indicaciones del trabajo				
La sobrecarga de trabajo				
El poco tiempo libre para actividades recreativas				
Las excesivas responsabilidades en las actividades de mi cargo				
La poca autonomía en las decisiones de mi trabajo				
Dificultades con mi jefe o supervisor				
Dificultad con subordinados				
Sentir que mi trabajo no es valorizado				
Compaginar el tiempo de trabajo con el de la familia				
Las evaluaciones de mi desempeño en el cargo				
Poca claridad en los objetivos de mi trabajo				
Clima de excesiva rivalidad dentro de las instituciones donde trabajo				
Considerarme subutilizado en mi trabajo				
Dificultades en la relación con colegas del trabajo que ocupan mi				

mismo cargo o uno parecido				
Cumplir roles distintos en la institución donde trabajo				
Tomar decisiones que afectan el trabajo de otras personas o compañeros				
Tomas decisiones sin disponer de la información necesaria				
Tener más gastos que ingresos				
Dificultades para hablar ante el grupo de trabajo				
El ambiente físico de mi trabajo				
Elaborar frecuentemente informes y reportes, o reportar verbalmente a otros				
Hacer lo correcto o lo mejor al ayudar a otros empleados				
Mi imagen como trabajador ante mis compañeros y ante otros empleados				
Que mi ingreso actual no cubra mis necesidades básicas				

ANEXO C. Instrumento Estrategias de Afrontamiento

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 el estrés. Por favor, indique lo que usted Hace o siente generalmente cuando experimenta eventos estresantes. Las respuestas dependen de los eventos, pero piense que hace usted usualmente cuando está bajo estrés.

	Muy rara vez	Pocas veces	Con frecuencia	Mucho
Concentro mis esfuerzos en hacer algo al respecto				
Busco un plan de acción o una estrategia a seguir				
Intento negar lo sucedido				
Busco el consejo de personas que hayan tenido experiencias similares				
Busco una persona con quien pueda compartir o desahogar cómo me siento				
Duermo más de lo usual				
	Muy rara vez	Pocas veces	Con frecuencia	Mucho
Tomo alcohol para no pensar tanto en el problema				
Busco apoyo en la religión				
Voy al cine o veo televisión para no pensar tanto en el problema				
Me concentro en el problema y trato de no distraerme con otras actividades				
Acepto la realidad de lo que ha sucedido				
No continúo esforzándome por tratar de conseguir mi meta				
Me siento muy mal emocionalmente y lo expreso abiertamente				
Me esfuerzo por esperar hasta el momento adecuado para hacer algo				
Le busco el lado positivo a lo sucedido				
Utilizo el humos para aliviar las preocupaciones y tensiones				
Tomo acciones adicionales para librarme del problema				
Pienso en la mejor forma de manejar el problema				
Actúo como si nada hubiera pasado				
Hablo con alguien que pueda hacer algo concreto respecto al problema				
Busco apoyo emocional de familiares o amigos				
Busco la ayuda de Dios				
Me vuelco hacia el trabajo y otras actividades para alejar mi mente del problema				
Pongo a un lado otras actividades para poder concentrarme en la que me preocupa				
Aprendo a vivir con eso que me sucede y afecta				
Me rindo y no trato de conseguir lo que quiero				
Vuelco mis sentimientos hacia fuera				
Me aguanto y no hago nada hasta que la situación no lo permita				
Aprendo algo de la experiencia				
Busco reírme del problema				
Consumo drogas para no pensar tanto en el problema				
Como más de lo usual				
Me siento culpable por lo sucedido				

Utiliza alguna técnica de relajación (meditación, yoga, etc.)				
Hago ejercicio físico				
Pienso en lo que hubiera podido hacer para evitar la situación				
Aumento la frecuencia de mis relaciones sexuales				
Busco tranquilizarme respirando profundamente o imaginándome escenas agradables				
Otros, si usa otros cuáles son:				

ANEXO D. Confiabilidad del instrumento de afrontamiento

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Media	Desviación Estándar	Casos
1.	IT1AFRO	2,8451	,8277	142,0
2.	IT2AFRO	2,8310	,8586	142,0
3.	IT3AFRO	1,3380	,6060	142,0
4.	IT4AFRO	2,6690	,7784	142,0
5.	IT5AFRO	2,5634	,9184	142,0
6.	IT6AFRO	1,6620	,5572	142,0
7.	IT7AFRO	1,1620	,4063	142,0
8.	IT8AFRO	1,9014	,8777	142,0
9.	IT9AFRO	2,0423	,9060	142,0
10.	IT10AFRO	1,9718	,8417	142,0
11.	IT11AFRO	3,0070	,7855	142,0
12.	IT12AFRO	1,6479	,9543	142,0
13.	IT13AFRO	1,7183	,7843	142,0
14.	IT14AFRO	2,5000	,8812	142,0
15.	IT15AFRO	3,1479	,7621	142,0
16.	IT16AFRO	2,7042	1,0902	142,0
17.	IT17AFRO	2,4085	,9832	142,0
18.	IT18AFRO	3,1761	,8191	142,0
19.	IT19AFRO	1,8169	,9349	142,0
20.	IT20AFRO	2,5845	,7922	142,0
21.	IT21AFRO	2,5915	,9613	142,0
22.	IT22AFRO	2,9648	,9923	142,0
23.	IT23AFRO	2,3099	,9239	142,0
24.	IT24AFRO	2,0986	,8937	142,0
25.	IT25AFRO	1,9366	,8769	142,0
26.	IT26AFRO	1,1901	,4446	142,0
27.	IT27AFRO	1,7676	,7406	142,0
28.	IT28AFRO	1,8239	,8936	142,0
29.	IT29AFRO	3,2958	,8816	142,0
30.	IT30AFRO	2,2394	1,0030	142,0
31.	IT31AFRO	1,0986	,3824	142,0
32.	IT32AFRO	1,6197	,7601	142,0
33.	IT33AFRO	1,5775	,6666	142,0
34.	IT34AFRO	1,6056	,8502	142,0
35.	IT35AFRO	1,9859	,9377	142,0
36.	IT36AFRO	2,6408	,9097	142,0
37.	IT37AFRO	1,8944	1,0155	142,0
38.	IT38AFRO	2,6972	1,0450	142,0
39.	IT39AFRO	1,5423	1,0627	142,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	84,5775	143,8344	11,9931	39

▼

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item- Total	Alpha if Item
--------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------

	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
IT1AFRO	81,7324	138,2258	,2530	,8215
IT2AFRO	81,7465	138,0346	,2509	,8216
IT3AFRO	83,2394	143,3465	,0083	,8265
IT4AFRO	81,9085	136,4100	,3750	,8181
IT5AFRO	82,0141	133,8580	,4298	,8160
IT6AFRO	82,9155	141,3971	,1605	,8234
IT7AFRO	83,4155	142,9538	,0736	,8245
IT8AFRO	82,6761	136,0787	,3411	,8189
IT9AFRO	82,5352	134,5909	,4006	,8170
IT10AFRO	82,6056	137,9427	,2622	,8212
IT11AFRO	81,5704	138,7149	,2434	,8217
IT12AFRO	82,9296	143,8532	-,0406	,8311
IT13AFRO	82,8592	136,2070	,3830	,8179
IT14AFRO	82,0775	133,0081	,4944	,8141
IT15AFRO	81,4296	137,3532	,3303	,8194
IT16AFRO	81,8732	131,4590	,4475	,8148
IT17AFRO	82,1690	134,8507	,3511	,8185
IT18AFRO	81,4014	134,0860	,4785	,8150
IT19AFRO	82,7606	137,8146	,2344	,8223
IT20AFRO	81,9930	131,9503	,6185	,8112
IT21AFRO	81,9859	133,0778	,4433	,8154
IT22AFRO	81,6127	136,0120	,2954	,8204
IT23AFRO	82,2676	137,7577	,2408	,8220
IT24AFRO	82,4789	137,7407	,2524	,8216
IT25AFRO	82,6408	138,2885	,2316	,8222
IT26AFRO	83,3873	142,5227	,1050	,8242
IT27AFRO	82,8099	139,8572	,1957	,8229
IT28AFRO	82,7535	140,9956	,0961	,8263
IT29AFRO	81,2817	133,8350	,4521	,8154
IT30AFRO	82,3380	134,4665	,3595	,8182
IT31AFRO	83,4789	145,1733	-,1612	,8275
IT32AFRO	82,9577	140,7783	,1374	,8244
IT33AFRO	83,0000	140,0284	,2131	,8224
IT34AFRO	82,9718	138,7652	,2170	,8225
IT35AFRO	82,5915	134,2150	,4023	,8168
IT36AFRO	81,9366	132,1591	,5186	,8131
IT37AFRO	82,6831	133,5088	,3960	,8169
IT38AFRO	81,8803	130,1345	,5288	,8119
IT39AFRO	83,0352	138,7718	,1571	,8256

▼

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 142,0

N of Items = 39

Alpha = ,8240

ANEXO E. Confiabilidad del instrumento de estrés

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Media	Desviación Estándar	Casos
1.	IT1EST	1,5077	,7392	130,0
2.	IT2EST	1,6385	,7261	130,0
3.	IT3EST	1,9615	,8663	130,0
4.	IT4EST	1,9077	1,0150	130,0
5.	IT5EST	1,6538	,6787	130,0
6.	IT6EST	1,6615	,7630	130,0
7.	IT7EST	1,1923	,4675	130,0
8.	IT8EST	1,5154	,7699	130,0
9.	IT9EST	1,4231	,6918	130,0
10.	IT10EST	1,5538	,7979	130,0
11.	IT11EST	1,8000	,8390	130,0
12.	IT12EST	1,7923	,7746	130,0
13.	IT13EST	1,6769	,8997	130,0
14.	IT14EST	1,9308	,9250	130,0
15.	IT15EST	1,8692	,9350	130,0
16.	IT16EST	2,0692	,9250	130,0
17.	IT17EST	2,2462	,7373	130,0
18.	IT18EST	1,7769	,7802	130,0
19.	IT19EST	1,8231	,8396	130,0
20.	IT20EST	1,8692	,7815	130,0
21.	IT21EST	1,7923	,9701	130,0
22.	IT22EST	1,5231	,7896	130,0
23.	IT23EST	2,3462	,9939	130,0
24.	IT24EST	2,0615	,9297	130,0
25.	IT25EST	1,7769	,8190	130,0
26.	IT26EST	1,8538	,8902	130,0
27.	IT27EST	1,9077	1,0073	130,0
28.	IT28EST	1,7846	,9063	130,0
29.	IT29EST	1,5385	,8084	130,0
30.	IT30EST	1,4846	,7495	130,0
31.	IT31EST	1,8462	,9356	130,0
32.	IT32EST	2,1154	,9854	130,0
33.	IT33EST	2,8692	1,1024	130,0
34.	IT34EST	1,4769	,8556	130,0
35.	IT35EST	1,6231	,8095	130,0
36.	IT36EST	1,4385	,7367	130,0
37.	IT37EST	1,5154	,8187	130,0
38.	IT38EST	1,8308	1,0936	130,0
39.	IT39EST	2,6462	1,1266	130,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	70,3000	265,4054	16,2913	39

▼

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item-	Alpha
---------------	-------------------	--------------------	-------

	if Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	if Item Deleted
IT1EST	68,7923	260,2899	,1916	,9146
IT2EST	68,6615	257,6830	,3087	,9134
IT3EST	68,3385	250,5357	,5149	,9110
IT4EST	68,3923	248,8604	,4845	,9114
IT5EST	68,6462	256,6025	,3837	,9126
IT6EST	68,6385	252,8218	,4946	,9114
IT7EST	69,1077	262,7635	,1599	,9143
IT8EST	68,7846	258,3564	,2609	,9139
IT9EST	68,8769	258,7599	,2771	,9136
IT10EST	68,7462	254,6095	,3990	,9124
IT11EST	68,5000	254,4225	,3841	,9126
IT12EST	68,5077	253,8023	,4458	,9119
IT13EST	68,6231	256,0041	,2984	,9137
IT14EST	68,3692	249,6921	,5082	,9111
IT15EST	68,4308	247,3789	,5832	,9101
IT16EST	68,2308	247,4502	,5876	,9100
IT17EST	68,0538	254,2374	,4519	,9119
IT18EST	68,5231	253,0266	,4742	,9116
IT19EST	68,4769	250,7320	,5254	,9109
IT20EST	68,4308	248,0145	,6817	,9093
IT21EST	68,5077	248,5465	,5204	,9109
IT22EST	68,7769	253,0274	,4679	,9116
IT23EST	67,9538	246,3234	,5800	,9100
IT24EST	68,2385	248,9737	,5306	,9108
IT25EST	68,5231	252,2204	,4811	,9115
IT26EST	68,4462	247,4583	,6125	,9098
IT27EST	68,3923	248,0542	,5149	,9110
IT28EST	68,5154	248,1432	,5758	,9102
IT29EST	68,7615	251,9039	,5007	,9113
IT30EST	68,8154	254,3067	,4408	,9120
IT31EST	68,4538	249,4436	,5105	,9110
IT32EST	68,1846	249,7951	,4700	,9116
IT33EST	67,4308	248,7897	,4428	,9121
IT34EST	68,8231	252,9064	,4324	,9120
IT35EST	68,6769	254,8405	,3834	,9126
IT36EST	68,8615	258,0892	,2862	,9136
IT37EST	68,7846	259,5657	,1960	,9147
IT38EST	68,4692	251,6928	,3607	,9134
IT39EST	67,6538	248,9258	,4279	,9124

▼

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 130,0

N of Items = 39

Alpha = ,9140