

RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA



UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
BOGOTÁ, D.C.

PAOLA ANDREA ORTIZ CHAUSTRE

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Mayo de 2010 Bogotá, D.C.

RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA METALMECANICA



UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
BOGOTÁ, D.C.

PAOLA ANDREA ORTIZ CHAUSTRE

GIOVANNY GONZALEZ
DOCENTE ASESOR

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
21 de Mayo de 2010 Bogotá, D.C.



**TRABAJO DE GRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
No. 20100528-001**

En la Universidad de San Buenaventura, Bogotá, D.C., siendo las 08:00 A.M. horas del día 21 del mes 05 del año 2010, se realizó la sustentación del Trabajo de grado titulado:

""IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS DE ESTRÉS LABORAL Y RELACIÓN CON LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA"".

Cuyos autores son:

Nombre y Apellido	Código y C.C.	Facultad o Programa
Paola Andrea Ortiz Chaustre	20053158020 52992661	Psicología

Como uno de los requisitos para optar por el título PSICÓLOGO, respectivamente.

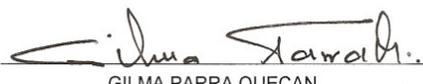
Los asesores del trabajo de grado fueron:

Asesor Metodológico	Asesor Temático
 ANDERSSEN VERA MALDONADO C.C. 88156348	 ALVARO GIOVANNI GONZÁLEZ HERRERA C.C. 79802887

Una vez finalizada la evaluación de ésta sustentación, el trabajo aquí relacionado obtuvo la calificación de **ACEPTADO**

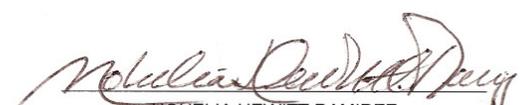
Los jurados fueron:

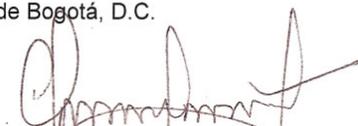

 GONZALO ALEXANDER GOMEZ ACOSTA
 C.C. 79801464


 GILMA PARRA QUECAN
 C.C. 41657695

Observaciones: _____

En constancia de lo cual se firma y se sella en la ciudad de Bogotá, D.C.


 NOHELIA HEWITT RAMIREZ
 DECANO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA


 CARLOS ALFONSO AVENDANO TRIVINO
 DIRECTOR DE PROGRAMA

Dedicatoria

Este proyecto lo dedico a si misma porque en el plasmo mi conocimiento por medio de la formación que adquirí en mi carrera profesional.

También a nuestros profesores Giovanni González y Anderssen Vera por que gracias a su conocimiento fue posible realizar este proceso investigativo.

Y a Dios por brindarme cada día un minuto mas de vida.

Agradecimientos

Agradezco a mis padres, ya que su valioso apoyo y colaboración en este proceso investigativo me permitió culminar con éxito mi carrera profesional

Agradezco a mis compañeros por brindarme su valiosa amistad y apoyó en este proceso de investigación; y a su vez agradezco a todas aquellas personas que me brindaron su valiosa colaboración para hacer posible este sueño realidad.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN, 9

JUSTIFICACION, 10

MARCO TEORICO DE REFERENCIA, 12

Definición Estrés, 12

Conceptualización e historia del estrés laboral 14

Estrilos de Afrontamiento, 22

PROBLEMA, 31

OBJETIVOS, 32

Objetivo General,	32
Objetivos Específicos,	32
DEFINICIÓN DE VARIABLES,	33
Estrés,	33
Estilos de afrontamiento,	33
Variables de agrupación , edad, genero, grado escolar, cargo laboral,	33
MÉTODO,	35
Diseño,	35
Participantes,	35
Instrumentos,	36
Cuestionario Perfil de Estrés,	36
Procedimiento,	37
Consideraciones éticas,	38
RESULTADOS,	39
Análisis Descriptivos,	39
Análisis de correlación,	43
DISCUSIÓN,	46
REFERENCIAS,	50
APÉNDICES,	54

Indicé de Apéndices

Apéndice A. Consentimiento Informado,	55
Apéndice B. Prueba Cuestionario Perfil de Estrés,	56

Índice de Tablas

Tabla 1	Distribución porcentual de la variable generó, 39
Tabla 2	Distribución porcentual de la variable edad, 40
Tabla 3	Distribución porcentual de la variable, nivel educativo, 40
Tabla 4	Distribución porcentual de la variable cargo laboral, 41
Tabla 5	Distribución porcentual de la variable antigüedad en la empresa, 42
Tabla 6	Distribución porcentual de la variable estrés, por medio del Cuestionario Perfil de Estrés, 43

Tabla 7	Distribución Porcentual de las variables estrés y estilos de afrontamiento, 43
Tabla 8	Distribución Porcentual de la variables estrés y estilo de afrontamiento valoración positiva, 43
Tabla 9	Distribución Porcentual de las variable estrés y estilo de afrontamiento valoración negativa, 44
Tabla 10	Distribución Porcentual de la variable estrés y estilos de afrontamiento minimización de la amenaza y concentración en el problema, 44
Tabla 11	Correlación de las variables, estrés y estilos de afrontamiento, 45

RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA

Paola Andrea Ortiz Chaustre*
Giovanny Gonzalez**

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito describir la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en un grupo de quince operarios de una empresa metalmeccánica de la ciudad de Bogotá. Para tal fin se llevo a cabo un estudio descriptivo con método correlacional. La muestra estuvo conformada por quince operarios mediante un muestreo no probabilístico, a los cuales se les aplico el instrumento "Perfil de Estrés" realizado por Kenneth M. Nowack. Teniendo en cuenta el nivel de medición de las variables implicadas en el estudio, se llevo a cabo un análisis estadístico descriptivo, correlacional empleando el coeficiente de chi – cuadrado. En los resultados encontrados no se evidencia relación significativa entre las variables de estudio, lo cual significa que la muestra poblacional presenta un empleo considerable de los estrategias de minimización de la amenaza y la concentración en el problema en sus situaciones cotidianas, no siendo estas producto del estrés

Palabras clave: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento.

RELATION BETWEEN JOB STRESS AND STRATEGIES OF CONFRONTATION IN OPERATIVES OF UNA COMPANY

Summary

The present study had as intention describe the relation between the job stress and the strategies of confrontation in a group of fifteen operatives of a company metalmecánica of the city of Bogota. For such an end I carry out a descriptive study with method correlacional. For such an end I carry out a descriptive study with method correlacional. The sample was shaped by fifteen operatives by means of a sampling not probabilístico, to which I apply the instrument " Profile of Stress " realized by Kenneth M. Nowack. Bearing in mind the level of measurement of the variables involved in the study, I carry out a statistical descriptive analysis, correlacional using the coefficient of chi – square. In the opposing results there does not demonstrate significant relation between the variables of study, which means that the population sample presents a considerable employment of the estrategias of minimization of the threat and the concentration in the problem in his daily situations, not being these product of the stress

Key words: Job stress, strategies of confrontation.

* Estudiante de pregrado de la facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura

* Psicólogo, asesor del trabajo de grado

Justificación

La presente investigación surge de los intereses investigativos de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura. Desde esta dependencia, se, resalta como misión primordial, el identificar y proponer estrategias de evaluación y programas de prevención, promoción e intervención en la población en general con el fin de mejorar su bienestar y calidad de vida. De igual manera, busca el desarrollo del conocimiento, la consolidación de grupos de estudio, la formación de nuevos investigadores y la capacitación de profesionales y docentes en estos campos. (Facultad de Psicología, 2006).

De esta manera, el presente proyecto se inscribe dentro de la línea institucional Salud y Calidad de Vida, de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura, ya que ella proporciona una amplia cobertura en relación a las dimensiones de factores biológicos del organismo y aquellos que constituyen la acción fundamental de las relaciones socioculturales integradas a su actividad, basadas en la historia personal de cada sujeto en particular.

Esta amplia cobertura que brinda la línea de investigación salud y calidad de vida, permite ver que la consolidación de un modelo biopsicosocial ha llevado a

entender la multicausalidad en la génesis de las enfermedades, especialmente de las enfermedades crónicas, lo que ha trasladado progresivamente al reconocimiento del medio socio-ambiental y la conducta personal de los individuos como los principales determinantes de esas enfermedades y con ello no sólo ha crecido en importante el papel de las ciencias de la conducta, en especial el de la psicología sino que paralelamente, la asistencia ante estos problemas ha pasado así mismo de modo sucesivo desde un mero enfoque rehabilitador o terapéutico de esas enfermedades crónicas difíciles de curar al intento de prevención de las mismas, reduciendo su duración o evitando por completo su ocurrencia. (Facultad de Psicología, 2006).

En este orden de ideas, la presente investigación busca ampliar el conocimiento psicológico en torno a uno de los problemas de salud mental que más se presenta en la población en general a nivel mundial como en el contexto colombiano, como es el estrés laboral.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2008), describe el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, ó también como el resultado de la reacción entre el individuo y el entorno evaluado por aquél amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

De esta manera, el estrés se describe como un proceso que incluye los estresores y las tensiones, teniendo presente la interacción entre las personas y el medio (Lazarus y Folkman (1986) Siendo este tipo de estrés interpersonal y actúa sobre el individuo, predominantemente a través de procesos psicológicos. En este sentido, el trabajo que emplea una persona puede constituirse en una importante fuente de estrés personal y de riesgo para padecer problemas psicológicos, psicosomáticos y médicos, dependiendo estos en gran medida a la demanda o sobrecarga laboral o la baja utilización de habilidades, para asumir un determinado cargo.

Paredes (1996) plantea que el estrés es definido como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad que tiene el individuo para resolverlas, considerando además las necesidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de sus necesidades en el entorno laboral.

De este modo, existen en el medio laboral, situaciones que afectan en gran proporción la salud mental de una población, generando consigo el inicio de

problemáticas que afectan el rendimiento de los sujetos en su medio. Por tanto el realizar la presente investigación de manera específica en un contexto local, permitirá aportar en la creación de programas que beneficien a los empleados, tanto de orden preventivo en el área de la salud, como en el manejo oportuno de estrategias de afrontamiento ante situaciones adversas o estresantes que transcurren en su diario vivir.

MARCO TEORICO

Para estudiar al ser humano es importante reconocerlo como un ser integral, es decir un ser biopsicosocial. Todo ser humano, es un organismo biológico, que sólo puede concebirse y entenderse desde la perspectiva de su actividad y práctica integral como individuo. El organismo es un ser biológico estructurado con base en su herencia y experiencias individuales frente a un medio que lo caracteriza.

Sin embargo, esta experiencia idiosincrática, que no constituye otra cosa más que la dimensión psicológica de su práctica como individuo; de tal forma, se hace necesario examinar las condiciones particulares que lo distinguen de su funcionamiento biológico en relación a un grupo representativo dentro de su sociedad. De esta manera el análisis psicológico no es un simple complemento del conocimiento biológico para entender el estado de salud-enfermedad de un individuo particular, por lo que se retoma individualmente la dimensión personal de su realidad frente a una biología particular, bajo una entidad ubicada en un entorno, y su estado continuo entre salud-enfermedad como componente integral y condición de una práctica interactiva permanente en su sociedad. (USB, 2008).

Debido a esto, es de suma pertinencia entender los factores personales y del entorno que pueden afectar el bienestar del ser humano, dado a que en ellos existen la influencia de factores psicosociales y ambientales que ejercen una influencia considerable para un adecuado desarrollo del sujeto en su sociedad. Por ende, bajo esta generalidad, es necesario revisar las investigaciones que se han realizado acerca del estrés y su relación con la salud, ya que estas permiten

tener una noción clara de este fenómeno que se presenta en los contextos laborales de los sujetos.

Al respecto, el estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, quién lo definió, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante; esta respuesta de los individuos a las situaciones que se le presentan, los cuales conllevan a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, y que le permiten a los sujetos responder a las demandas externas de su medio.

Peiro (1992), argumenta que el estrés es visto como un esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales, como información que el sujeto interpreta, amenaza de peligro, o como imposibilidad de predecir el futuro.

La Organización Mundial de la Salud (2008), describe el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, ó también como el resultado de la reacción entre el individuo y el entorno evaluado por aquél amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

Según Paredes (1996) el estrés es definido como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad que tiene el individuo para resolverlas, considerando además las necesidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de sus necesidades en el entorno laboral.

El estrés es descrito como un proceso que incluye los estresores y las tensiones, teniendo presente la interacción entre las personas y el medio (Lazarus y Folkman (1986) Siendo este tipo de estrés interpersonal que actúa sobre el individuo, predominantemente a través de procesos psicológicos.

De esta manera se entiende, que el estrés es un mecanismo de adaptación al medio que le permite al ser humano una adecuada supervivencia, siendo esta en el sentido de una interpretación frente amenaza o predecimiento en el futuro, y por ende, le permite la anticipación hacia ciertos eventos ya sean en los contextos familiar, socio laboral que el sujeto frecuente en su cotidianidad.

Beehr, Jexx & Ghosh, (2001) realizaron algunas definiciones sobre el estrés y consecutivamente aportaron una definición sobre lo que es un estresor en el medio laboral. Para ello el estresor fue denominado como las características del puesto de trabajo, de la organización o a estímulos que causan problemas al trabajador y se

empleará el término tensión como la dimensión fisiológica, cognitiva o conductual, generada por el estresor

Respectivamente, Spector, (2002) argumenta que los estresores laborales son factores presentes en el lugar del trabajo, que hacen más probable que una ocupación genere mayor o menor tensión.

Estas consideraciones, llevan a tener presente el hecho de que fenómenos como el estrés generan psicopatologías en los adultos, donde trataron de dar una comprensión a estos problemas; así mismo estos análisis, permitieron esclarecer y formular postulaciones en cuanto a la comprensión de diversos factores que tienen relación con su contexto, para el inicio de una posible patología, donde se atribuye en términos generales que estos se pueden presentar en cualquier población y que dependen de la adaptación que el sujeto realice a su medio

Holmes y Rahe (1967), realizaron una investigación en la que elaboraron un cuestionario de eventos vitales con miras a superar estudios donde sólo se reportaba el número y el tipo de evento que produjera algún tipo de malestar en las personas. Este estudio se realizó con una muestra poblacional de cinco mil pacientes, donde se identificaron los eventos vitales previos a la aparición de una enfermedad física y mental. En los resultados hallaron que se requiere estimar la magnitud percibida de estos eventos para poder asociarlos objetivamente a la aparición o no de enfermedades.

Como tal esta investigación pudo establecer que la significación que las personas atribuyen a los eventos estresantes varían de una persona a otra, consecutivamente se halló que existe un rasgo común a todos los eventos vitales establecidos en los que se refieren a la existencia de conductas individuales adaptativas, siendo este entendido como un común de cambios en los patrones corrientes cotidianos.

Bajo esta misma línea investigativa, autores como Selye (1993) citado por Trechera, (2000), realizaron estudios pioneros en crear una sistematización teórica sobre el tema; haciendo alusión el ver al fenómeno del estrés sería como una respuesta no específica del organismo ante las demandas del ambiente.

Por lo tanto, el estrés tiene lugar cuando el organismo se produce una mayor activación de la que éste es capaz de reducir con sus estrategias de afrontamiento,

poniendo en riesgo al organismo en su capacidad para mantener parámetros óptimos para un máximo rendimiento psicológico y conductual.

Wheaton (1996) plantea la existencia de cinco características definitorias de los estresores. La primera hace referencia a que el estresor debe implicar amenaza o demanda ante el sujeto. La segunda cita que el estresor constituye una fuerza con capacidad de alterar la integridad del organismo si sobrepasa el límite de "elasticidad" de dicho organismo. La tercera alude que el estresor requiere enfrentarse de manera efectiva, ya que de mantenerse indefinidamente produciría daño en el individuo. La cuarta argumenta el ser consciente del daño potencial del estresor no es condición necesaria para dicho estresor posea consecuencias negativas. Por último, cita que un estresor puede inducir una demanda excesiva para el organismo siendo esta adaptativa o perjudicial en su ambiente laboral.

Frente a esta consideración se puede decir, que los sujetos están expuestos a situaciones que producen malestares significativos y que estos en gran medida están cobijados bajo las postulaciones de Wheaton (1966) al referirse como agentes que exponen una amenaza o demanda al sujeto.

Bajo estas argumentaciones, el identificar estresores en el medio ambiente laboral, se convierte en una oportunidad para realizar cambios en el medio ambiente de los sujetos; consecutivamente permite diseñar intervenciones que modifiquen el repertorio de comportamientos de los trabajadores, generando de esta manera el afrontar con mayor éxito un el estrés ocupacional.

De esta forma, cuando se escucha que una persona está estresada o que tiene estrés, se hace referencia generalmente es a un estado de ánimo interno, que se produce como consecuencia del enfrentamiento de esa persona con una serie de demandas ambientales que superan su capacidad de hacerles frente, afectando consigo los recursos biopsicosociales que emplea en su contexto actual

Peiró (1992) señala que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida.

Sin lugar a dudas, en todos los ámbitos de la vida se generan tensiones y cuando se pretende eliminarlas por completo, es probable que lo único que consiga es generar una fuerte demanda al individuo dando consigo respuestas de estrés frente a la situación que tiene que abordar, por ende, es de suma pertinencia

presentar un adecuado dominio de las situaciones para que estas sean canalizadas de manera positiva en su repertorio comportamental.

El trabajo también puede constituirse en una importante fuente de estrés personal y de riesgo para padecer problemas psicológicos, psicosomáticos y médicos. Inicialmente, el estrés crónico laboral se asocia al concepto de sobrecarga laboral debido al exceso de horas de trabajo extras. La demanda o sobrecarga laboral no es el único factor determinante del estrés laboral, pues de hecho la baja utilización de habilidades, así como también otros factores ocupacionales que implican baja demanda, se encuentran entre lo más potente predictores del estrés laboral.

Al respecto autores como, Posada, Ballesteros y Martínez (2004) dividen el estrés en cuatro tipos: el de la salud estrés positivo eustrés, donde el individuo interactúa con su estresor con la manera abierta y creativa y prepara cuerpo y mente para una función óptima, el estrés negativo distres, aquel que es perjudicial o desagradable y lleva a un desequilibrio fisiológico o psicológico y termina en una reducción en la productividad del individuo, estrés moderno sobrestimulación psicosocial que lleva a una hiperactividad cerebral de origen social, la competencia, presión de estudio entrenamiento y que afecta a la salud mental y emocional, y la ansiedad que siendo un estrés pero mucho más reducido en intensidad, duración y consecuencias, puede ser rasgo “tendencia a reaccionar de forma ansiosa, percibiendo más situaciones como amenazantes” o de estado “estado emocional transitorio y variable en intensidad y duración cuando el individuo percibe una situación como amenazante.

Se puede decir que el estrés es visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente, el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional

Según Melgosa (1999), el fenómeno del estrés tiene dos componentes básicos: Los agentes estresores y la respuesta al estrés; los agentes estresores son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés; los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional. La respuesta al estrés es la reacción del individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una

situación estresante son dos: respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta y respuestas negativas, insuficientes o exageradas en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto, se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fuertísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alteradores y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

Es de suma importancia exponer las fases que comprenden el estrés ya que por medio de éstas, el individuo se adapta al medio desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, por ende se puede decir que la presentación o manifestación de estrés se va originando por etapas, las cuales se puede detener o permitir la acción que este trastorno genera en el sujeto como mecanismo de defensa ante un evento.

Melgosa (1999), explica que el estrés pasa por tres etapas: Fase de Alarma, la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor en el momento de enfrentarnos a una situación difícil o nueva, nuestro cerebro analiza los nuevos elementos, los compara recurriendo a la memoria de coyunturas similares y si entiende que no disponemos de energía para responder, envía órdenes para que el organismo libere adrenalina. El cuerpo se prepara para responder, aumentando la frecuencia cardiaca, la tensión arterial, tensando los músculos es una reacción biológica que nos prepara a responder la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera. La presentación de esta fase de resistencia se origina cuando el individuo se mantiene activo mientras dura la estimulación y aunque aparecen los primeros síntomas de cansancio, se sigue respondiendo bien. Cuando la situación estresante cesa, el organismo vuelve a la normalidad y por último la fase del agotamiento si la activación, los estímulos y demandas no disminuyen, el nivel de resistencia termina por agotarse, apareciendo de nuevo la alarma donde se comienzan a sufrir problemas físicos y psíquicos produciendo una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual.

Para explicar y analizar los fundamentos del estrés se encuentran abordados en el modelo multifactorial e integracional los cuales buscan establecer a través de aproximaciones macro del ser humano, determinar de alguna medida las respuestas comportamentales que frente a situaciones reales emiten las personas.

De acuerdo en Peiró (1993) el modelo multifactorial se basa en las respuestas psíquicas, físicas y biológicas, en donde factores físicos como el ruido, la contaminación, el ámbito laboral son la causa de estrés.

Este modelo conlleva fuentes comunes de estrés como lo son las relacionadas al puesto de trabajo malas condiciones físicas, presiones de tiempo; las relativas a las funciones en la organización ambigüedad en las funciones, conflictos de funciones, responsabilidad sobre las personas; las relativas al desarrollo profesional falta de seguridad en el empleo; las relativas a las relaciones personales en el trabajo malas relaciones con compañeros y jefes; y las relativas a la estructura y clima organizacional grado de participación en toma de decisiones. (Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Medio Ambiente, 1997).

El modelo integracional se basa en un análisis laboral donde se encuentran cuatro componentes: el primero son los estresores que anteceden a la situación de estrés, el segundo es la percepción que tiene el individuo acerca del estrés y de la interpretación y valoración de las condiciones que originan dicho evento, el tercero son los resultados o respuestas a la acción de los estresores y por último las consecuencias de las respuestas. Estos componentes se encuentran divididos en dos niveles de interacción el primero es el intraorganizacional y el extraorganizacional. (Ivannevich y Matteson, 1998).

Entre los eventos intraorganizacionales se encuentran el ambiente físico, las condiciones laborales individuales y grupales negativas; en los eventos extraorganizacionales se pueden mencionar las relaciones de pareja, familiares y sociales; responsabilidades económicas, vida sexual; características socio-demográficas; condiciones de salud física y psicológica del individuo. (Davis, 1996)

En los diferentes ámbitos que se desarrolla el ser humano se presentan circunstancias que generan estrés, sin embargo, una de las áreas que actualmente es perjudicada por este fenómeno es el área laboral, especialmente cuando los individuos no están preparados para cumplir con las demandas del medio, por lo que es urgente que las organizaciones tomen en cuenta que la mejor forma de evitar la presencia de estrés laboral es comenzar a implementar y hacer vida en

metodologías encaminadas a la prevención y al manejo del estrés cuyo objetivo aplicado a esta temática sería la obtención de resultados útiles como el afrontamiento adecuado con eficiencia y eficacia de situaciones generadoras de estrés laboral (Davis,1996)

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que perjudica a los trabajadores por provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales.

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, éste se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador (Trechera, 2000).

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

Peiró (1993), señala que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral.

Es importante profundizar acerca de los tipos de estrés laboral que existen, por ejemplo el trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Según Slipack (1996,) existen dos tipos de estrés laboral: El episódico es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho

tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo es un despido; el otro tipo de estrés es el crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones: Ambiente laboral inadecuado, Sobrecarga de trabajo, Alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes. El estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte adecuadamente esa problemática el estrés no desaparecerá.

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayoría de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado(Valdés, 1985).

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral (Doval, Moleiro & Rodríguez ,2004,).

Por otra parte, es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aún los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

De la misma forma Del Pino (2006) realizó un estudio en el que encontró que las fuentes de estrés en el trabajo, están directamente relacionadas con los fenómenos climatológicos, el ruido, riesgos profesionales y accidentes. A su vez recalca que estos factores se evidencian en diferentes niveles tales como: a) individual: caracterizado por sobrecarga de trabajo, b) grupal: se da por conflicto

entre el personal, c) organizacional: ausencia de procesos de gestión y d) extraorganizacional: En donde interfieren los problemas personales de los individuos con sus labores.

Doval (2004), plantea que algunos de los factores estresantes en el contexto laboral son: factores intrínsecos al propio trabajo, factores relacionados con las relaciones interpersonales, factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, factores relacionados con la estructura y el clima organizacional.

Es importante resaltar que si se tiene en cuenta un estresor laboral determinado, no todas las personas expuestas al mismo, desarrollarán una enfermedad, ya que debemos contar con factores individuales (percepción y evaluación del estresor, rasgos de personalidad, formas de afrontamiento) y externos (sistemas de apoyo disponibles) los cuales modularan las respuestas a dicho estresor (Guillén & Guil, 2001).

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse (Edo, 1994).

Las investigaciones sobre el estrés laboral de las dos últimas décadas se han centrado en las condiciones del ambiente laboral que producen reacciones de estrés y las variables de personalidad que son importantes. En la mayor parte de las investigaciones se ha pasado por alto el funcionamiento interno del proceso mismo del estrés porque se ha centrado en la organización laboral de la industria y, en menor grado, en las variables de personalidad como fuentes diferentes de estrés laboral. Estos funcionamientos internos se relacionan con la naturaleza de los continuos encuentros estresantes entre la persona y el medio llevando habitualmente a conflictos interpersonales y a los procesos de manejo que surgen de tales encuentros, los cuales influyen sobre los niveles de estrés en cada momento y a lo largo de los diversos encuentros (Lazarus, 2000).

Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden

dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés, sin embargo, estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados. El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. (Villalobos, 1999).

Santos (2004) menciona que el avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo. La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, etc. en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como ésta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.

Los aspectos a nivel psicológico, físico, y cognoscitivo que se presentan en las personas sometidas a estrés son determinantes en la forma como ésta afronte o maneje las situaciones facilitadoras de tensión emocional.

Según Buendía (2001) a nivel cognitivo los síntomas que presenta una persona sometida a estrés son: preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.

En el nivel fisiológico encontramos síntomas como sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, otras molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas, molestias en el estómago, tiritar, etc. En el nivel motor se evidencian síntomas como: evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado, etc. (Peiró, 1993)

Estudios de las estrategias de afrontamiento ha surgido en las últimas décadas como un tema de interés prioritario en el campo de la Psicología de la personalidad y de la salud.

Este elemento importante en el proceso del estrés son los mecanismos o estrategias de afrontamiento que utilizan las personas cuando se enfrentan a una situación percibida como estresante. Siguiendo el enfoque de Lazarus y Folkman (1984; citado por Garcete, 2008) el estrés se conceptúa como una transacción entre la persona y el ambiente que surge a partir de una serie de situaciones ambientales o personales (estresores) que la persona percibe y valora como estresante. A partir de esta experiencia subjetiva de estrés se experimentan una serie de vivencias y respuestas emocionales que ponen en marcha los mecanismos de afrontamiento que a su vez son concebidos como los esfuerzos cognoscitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas internas y externas que son evaluadas como excedentes de los recursos del individuo. (Lazarus, 1986)

El afrontamiento es definido como un proceso dinámico multidimensional y biopsicosocial en el cual los individuos estresados intentan resolver problemas prácticos, manteniendo un sentido de autoestima positiva y un estado bioquímico y fisiológico en un equilibrio óptimo; las condiciones de experiencia, y la misma situación en la que se este desarrollando el individuo hacen que estos estilos de afrontar los diferentes estímulos cambien de persona a persona logrando diferentes resultados. (Peirò,1993)

Por otra parte, la teoría del estrés y del afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984) define el proceso de estrés como el resultado de un desequilibrio entre las demandas y los recursos personales en la relación persona-ambiente. Una persona experimentará estrés solamente si juzga una situación como personalmente significativa (relevante, novedosa, desafiante, negativa, aversiva) y que requiere una determinada acción o cadena de acciones para dar respuesta a la misma, y simultáneamente considera que sus recursos personales para dar dicha respuesta y solucionarla son inadecuados, insuficientes o ineficaces.

Esta teoría establece tres procesos básicos en el manejo del estrés:1) Evaluación primaria, este se refiere a la valoración que el individuo hace de una situación estresante; 2) Evaluación secundaria, que consiste en la elaboración a nivel mental de una respuesta ante la situación estresante, y 3) Afrontamiento o

“cómo” el sujeto responde, a nivel cognitivo- conductual, a la situación este proceso se realiza a nivel interactivo (Pollàn,2000).

Las estrategias de afrontamiento específicas que la persona elegirá y utilizará se basan en estos procesos de evaluación. El afrontamiento incluye tanto las acciones dirigidas a cambiar o resolver la situación, o afrontamiento centrado en el problema, como las acciones encaminadas a manejar las respuestas emocionales asociadas al estrés, o afrontamiento centrado en la emoción(Lazarus,2000).

La evaluación del afrontamiento implica, según apunta Lazarus y Folkman (1984), tener en consideración: a) pensamientos, sentimientos y actos específicos; b) contextos específicos de evaluación y c) diferentes periodos temporales.

Para Lazarus (1992) “las medidas de rasgos y disposiciones de afrontamiento generalmente no predicen cómo una persona afronta un evento estresante en un momento concreto y en un ambiente natural.”

Por otra parte, las funciones del afrontamiento según Lazarus y Folkman, (1991) son: mantener adecuada información sobre el medio, mantener condiciones internas satisfactorias para la acción del procesamiento de la información, mantener autonomía o libertad de movimiento para usar el repertorio de una manera flexible, reducir las condiciones ambientales dañinas y realizar prospectos de recuperarse, tolerar o ajustar a los eventos negativos, mantener una auto imagen positiva, mantener el equilibrio emocional, continuar satisfaciendo la relación con otros.

El afrontamiento ha permitido establecer como el individuo maneja las situaciones de estrés, puede alterar su percepción de control del ambiente, y a su vez las estrategias de afrontamiento pueden alterar su propio ambiente (Holt & Hogg, 2002). De esta manera, el afrontamiento se conceptualiza en función no solo de la persona sino también su ambiente circundante. (Aldwin, 1994).

Existen dos tipos generales de estrategias de afrontamiento (Lazarus y Folkman,1984):Estrategias de resolución de problemas: son aquellas directamente dirigidas a manejar o alterar el problema que está causando el malestar y las estrategias de regulación emocional: son los métodos dirigidos a regular la respuesta emocional ante el problema e incluyen estrategias como la evitación, la minimización, el distanciamiento, la atención selectiva y las comparaciones positivas . El uso de las estrategias suele estar determinado por la naturaleza del estresor y en las circunstancias en las que se produce el evento.

En la investigación realizada por Martínez , Motta & Parra (1999) los autores reportan que existen varios tipos de respuestas en el afrontamiento generadas por el individuo que buscan reducir o tolerar de una forma adecuada las reacciones emocionales ante una situación de estrés dependiendo de diferentes características tales como el foco en donde el individuo se centra ya sea en la emoción refiriéndose a la regulación de las emociones causadas por el estrés alterando el significado de un resultado; otro tipo de respuesta son las que se centran en el problema siendo éste el causante del estrés, controlando la relación perturbadora entre la persona y el hecho mediante la solución de problemas, y la toma de decisiones y la acción directa.

Otro tipo de respuesta de afrontamiento es la que se presenta por medio del método en donde se encuentra tres formas generales de afrontamiento.

El afrontamiento aproximativo incluye todas aquellas estrategias de confrontación y enfrentamiento del problema que está generando el estrés; el afrontamiento evitativo incluye todas las estrategias cognitivas o comportamentales que permiten escapar o evitar la consideración del problema o las emociones negativas y por último el afrontamiento pasivo, es el que omite toda acción y se permanece en situación de duda o espera. El tipo de proceso en donde se desarrollan dos categorías como es el afrontamiento comportamental el cuál implica un intento de tomar una decisión de cambiar la situación problemáticas, dando soluciones de acción directa, escape, conducta asertiva, búsqueda de apoyo social, conductas alternativas, relajación y búsqueda de placer y la otra es el afrontamiento cognoscitivo que permite dar soluciones mediante la minimización, distracción, comparaciones sociales, restructuración, realce de la eficiencia, consideración de consecuencias y fuerza de voluntad. (Blanch, 2002)

Otro de los tipos de respuestas de afrontamiento se presentan es en el momento que se emiten; conocidas como anticipatorias, son las que se ejecutan antes de la ocurrencia del acontecimientos estresantes e implican conductas de solución de problemas, llevando a que el individuo evite este tipo de situaciones. Por último se encuentra las respuestas globales y específicas, la primera maneja categorías de estresores y la segunda ejecuta conductas específicamente que pretenden manejar un estresor específico.

El entorno social en el que se desenvuelve la vida de cada uno de nosotros, juega un papel muy importante a la hora de afrontar una situación laboral estresante.

El apoyo social (o la falta del mismo) que recibe la persona por parte de los supervisores, compañeros, subordinados, familiares y amigos, es un elemento que influye positiva o negativamente en la evolución de su salud, y ha sido muy investigado en relación con el estrés. Lo que denominamos 'apoyo social' hace referencia a cuatro dimensiones (Sandin, 1989): apoyo emocional: que implica interés, comprensión, estima, afecto, etc.; apoyo instrumental: o ayuda directa en forma de dinero, tiempo, trabajo; apoyo informativo: información consejo y sugerencias para la resolución de problemas; apoyo evaluativo: retroalimentación sobre la actuación de la persona. El apoyo emocional es el más relevante, así como también destaca la importancia del apoyo por parte de los superiores.

Existen estrategias de afrontamiento en el cual el individuo se concentra en los aspectos positivos de una situación, reduciendo el impacto de los problemas o frustraciones recientes recordando experiencias felices o visualizando una solución positiva para una situación problemática esta estrategia es conocida con el nombre de valoración positiva (Yela,2000).

El tipo de estrategia en el cual el individuo se caracteriza por la autoculpabilidad, crítica o pensamiento catastrófico y se concentra en los peores aspectos o consecuencias de una situación llevando a reflexionar sobre las cosas que debieron o no debieron hacerse en determinada situación o la resolución que se tomo es insatisfactoriamente se le denomina con el nombre de valoración negativa (Soriano, 2001).

Cuando la gente emplea la estrategia de minimización de la amenaza o evitación, es una forma de afrontar los estresores mediante la mitigación de su significación o no extenderse en ellos, cuando se bromea o se burla de alguna situación problemática; desvía intencionalmente su atención de un problema borrándolo de su mente o descalificándolo (Peiro,2001).

La estrategia utilizada por las personas que hacen intentos activos de cambiar su conducta o los estresores ambientales, y desarrollan un plan de acción específico para enfrentar una situación, pidiendo a otros que hagan cambios determinados para aliviar las circunstancias estresantes o analiza su propia experiencia y la de los otros para determinar un curso de acción eficaz para resolver un evento estresante a este tipo de estilo de afrontamiento se le denomina como concentración en el problema(Peiro,2008).

La utilización de cada una de estas estrategias puede ser eficaz para reducir el estrés y los riesgos de enfermedad relacionados con éste y suelen emplearse de manera combinada para dar cuenta de diferentes aspectos de un episodio estresante. Sin embargo, la confianza excesiva en cualquiera de estas estrategias, sin considerar qué tan bien se ajusta a las demandas de una situación determinada, puede interferir con la reducción del estrés e incluso magnificar las consecuencias negativas de las situaciones estresantes sobre la salud (Nowack,2002).

Diversas investigaciones sobre afrontamiento evidencian que los recursos que los individuos utilizan, son necesarios para su continua adaptación y están sujetos al aprendizaje de forma experiencial, dependiendo de las demandas del ambiente y la evaluación que estos realicen de la situación en que se encuentren, por lo que las estrategias de afrontamiento no se deben caracterizar como patrones innatos del individuo sino como un proceso adaptativo tanto interno como externo; así, si un individuo posee buenas estrategias de afrontamiento y puede rápidamente aprender o aplicar los recursos que posee está mejor preparado para afrontar el estrés más eficazmente y debido a que el estrés es influido por múltiples variables sobre todo aquellas que conforman la subjetividad del individuo, la forma de evaluar un determinado estímulo es particular a cada persona y también lo es la forma de afrontar el estrés (Ferreira, Valdes & Arroyo, 2001).

PROBLEMA

¿Que relación existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en operarios de una empresa metalmecánica de la ciudad de Bogotá?

HIPOTESIS:

Si existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en operarios de una empresa metalmecánica entonces existirá una relación directa y estadísticamente significativa entre la medición del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la muestra de estudio.

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer la relación existente entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento (Valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y la concentración en el problema) que utilizan los operarios de una empresa metalmeccánica de la ciudad de Bogotá.

Objetivo Específicos

Describir el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento utilizadas en los operarios de la empresa de metalmeccánica.

Identificar qué tipo de estrategia es más frecuente en los operarios de la empresa de metalmeccánica.

VARIABLES

Estrés Laboral

Conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que concurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los

recursos o las necesidades del trabajador. El estrés puede conducir a la enfermedad psíquica y hasta física (Sandi, Venero & Cordero, 2002). Es una variable cuantitativa medida en escala de intervalo, de variación discreta evaluada por medio del perfil de estrés que evalúa todas aquellas áreas que ayudan a una persona a tolerar las consecuencias dañinas del estrés cotidiano, así como las que hacen que alguien sea vulnerable a las enfermedades relacionadas con el mismo. Se trabaja con puntuaciones estandarizadas t con una media = 50 y una desviación estándar = 10, si se obtiene una puntuación de $t= 40$ a 59 esto nos indica que se encuentra dentro del promedio; si se alcanza una t mayor o igual a 60 nos indica que se considera elevada y si la $t=39$ se considera baja. Las puntuaciones bajas implican una vulnerabilidad relativa hacia la enfermedad y se identifican como alertas de riesgo para la salud y las puntuaciones elevadas sugieren cierta invulnerabilidad hacia la enfermedad relacionada con el estrés y se identifican como recursos protectores de la salud. Estas puntuaciones nos proporcionan información de las personas acerca de la presencia de estrés específico y de factores de riesgo para la salud (Nowack,2002).

Estrategia de Afrontamiento

Se refiere a la actividad cognitiva, emocional y conductual orientada ya sea hacia el acercamiento o alejamiento del daño, la amenaza o el reto percibido (Lazarus,1983) variable cuantitativa medida en escala de intervalo de variación discreta evaluada por medio del Perfil de Estrés se encuentra una subescala en la cual se valora estilos de afrontamiento en cuatro estrategias las cuales son: valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y concentración en el problema . En estas se evalúa todas aquellas áreas que ayudan a una persona a tolerar las consecuencias dañinas del estrés cotidiano, así como las que hacen que alguien sea vulnerable a las enfermedades relacionadas con el mismo. Se trabaja con puntuaciones estandarizadas t con una media = 50 y una desviación estándar = 10, si se obtiene una puntuación de $t= 40$ a 59 esto nos indica que la persona se encuentra dentro del promedio; si se alcanza una $t= 60$ nos indica que se considera elevada y si la $t=39$ se considera baja. Las puntuaciones bajas implican una vulnerabilidad relativa hacia la enfermedad y se identifican como alertas de riesgo para la salud y las puntuaciones elevadas sugieren cierta

invulnerabilidad hacia la enfermedad relacionada con el estrés y se identifican como recursos protectores de la salud. Estas puntuaciones nos proporcionan información de las personas acerca de la presencia de estrés específico y de factores de riesgo para la salud. (Nowack,2002)

Método

Tipo de investigación

Dado el nivel de profundización del conocimiento al que se pretende llegar, la presente investigación se enmarca dentro del tipo de estudio descriptivo, por lo cual define y analiza cada una de las variables implicadas dentro del estudio y como estrategia se utilizara el método correlacional para evaluar el grado, magnitud y

dirección de la relación de las variables tanto de estrés laboral como las estrategias de afrontamiento (Hernandez, Fernandez & Baptista, 1991)

Participantes

Los participantes constaran de una muestra de 15 operarios de una empresa metalmeccánica de la ciudad de Bogotá de los cuales se encuentran 12 hombres y 3 mujeres con edades que oscilan entre los 20 y 63 años de edad. Seleccionados a través de una estrategia de muestreo no probabilístico de sujetos tipo, ya que son seleccionados directamente e intencionalmente debido a las características de la investigación

Instrumento

Para la medición de la variable de investigación se trabajará con un instrumento es el Cuestionario Perfil de Estrés para evaluar estrés laboral, realizada por Kenneth M. Nowack (2002), está diseñado para identificar aquellas áreas que ayudan a una persona, a tolerar las consecuencias dañinas del estrés cotidiano, así como las que hacen que alguien sea vulnerable. Aclarar que existe una subescala de estilos de afrontamiento que es la que se va a utilizar Este perfil es un instrumento que se desarrolló y normativizó para población general. Como tal, su empleo es apropiado con la parte de las muestras de trabajadores de adultos promedio (mujeres y varones entre 20 y 63 años de edad de diferentes ambientes laborales). El perfil de estrés tiene 123 reactivos que lo hace un instrumento

autoaplicable muy accesible y que se puede completar en un periodo bastante razonable. El estimado de la confiabilidad mediana para la consistencia interna entre las 14 escalas de contenido en la muestra de estandarización del perfil de estrés fue de .72, de un rango de .51 a .91 debido a que los índices de sesgos en la respuestas y de consistencia interna son heterogéneos por su propia naturaleza, no se aplicaron los análisis de consistencia interna a estas puntuaciones.

Procedimiento

Fase 1. Se seleccionó los instrumentos adecuados para el estrés laboral y estrategias de afrontamiento; y se seleccionó la muestra bajo los requerimientos.

Fase 2. Diligenciamiento del consentimiento informado para los participantes en la investigación y aplicación del los instrumentos que permitieron medir las variables objeto de estudio. La aplicación del instrumento se llevó a cabo en un mismo momento.

Fase 3. Finalmente se realizará el respectivo análisis de los datos. Lo anterior con el fin de construir la discusión y las conclusiones de la investigación.

Consideraciones éticas

En la presente investigación se tuvieron en cuenta los lineamientos éticos mencionados en la Ley del Psicólogo (Ley 1090 – 2006) con el fin que:

1. La identificación e información recogida de los participantes, registrada en los cuestionarios, es estrictamente confidencial.

2. Se proveerá, de manera clara, estricta y puntual a los participantes del presente proyecto un consentimiento informado con los objetos previstos dentro de los lineamientos éticos de la actual Ley del Psicólogo.

3. Las estrategias de recolección de información como son los cuestionarios, se realizó con previa autorización de la institución y los participantes, es decir, se empleó, el consentimiento informado en el que el investigador se compromete a informar y explicar a los directivos de la empresa los procedimientos, pasos, alcances, pros y contras de la investigación.

4. El compromiso adquirido con la institución permitirá realizar el ejercicio investigativo que consistirá en el manejo de la información, avance y entrega del trabajo de investigación.

RESULTADOS

Para dar respuesta a los objetivos planteados, se realizó inicialmente un análisis socio demográfico de la muestra, y posterior a ello, se realizó un análisis a través del estadístico SPSS, empleando el coeficiente de chi – cuadrado para el análisis estadístico descriptivo por correlación de las variables empleadas para el estudio.

Inicialmente se efectuó un análisis descriptivo con cada una de las variables, seguido del análisis realizado de las asociaciones encontradas en el presente estudio.

A continuación se presenta el análisis descriptivo de los datos encontrados en la muestra de las variables de agrupación

Como se puede apreciar en la tabla 1, la variable género se comportó de la siguiente forma: se encontró que participaron en este estudio 12 hombres, que corresponden al 80.0% de la población; consecutivamente se encuentra que participan 3 mujeres que corresponden al 20.0% de la muestra empleada, la cual clasificaba entre el muestreo no probabilístico de sujetos tipo, siendo estos seleccionados directamente e intencionalmente debido a las características de la investigación.

Tabla 1. Distribución porcentual de la variable Género

Muestra	Porcentaje
---------	------------

Femenino	3	20.0%
Masculino	12	80.0%
Total:	15	100%

En la tabla 2, se encuentra el comportamiento de la variable, edad agrupada en cinco márgenes de edades. Para el caso, en primer lugar, de 5 participantes de este estudio, se encuentran ubicado en un grupo de edades de 20 y 30 años, que corresponden al 33.3%; en segundo lugar se halló que 7 participantes se localizan en un grupo de edades de 31 y 40 años, que corresponden al 46.6%. En tercer lugar, se encuentra 1 participante ubicados en el rango de edades de los 41 y 50 años, siendo este representado en un 6.6%. En cuarto lugar, 1 participante, se localizan entre el grupo de edades de 51 y 60 años, que corresponde a un 6.6% total de la muestra empleada y por último, en este estudio, 1 participante se encuentra ubicada en el rango de edad de los 61 y 73 años.

Tabla 2. Distribución porcentual de la variable Edad

	20 – 30 n(%)	31 – 40 n(%)	41 – 50 n(%)	51 – 60 n(%)	61 - 73 n(%)
Población	5	7	1	1	1
Porcentaje	33.3%	46.6%	6.6%	6.6%	6.6%
Total	100%				

La tabla 3 hace referencia al comportamiento de las variable nivel educativo, donde se encontró según los resultados agrupados, que 3 participantes presentan primaria completa, siendo correspondiente al 20.0%; consecutivamente se halla, que 10 participantes presentan un bachillerato completo correspondiente al 66.6%; por último se encuentra que 2 participantes se encuentran con estudios técnicos completos siendo estos equivalentes al 13.3% de la población empleada para este estudio.

Tabla 3. Distribución porcentual de la variable nivel educativo.

	Muestra	Porcentaje
Primaria completa	3	20.0%
Bachillerato completo	10	66.6%
Estudios Técnicos Completos	2	13.3%

Total	15	100%
-------	----	------

La tabla 4 hace referencia al comportamiento de la variable cargo laboral que ubica en la empresa, donde se encontró según los resultados agrupados, que 8 participantes se ubican como operarios de planta, siendo correspondiente al 53.3%; consecutivamente se halla, 2 participantes con el cargo auxiliar de litografía correspondiente al 13.3%; así mismo se halla que 1 participante ocupa el cargo de asesor de litografía, 1 participante ubica el cargo de montaje línea de producción, 1 participante se encuentra ubicado en el cargo de litógrafo, 1 Participante se encuentra con el cargo de tornero y 1 participante se encuentra en el cargo jefe de planta, los cuales corresponden al 6.6% respectivamente de los cargos mencionados en la muestra poblacional de este estudio.

Tabla 4. Distribución porcentual de la variable cargo laboral.

	Muestra	Porcentaje
Operarios planta	8	53.3%
Auxiliar de litografía	2	13.3%
Asesor de litografía	1	6.6%
Montaje línea de producción	1	6.6%
Litógrafo	1	6.6%
Tornero	1	6.6%
Jefe de planta	1	6.6%
Total	15	100%

En el análisis de los datos estadísticos de la variable descriptiva antigüedad en la empresa, la tabla 5 permite una agrupación ubicada en tres rangos. En primer lugar, 8 de los participantes de este estudio, se encuentran ubicados en el rango de antigüedad de 1 a 3 años de estar laborando en la empresa, que corresponden al 53.3%; en segundo lugar, en el rango de antigüedad de 4 a 6 años de estar laborando en la empresa, se ubican 4 participantes que corresponden al 26.6%; por último, se halla en el rango que 3 participantes presentan una antigüedad de 7 a 9 años, en la empresa con un 20.0% respectivamente.

Tabla 5. Distribución porcentual de la variable Antigüedad en la Empresa

1 – 3 n(%)	4 – 6 n(%)	7 - 10 n(%)

Población	8	4	3
Porcentaje	53.3%	26.6%	20.0%
Total	100%		

En la tabla 6, se encuentra el comportamiento de la variable, estrés en relación al género, donde, el 100% de la población empleada para este estudio, no presenta este síntoma, siendo este observado en los ítems que corresponde a la prueba para determinarlo. En este sentido, se puede decir, que la muestra empleada no presenta estrés, frente a su desempeño laboral.

Tabla 6. Distribución porcentual de la variable Estrés

	Mujeres	Hombres
Muestra	3	12
Porcentaje	20.0%	80.0%

La tabla 7, hace referencia al comportamiento de la variable estrés, en relación a los estilos de afrontamiento, donde se encuentra según los resultados obtenidos del Cuestionario Perfil de Estrés por Kenneth M. Nowack (2002) que al tenerse presente el tomar únicamente los indicadores clínicamente significativos de estrés, de acuerdo a esta escala el 100% de la muestra no presenta indicadores clínicamente significativos

Tabla 7. Distribución porcentual de la variable Estrés y estilos de afrontamiento

	Presencia de	No presencia
Muestra	0	15
Porcentaje	0%	100%

En el análisis de los datos estadísticos de la variable estrés en relación al estilo de afrontamiento de las situaciones como lo es la valoración positiva, se observa en la tabla 8 su comportamiento, para tal caso se encontró los siguientes datos: tanto en el género masculino como en femenino, se encuentra que participaron 13 personas, que en relación a este ítem corresponden a un 86.6% de la población que manifiesta presentar este estilo de afrontamiento, y el 13.3% de la población empleada para este estudio, no presenta este indicador.

Tabla 8. Distribución porcentual del variable estrés en relación al estilo de afrontamiento valoración positiva

	Muestra	Porcentaje
Empleo de Valoración positiva	13	86.6%
No empleo Valoración positiva	2	13.3%
Total	(100)	

Como se puede apreciar, en la tabla 9, la variable estrés con relación al estilo de afrontamiento de las situaciones “valoración negativa” se encuentra que el 66.6%, (10), de participantes emplean este estilo de afrontamiento, Se halla a su vez, que el 33.3% (5), personas no presentan el uso de este estilo de afrontamiento en situaciones de estrés.

Tabla 9. Distribución porcentual de la variable estrés en relación al estilo de afrontamiento valoración negativa de la situación.

	Muestra	Porcentaje
Empleo de Valoración negativa	10	66.6%
No empleo de Valoración negativa	5	33.3%
Total	(100)	

De acuerdo con la variable estrés, en relación en relación al estilo de afrontamiento minimización de la amenaza, en la tabla 10, se encuentra el siguiente comportamiento estadístico de los datos, hallándose que: que el 66.6%, (10), de participantes presentan el empleo de este estilo de afrontamiento ante situaciones estresantes en su medio laboral; y consecutivamente, se halla a su vez, que el 33.3% (5), personas no lo emplean

Tabla 10. Distribución en relación al estilo de afrontamiento minimización de la amenaza.

	Muestra	Porcentaje
Empleo de Minimización amenaza	10	66.6%
No empleo de Minimización amenaza	5	33.3%
Total	(100)	

En referencia a la variable estrés, y su relación al estilo de afrontamiento concentración en el problema, en la tabla 11, se encuentra el siguiente comportamiento estadístico de los datos, hallándose que el 75.2%, (11), de participantes presentan el empleo de este estilo de afrontamiento ante situaciones estresantes en su medio laboral; y consecutivamente, se halla a su vez, que el 24.8% (4), personas no lo emplean

Tabla 11. Distribución en relación al estilo de afrontamiento Concentración en el problema.

	Muestra	Porcentaje
Empleo de concentración en el problema	11	75.2%
No empleo de concentración en el problema	4	24.8%
Total	(100)	

A continuación se presentara el resultado obtenido de la correlación de las variables de estudio, estrés y estilos de afrontamiento con las variables intervinientes genero. Frente a estas no se presenta un nivel de significancia de las mismas, ya que al comparar el alfa de .05 con el obtenido por el análisis del coeficiente de chi – cuadrado de .000 se puede decir que no existe relación alguna entre las variables.

Tabla 11. Correlación entre la variable estrés y estilos de afrontamiento, respecto al análisis estadístico Chi – cuadrado

	Sig. Asintótica Bilateral
Chi Cuadrado de Pearson	,243**
No de Casos Validados	15

**Significativo al 0,05

DISCUSION

El objetivo del presente estudio fue establecer la relación existente entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento (Valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y la concentración en el problema) que utilizan los operarios de una empresa metalmecánica de la ciudad de Bogotá. Al respecto, los resultados no evidencian relación significativa estadísticamente entre las variables de estudio

De acuerdo con lo observado en la muestra poblacional de esta investigación, se encuentra que los estresores laborales no ejercen una influencia considerable sobre las personas , por lo tanto, es de considerarse las postulaciones dadas por

Spector (2002) al hacer referencia que los estresores laborales son factores presentes en el lugar del trabajo, que hacen más probable que una ocupación genere mayor o menor tensión. Bajo esta postulación, es de citarse, que en la muestra poblacional empleada para este estudio, presenta un adecuada adaptación a su medio de trabajo, por ende estos estresores no ejercen ninguna influencia, siendo estos atribuibles a variables tales como: la habituación al puesto que tiene designado, capacidades innatas que le permiten sobresalir a circunstancias difíciles, o la influencia de factores psicosociales y ambientales que actúan en ellos positivamente para evitar que este síntoma se desarrolle en los puestos que laboran en su actualidad.

De esta manera de acuerdo Wheaton, (1996) en la población objeto de este estudio, puede manifestarse una cantidad de comportamientos adaptativos, que les han permitido no presentar síntomas de estrés, donde los sujetos no observan situaciones problemas como amenazantes.

Al considerarse este aspecto, el estrés en la muestra poblacional de este estudio es tomado como un fenómeno adaptativo que les ha permitido una adecuada supervivencia, lo cual presenta relación alguna frente a las postulaciones de Peiró (1992) al señalar que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida.

Al precisarse en los resultados obtenidos en la muestra poblacional, se puede decir que las personas presentan un control en los ámbitos de su vida, dado este en una utilización adecuada, de forma inteligente y positiva del control de tensiones, las cuales son canalizadas de manera adecuada en los contextos que frecuentan, generando consigo una mejor preparación hacia su medio.

En este sentido se puede decir que en la población objeto de estudio, estos comportamientos del saber abordar situaciones estresantes, les han permitido adquirir un adecuado rendimiento laboral, donde algunos factores ambientales, y sociales no presentan relación alguna en la incidencia de una problemática en su salud mental.

Así mismo, la muestra población de este estudio presenta de acuerdo a los resultados obtenidos una preparación adecuada para asumir eventos estresantes. Para tal caso, en los participantes de este estudio, se observa que los estilos de afrontamiento no repercuten considerablemente, durante la evolución de situaciones

estresantes, generando en este caso respuestas acordes al contexto inmediato que frecuenta los sujetos.

Al precisar, en los resultados que se encontraron en esta investigación, en referencia a la posible relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento, es de considerarse que la población no presenta indicadores clínicos de estrés, hecho el cual permite establecer como aspecto de consideración que estas personas, tienen un mejor desempeño pese a la existencia de estos indicadores en su medio; no obstante, este hecho permite a su vez para posteriores análisis la inclusión de agentes externos que pueden hacer que en la población repercutan con algún tipo de sintomatología.

Es importante citarse, que en la población objeto de estudio se encuentra preparada para asumir cambios, y responder adecuadamente a las expectativas de la empresa, por ende, las aportaciones dadas por Edo (199) al referir que existen situaciones en las cuales las personas crean estrategias adecuadas para su resolución.

Por otro lado, según Edo (1999), al hacer referencia que en muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, dado a que las situaciones que se enfrentan son inciertas y no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse, no presenta relación alguna, a la hipótesis planteada para esta investigación, dado que la muestra poblacional para esta investigación, asume adecuadamente posturas y evitan al máximo, este tipo de situaciones asumiendo consigo una respuesta adaptativa acorde a su medio.

Al considerarse estos aspectos anteriormente expuestos, se puede concluir en referencia a esta investigación, que los efectos que se encuentran frente a la aparición de estrés y estrategias de afrontamiento en el presente estudio, demuestran las consideraciones expuestas por Peiró (1992) al señalar que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida.

Frente a lo expuesto, es importante considerar que en todos los ámbitos de la vida se generan tensiones y cuando se pretende eliminarlas por completo, es probable que lo único que consiga es generar una fuerte demanda al individuo dando consigo respuestas de estrés frente a la situación que tiene que abordar, no

obstante en la muestra poblacional seleccionada este tipo de respuestas se manejan de manera acorde, sin producir ningún tipo de tensión o el empleo de estrategias de afrontamiento para asumir la situación..

Este apartado, reafirma lo planteado por Posada, Ballesteros y Martínez (2004) en el sentido en que en el ser humano existe en su salud mental un estrés positivo eustrés, donde el individuo interactúa con su estresor con la manera abierta y creativa y prepara cuerpo y mente para una función óptima, siendo en este caso, el mantener un adecuado rendimiento laboral.

Bajo esta síntesis, se puede decir que el estrés en la muestra poblacional es visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente, el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional.

Lo anterior estaría relacionado con lo planteado por Melgosa (1999), al referirse que el fenómeno del estrés puede presentarse bajo una respuesta de armonía adecuada con la demanda que se presenta, siendo estas respuestas adecuadas en el manejo que la muestra seleccionada da a su medio laboral.

De todo lo anterior se concluyen las siguientes premisas: en un primer lugar se puede decir que el estrés no conduce a que estas personas, empleen estilos de afrontamiento frente a este tipo de situaciones, mas sin embargo los estilos de afrontamiento tales como, minimización de la amenaza y la concentración en el problema, se presentan en mayor proporción, dado a que ya hacen parte de su repertorio comportamental.. En segundo lugar es de resaltarse que la utilización de estos estilos nos indican la presencia de otros problemas que pueden estar dados en este contexto, siendo estos el síndrome de burnout, o una aparente resignación a estos empleos dado este en gran medida por las actuales problemáticas laborales que existen en nuestro país, por ende es de suma pertinencia para posteriores investigaciones observar estas variables y la relación que puedan ejercer en un campo laboral.

En este proceso investigativo, es de suma importancia tener presentes como aspecto de suma consideración, el no tener presentes la evaluación de otras variables viables como por ejemplo: factores psicosociales y ambientales, escalas de temperamento bienestar psicológico, etc, las cuales pudiesen arrojar una mayor confiabilidad a los datos proporcionados, a la prueba empleada.

Como aspectos de aportes de esta investigación, se podría señalar que se logró obtener datos que sirven de insumo o como diagnóstico inicial, para desarrollar programas de prevención y promoción en la salud de los empleadores, en especial la de esta población objeto de estudio.

De igual forma, la realización de este estudio, permite establecer el interés que se tiene por conocer, las problemáticas que se presentan durante los periodos laborales, lo cual es de suma coherencia, frente a los actuales lineamientos de la Universidad, la cual procura brindar una mayor cobertura investigativa en pro de la protección del ser humano en nuestro país.

REFERENCIAS

Aldwin, C. (1994). *Estrés, afrontamiento y desarrollo*.

Barra, E. (2003). *Influencia del Estado Emocional en la Salud Física*. Terapia Psicológica.

- Blanch, A., Aluja, A. y Biscarri, J. (2002). *Síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) y estrategias de afrontamiento: un modelo de relaciones estructurales*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Beehr, T. A., Jex, S. M. & Ghosh, P. (2001). *Estrés ocupacional en despachadores de carga eléctrica*.
- Buendía Vidal, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Medio Ambiente (1997). *Estrés en los trabajadores de la salud*. Revista Cepis, Lima, Perú.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1996). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Del Pino, R. (2006). *Estrés y apoyo en el trabajo en personal de complejos petroleros, marinos de producción en México*. Revista interamericana de Psicología ocupacional, 25,1, 49-56.
- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. Extraído el 02 de Abril, 2009, de http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.html
- Edo, S (1994) *El estrés humano desde el punto de vista racional: un modelo de laboratorio*. Revista Avances en psicología Clínica Latinoamericana. Volumen 12.
- Ferreira, M. Valdes, H & Arroyo, M. (2001) *Estrés en jugadores de futbol: Una comparación en Brasil & Cuba*
- Garcete, M (2008) *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en hombres y mujeres de 18 a 41 años*. Extraído el 25 de marzo, 2009 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-322-6-estrategias-de-afrontamiento-y-estres-laboral-en-hombres-y-mujeres-de-18-a-41-anos.html>
- Guillén & Guil (2001). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill.
- Holmes, T. y Rahe R. (1967). *The social Readjustment Rating Scale*. Journal of Psychosomatic Research. 2, 213-218
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1998). *Estrés y trabajo. Una perspectiva*

- gerencial*. México: Trillas.
- Lazarus, & Folkman, (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona.
- Lazarus, R y Folkman, S. (1991) *Emotion and adaptation*. Editorial. Plenum Press. New York
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. España: Desclee De Brouwer
- Martinez, E. (1999) *Factores de tensión emocional y estilos de afrontamiento en la vida cotidiana de los docentes de la facultad de psicología de la universidad el bosque*. Bogotá
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés* (1ª. ed.). España: SAFELIZ, S.L.
- Nowack, K. (2002). *Manual Perfil de Estrés*. México: Manual Moderno
- Organización Mundial de la Salud. (Consultado en Septiembre 2008). *La organización del trabajo y el estrés*. Autor [en línea]. Disponible: http://www.who.int/occupational_health/publications.
- Paredes, M (1996) *Estrés tu riesgo más oculto*. Sindicato Obrero Español, Madrid, España.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: UDEMA S. A.
- Peiró, J. M., (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Editorial Eudema, S.A
- Peiró, J.M (1993) *Control del estrés laboral*. Editorial Eudema, S.A
- Peiró, J.M. (2001): *Estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva*. *Prevención, Trabajo y Salud. Revista del INSHT* 13, 18-38.
- Peiró, J.M. & Rodríguez, I. (2008) *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*.
- Posada, Ballesteros & Martínez (2004). *La Competición ¿cómo afecta a los pequeños deportistas?* Revista Digital - Buenos Aires.
- Pose, G. (2005). *Estrés en La Evaluación Institucional*. Extraído el 06 de Octubre, 2008, de <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>
- Santos, J. A. (2004). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional*. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Sandin, B (1989) *Estrés, afrontamientos, y alteraciones psicofisiológicas*. Madrid.
- Selye, H (1978) *La tensión en la vida*. Editorial General Fabril. Buenos Aires.
- Slipak, O. (1996) *Estrés Laboral*. Alceon 19 Buenos Aires.

- Soriano JF, Monsalve V.(2001) *Valoración, afrontamiento y emoción en pacientes con dolor crónico*. Boletín de Psicología
- Spector, P. (2002) *El control de los empleados y el estrés profesional*. Indicaciones actuales de la Psicología Científica.
- Trechera, J.L. (2000). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: Deselee de Brouvier.
- Universidad de San Buenaventura, Bogotá. (1998). *Documento Marco de la Facultad de Psicología*.
- Valdés, M (1985) *Psicología del estrés*.
- Villalobos, J (1999) *Estrés y Trabajo*. Extraído el 8 de Mayo de 2009, de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm
- Wheaton, B. (1996). *Los dominios y burnout de los conceptos de estrés*. Psicología del estrés.
- Yela, J. R. (2000). *Desgaste emocional, estrategias de afrontamiento y trastornos psicofisiológicos en profesionales de la enseñanza*. Boletín de Psicología, 50, 37-52.

APENDICES

Apéndice A. Consentimiento Informado,

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ identificado con la cédula de ciudadanía número _____ participo de manera voluntaria, dando la autorización en la investigación del trabajo de grado "IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS DE ESTRES LABORAL Y SU RELACION CON LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA METALMECANICA"

Los resultados tomados de la aplicación del instrumento Perfil De Estrés serán con fines de la investigación.

Apéndice B. Prueba Cuestionario Perfil de Estrés,

MP 60-2

PERFIL DE ESTRÉS

Cuadernillo de aplicación



Instrucciones

Este Cuadernillo contiene una serie de preguntas que evalúan diferentes factores que pueden contribuir a su salud física y a su bienestar psicológico. Se le harán preguntas específicas sobre su estilo de vida, hábitos de salud, nivel de estrés, perspectiva de la vida, entorno social y estilo de afrontamiento de los problemas. Esta información se utilizará para desarrollar su perfil confidencial de valoración del estrés.

- **Siga la instrucciones.** Lea de manera cuidadosa cada reactivo y su escala de respuestas correspondiente.

PARTE I

A continuación se le presenta una lista de seis categorías principales de estresores o “problemas” que la gente experimenta en su trabajo y en su vida personal. Los problemas son experiencias y condiciones de la vida cotidiana que se perciben como importantes e irritantes, molestas, hirientes o amenazantes para el bienestar de alguien. Utilice la escala de respuestas para indicar la frecuencia con la que ha experimentado estos problemas durante los últimos 3 meses.

Nunca	Rara vez	Algunas veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

1. **PROBLEMAS DE SALUD** (p. ej., preocupaciones acerca de su salud, tratamiento médico, apariencia física, consumo de alcohol o tabaco en exceso, limitaciones físicas, síntomas físicos, cambio en la condición médica existente, efectos colaterales de la medicación, etc.).
2. **PROBLEMAS EN EL TRABAJO** (p. ej., insatisfacción laboral, problemas con el jefe, falta de reconocimiento, preocupación por sobresalir, aburrimiento en el trabajo, explotación, preocupación por la seguridad en el trabajo, relaciones laborales, carga de trabajo, presión de tiempo, sueldo, horario, viajes de trabajo, etc.).
3. **PROBLEMAS FINANCIEROS** (p. ej., impuestos, inversiones, pago de hipoteca, deudas, inseguridad financiera, préstamos, falta de dinero para viajar, cuentas pendientes, financiamiento para la educación de los hijos, problemas legales, reparaciones de casa y automóvil, planes de jubilación, etc.).
4. **PROBLEMAS FAMILIARES** (p. ej., problemas de salud de los miembros de la familia, preocupación por parientes, problemas con padres ancianos, líos en las relaciones familiares, dificultades con los hijos, equilibrio entre el trabajo y la familia, cuidado de mascotas, etc.).
5. **PROBLEMAS SOCIALES** (p. ej., problemas con los vecinos, obligaciones y expectativas sociales, dificultades con amigos, conocer a otras personas, soledad, incapacidad para expresarse, chismes, celos, demasiadas responsabilidades sociales, poco tiempo para descansar, compañía inesperada, tiempo insuficiente para realizar actividades sociales, conflictos interpersonales, etc.).
6. **PROBLEMAS AMBIENTALES** (p. ej., clima, ruido, contaminación, noticias sobre eventos actuales, delincuencia, prejuicios, política, seguridad ambiental, etc.).

PARTE VI

que cada problema o estresor que experimentamos puede manejarse de manera diferente, la mayoría de nosotros usa formas características para afrontarlos cada día. Los ítems del 87 al 106 describen maneras comunes de afrontar los estresores, las incomodidades, las molestias y los retos que se nos presentan. Utilice la siguiente escala de respuestas para indicar la frecuencia con la que usted tiende a recurrir a cada una de estas técnicas y aproximaciones para manejar su vida personal y laboral.

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	A menudo	Siempre
	1	2	3	4	5

87. Concentro mis pensamientos en los aspectos más positivos del evento o situación (p. ej., lo que puedo aprender del evento o situación o las consecuencias positivas que puede tener).
88. Pienso en momentos, eventos y experiencias felices cuando enfrento problemas y frustraciones.
89. Imagino que las cosas mejoran y me siento confiado(a) de que puedo manejarlas.
90. Me concentro en lo que me molesta hasta que me siento más seguro(a) y cómodo(a) acerca del problema.
91. Digo y pienso en cosas positivas para mí que me hacen sentir mejor en cuanto a la situación o evento estresante (p. ej., "todo va a salir bien").
92. Me culpo, me critico y "me pongo por los suelos" por crearme o causarme de alguna manera mi problema.
93. Me dedico a pensar sobre lo que debí o no haber hecho en una situación particular.
94. Pienso y me concentro en lo peor que pudo suceder en una situación determinada.
95. Saco el tema y lo hablo con otros de manera excesiva ("machacando sobre lo mismo").
96. Pienso en el problema constantemente, de día y de noche (no soy capaz de "abandonarlo" y dejar de ahondar en lo que me molesta).

continúe en la siguiente página

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	A menudo	Siempre
	1	2	3	4	5

97. Minimizo la importancia de lo que me molesta burlándome o bromeando sobre ello (es decir, uso el humor para poner el evento o la situación en perspectiva).
98. Evito pensar en ello cuando me viene a la mente (es decir, soy capaz de olvidarme y dejar de ahondar en lo que me molesta).
99. Me impulso a seguir adelante con mi vida y a canalizar mi energía en cosas más productivas para minimizar mi frustración e insatisfacción.
100. Me digo cosas como "deja de pensar en eso" o "no es momento para pensar en eso", cuando me siento frustrado(a), irritado(a) o molesto(a).
101. Lo veo como algo que ya sucedió y que se terminó (o sea, "lo que pasó, pasó").
102. Hablo con otros y les pido su opinión, un consejo, recomendaciones, ideas o sugerencias.
103. Les pido a otros que cambien o modifiquen su conducta de modo que las cosas mejoren para mí.
104. Desarrollo un plan de acción y lo llevo a cabo para afrontar de manera más eficaz la situación en el futuro.
105. Cambio la situación o modifico mi conducta para minimizar o aliviar mi frustración o insatisfacción.
106. Recuerdo mis experiencias pasadas y me imagino la manera más conveniente de resolver el problema o mejorar la situación de forma productiva y eficaz.

RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA

Paola Andrea Ortiz Chaustre*

Giovanny Gonzalez**

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito describir la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en un grupo de quince operarios de una empresa metalmecánica de la ciudad de Bogotá. Para tal fin se llevo a cabo un estudio descriptivo con método correlacional. La muestra estuvo conformada por quince operarios mediante un muestreo no probabilístico, a los cuales se les aplico el instrumento "Perfil de Estrés" realizado por Kenneth M. Nowack. Teniendo en cuenta el nivel de medición de las variables implicadas en el estudio, se llevo a cabo un análisis estadístico descriptivo, correlacional empleando el coeficiente de chi – cuadrado. En los resultados encontrados no se evidencia relación significativa entre las variables de estudio, lo cual significa que la muestra poblacional presenta un empleo considerable de los estrategias de minimización de la amenaza y la concentración en el problema en sus situaciones cotidianas, no siendo estas producto del estrés

Palabras clave: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento.

* Estudiante de pregrado de la facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura

* Psicólogo, asesor del trabajo de grado

JUSTIFICACION

La presente investigación surge de los intereses investigativos de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura. Desde esta dependencia, se resalta como misión primordial, el identificar y proponer estrategias de evaluación y programas de prevención, promoción e intervención en la población en general con el fin de mejorar su bienestar y calidad de vida. De igual manera, busca el desarrollo del conocimiento, la consolidación de grupos de estudio, la formación de nuevos investigadores y la capacitación de profesionales y docentes en estos campos. (Facultad de Psicología, 2006).

De esta manera, el presente proyecto se inscribe dentro de la línea institucional Salud y Calidad de Vida, de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura, ya que ella proporciona una amplia cobertura en relación a las dimensiones de factores biológicos del organismo y aquellos que constituyen la acción fundamental de las relaciones socioculturales integradas a su actividad, basadas en la historia personal de cada sujeto en particular.

Esta amplia cobertura que brinda la línea de investigación salud y calidad de vida, permite ver que la consolidación de un modelo biopsicosocial ha llevado a entender la multicausalidad en la génesis de las enfermedades, especialmente de las enfermedades crónicas, lo que ha trasladado progresivamente al reconocimiento del medio socio-ambiental y la conducta personal de los individuos como los principales determinantes de esas enfermedades y con ello no sólo ha crecido en importancia el papel de las ciencias de la conducta, en especial el de la psicología sino que paralelamente, la asistencia ante estos problemas ha pasado así mismo de modo sucesivo desde un mero enfoque rehabilitador o terapéutico de esas enfermedades crónicas difíciles de curar al intento de prevención de las mismas, reduciendo su duración o evitando por completo su ocurrencia. (Facultad de Psicología, 2006).

En este orden de ideas, la presente investigación busca ampliar el conocimiento psicológico en torno a uno de los problemas de salud mental que más se presenta en la población en general a nivel mundial como en el contexto colombiano, como es el estrés laboral.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2008), describe el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, ó también como el resultado de la reacción entre el individuo y el entorno evaluado por aquél amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

De esta manera, el estrés se describe como un proceso que incluye los estresores y las tensiones, teniendo presente la interacción entre las personas y el medio (Lazarus y Folkman (1986) Siendo este tipo de estrés interpersonal y actúa sobre el individuo, predominantemente a través de procesos psicológicos. En este sentido, el trabajo que emplea una persona puede constituirse en una importante fuente de estrés personal y de riesgo para padecer problemas psicológicos, psicosomáticos y médicos, dependiendo estos en gran medida a la demanda o sobrecarga laboral o la baja utilización de habilidades, para asumir un determinado cargo.

Paredes (1996) plantea que el estrés es definido como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad que tiene el individuo para resolverlas, considerando además las necesidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de sus necesidades en el entorno laboral.

De este modo, existen en el medio laboral, situaciones que afectan en gran proporción la salud mental de una población, generando consigo el inicio de problemáticas que afectan el rendimiento de los sujetos en su medio. Por tanto el realizar la presente investigación de manera específica en un contexto local, permitirá aportar en la creación de programas que benefician a los empleados, tanto de orden preventivo en el área de la salud, como en el manejo oportuno de estrategias de afrontamiento ante situaciones adversas o estresantes que transcurren en su diario vivir.

PROBLEMA

¿Que relación existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en operarios de una empresa metalmeccánica de la ciudad de Bogotá?

HIPOTESIS:

Si existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en operarios de una empresa metalmeccánica entonces existirá una relación directa y estadísticamente significativa entre la medición del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la muestra de estudio.

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer la relación existente entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento (Valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y la concentración en el problema) que utilizan los operarios de una empresa metalmeccánica de la ciudad de Bogotá.

Objetivo Específicos

Describir el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento utilizadas en los operarios de la empresa de metalmeccánica.

Identificar qué tipo de estrategia es más frecuente en los operarios de la empresa de metalmeccánica.

VARIABLES EMPLEADAS

Estrés Laboral: definido como un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que concurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. El estrés puede conducir a la enfermedad psíquica y hasta física (Sandi, Venero & Cordero, 2002). Es una variable cuantitativa medida en escala de intervalo, de variación discreta evaluada por medio del perfil de estrés que evalúa todas aquellas áreas que ayudan a una persona a tolerar las consecuencias dañinas del estrés cotidiano, así como las que hacen que alguien sea vulnerable a las enfermedades relacionadas con el mismo. Se trabaja con puntuaciones estandarizadas t con una media = 50 y una desviación estándar = 10, si se obtiene una puntuación de $t = 40$ a 59 esto nos indica que se encuentra dentro del promedio; si se alcanza una t mayor o igual a 60 nos indica que se considera elevada y si la $t = 39$ se considera baja. Las puntuaciones bajas implican una vulnerabilidad relativa hacia la enfermedad y se identifican como alertas de riesgo para la salud y las puntuaciones elevadas sugieren cierta invulnerabilidad hacia la enfermedad relacionada con el estrés y se identifican como recursos protectores de la salud. Estas puntuaciones nos proporcionan información de las personas acerca de la presencia de estrés específico y de factores de riesgo para la salud (Nowack, 2002).

Estrategia de Afrontamiento : Se refiere a la actividad cognitiva, emocional y conductual orientada ya sea hacia el acercamiento o alejamiento del daño, la amenaza o el reto percibido (Lazarus, 1983) variable cuantitativa medida en escala de intervalo de variación discreta evaluada por medio del Perfil de Estrés se encuentra una subescala en la cual se valora estilos de afrontamiento en cuatro estrategias las cuales son: valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y concentración en el problema. En estas se evalúa todas aquellas áreas que ayudan a una persona a tolerar las consecuencias dañinas del estrés cotidiano, así como las que hacen que alguien sea vulnerable a las enfermedades relacionadas con el mismo. Se trabaja con puntuaciones

estandarizadas t con una media = 50 y una desviación estándar = 10, si se obtiene una puntuación de $t= 40$ a 59 esto nos indica que la persona se encuentra dentro del promedio; si se alcanza una $t= 60$ nos indica que se considera elevada y si la $t=39$ se considera baja. Las puntuaciones bajas implican una vulnerabilidad relativa hacia la enfermedad y se identifican como alertas de riesgo para la salud y las puntuaciones elevadas sugieren cierta invulnerabilidad hacia la enfermedad relacionada con el estrés y se identifican como recursos protectores de la salud. Estas puntuaciones nos proporcionan información de las personas acerca de la presencia de estrés específico y de factores de riesgo para la salud. (Nowack,2002)

Método

Tipo de investigación

Dado el nivel de profundización del conocimiento al que se pretendió llegar, la presente investigación se enmarco dentro de un estudio descriptivo, por lo cual define y analiza cada una de las variables implicadas dentro del estudio y como estrategia se utilizó el método correlacional para evaluar el grado, magnitud y dirección de la relación de las variables tanto de estrés laboral como las estrategias de afrontamiento (Hernandez, Fernandez & Baptista, 1991)

Participantes

Los participantes constaron de una muestra de 15 operarios de una empresa metalmeccánica de la ciudad de Bogotá de los cuales se encuentran 12 hombres y 3 mujeres con edades que oscilan entre los 20 y 63 años de edad. Seleccionados a través de una estrategia de muestreo no probabilístico de sujetos tipo, ya que son seleccionados directamente e intencionalmente debido a las características de la investigación

RESULTADOS

Para dar respuesta a los objetivos planteados, se realizo inicialmente un análisis socio demográfico de la muestra, y posterior a ello, se realizo un análisis a través del estadístico SPSS, empleando el coeficiente de chi – cuadrado para el análisis estadístico descriptivo por correlación de las variables empleadas para el estudio.

Inicialmente se efectuó un análisis descriptivo con cada una de las variables, seguido del análisis realizado de las asociaciones encontradas en él presente estudio.

A continuación se presenta el análisis descriptivo de los datos encontrados en la muestra de las variables de agrupación

Como se puede apreciar en la tabla 1, la variable género se comportó de la siguiente forma: se encontró que participaron en este estudio 12 hombres, que corresponden al 80.0% de la población; consecutivamente se encuentra que participan 3 mujeres que corresponden al 20.0% de la muestra empleada, la cual clasificaba entre el muestreo no probabilístico de sujetos tipo, siendo estos seleccionados directamente e intencionalmente debido a las características de la investigación.

Tabla 1. Distribución porcentual de la variable Género

	Muestra	Porcentaje
Femenino	3	20.0%
Masculino	12	80.0%
Total:	15	100%

En la tabla 2, se encuentra el comportamiento de la variable, edad agrupada en cinco márgenes de edades. Para el caso, en primer lugar, de 5 participantes de este estudio, se encuentran ubicado en un grupo de edades de 20 y 30 años, que corresponden al 33.3%; en segundo lugar se halló que 7 participantes se localizan en un grupo de edades de 31 y 40 años, que corresponden al 46.6%. En tercer lugar, se

encuentra 1 participante ubicados en el rango de edades de los 41 y 50 años, siendo este representado en un 6.6%. En cuarto lugar, 1 participante, se localizan entre el grupo de edades de 51 y 60 años, que corresponde a un 6.6% total de la muestra empleada y por último, en este estudio, 1 participante se encuentra ubicada en el rango de edad de los 61 y 73 años.

Tabla 2. Distribución porcentual de la variable Edad

20 – 30 n(%)	31 – 40 n(%)	41 – 50	51 – 60	61 - 73	n(%)	n(%)	n(%)
5	7	1	1	1			
33.3%	46.6%	6.6%	6.6%	6.6%			
Total					100%		

La tabla 3 hace referencia al comportamiento de las variable nivel educativo, donde se encontró según los resultados agrupados, que 3 participantes presentan primaria completa, siendo correspondiente al 20.0%; consecutivamente se halla, que 10 participantes presentan un bachillerato completo correspondiente al 66.6%; por último se encuentra que 2 participantes se encuentran con estudios técnicos completos siendo estos equivalentes al 13.3% de la población empleada para este estudio.

Tabla 3. Distribución porcentual de la variable nivel educativo.

	Muestra	Porcentaje
Primaria completa	3	20.0%
Bachillerato completo	10	66.6%
Estudios Técnicos Completos	2	13.3%
Total	15	100%

La tabla 4 hace referencia al comportamiento de la variable cargo laboral que ubica en la empresa, donde se encontró según los resultados agrupados, que 8 participantes se ubican como operarios de planta, siendo correspondiente al 53.3%; consecutivamente se halla, 2 participantes con el cargo auxiliar de litografía correspondiente al 13.3%; así mismo se halla que 1 participante ocupa el cargo de asesor de litografía, 1 participante ubica el cargo de montaje línea de producción, 1 participante se encuentra ubicado en el cargo de litógrafo, 1 Participante se encuentra con el cargo de tornero y 1 participante se encuentra en el cargo jefe de planta, los cuales corresponden al 6.6% respectivamente de los cargos mencionados en la muestra poblacional de este estudio.

Tabla 4. Distribución porcentual de la variable cargo laboral.

	Muestra	Porcentaje
Operarios planta	8	53.3%
Auxiliar de litografía	2	13.3%
Asesor de litografía	1	6.6%
Montaje línea de producción	1	6.6%
Litógrafo	1	6.6%
Tornero	1	6.6%
Jefe de planta	1	6.6%
Total	15	100%

En el análisis de los datos estadísticos de la variable descriptiva antigüedad en la empresa, la tabla 5 permite una agrupación ubicada en tres rangos. En primer lugar, 8 de los participantes de este estudio, se

encuentran ubicados en el rango de antigüedad de 1 a 3 años de estar laborando en la empresa, que corresponden al 53.3%; en segundo lugar, en el rango de antigüedad de 4 a 6 años de estar laborando en la empresa, se ubican 4 participantes que corresponden al 26.6%; por último, se halla en el rango que 3 participantes presentan una antigüedad de 7 a 9 años, en la empresa con un 20.0% respectivamente.

Tabla 5. Distribución porcentual de la variable Antigüedad en la Empresa

	1 – 3 n(%)	4 – 6 n(%)	7 - 10 n(%)
Población	8	4	3
Porcentaje	53.3%	26.6%	20.0%
Total	100%		

En la tabla 6, se encuentra el comportamiento de la variable, estrés en relación al género, donde, el 100% de la población empleada para este estudio, no presenta este síntoma, siendo este observado en los ítems que corresponde a la prueba para determinarlo. En este sentido, se puede decir, que la muestra empleada no presenta estrés, frente a su desempeño laboral.

Tabla 6. Distribución porcentual de la variable Estrés

	Mujeres	Hombres
Muestra	3	12
Porcentaje	20.0%	80.0%

La tabla 7, hace referencia al comportamiento de la variable estrés, en relación a los estilos de afrontamiento, donde se encuentra según los resultados obtenidos del Cuestionario Perfil de Estrés por Kenneth M. Nowack (2002) que al tenerse presente el tomar únicamente los indicadores clínicamente significativos de estrés, de acuerdo a esta escala el 100% de la muestra no presenta indicadores clínicamente significativos

Tabla 7. Distribución porcentual de la variable Estrés y estilos de afrontamiento

	Presencia de	No presencia
Muestra	0	15
Porcentaje	0%	100%

En el análisis de los datos estadísticos de la variable estrés en relación al estilo de afrontamiento de las situaciones como lo es la valoración positiva, se observa en la tabla 8 su comportamiento, para tal caso se encontró los siguientes datos: tanto en el género masculino como en femenino, se encuentra que participaron 13 personas, que en relación a este ítem corresponden a un 86.6% de la población que manifiesta presentar este estilo de afrontamiento, y el 13.3% de la población empleada para este estudio, no presenta este indicador.

Tabla 8. Distribución porcentual del variable estrés en relación al estilo de afrontamiento valoración positiva

	Muestra	Porcentaje
Empleo de Valoración positiva	13	86.6%
No empleo Valoración positiva	2	13.3%
Total	(100)	

Como se puede apreciar, en la tabla 9, la variable estrés con relación al estilo de afrontamiento de las situaciones "valoración negativa" se encuentra que el 66.6%, (10), de participantes emplean este estilo de afrontamiento, Se halla a su vez, que el 33.3% (5), personas no presentan el uso de este estilo de afrontamiento en situaciones de estrés.

Tabla 9. Distribución porcentual de la variable estrés en relación al estilo de afrontamiento valoración negativa de la situación.

	Muestra	Porcentaje
Empleo de Valoración negativa	10	66.6%
No empleo de Valoración negativa	5	33.3%
Total	(100)	

De acuerdo con la variable estrés, en relación en relación al estilo de afrontamiento minimización de la amenaza, en la tabla 10, se encuentra el siguiente comportamiento estadístico de los datos, hallándose que: que el 66.6%, (10), de participantes presentan el empleo de este estilo de afrontamiento ante situaciones estresantes en su medio laboral; y consecutivamente, se halla a su vez, que el 33.3% (5), personas no lo emplean

Tabla 10. Distribución en relación al estilo de afrontamiento minimización de la amenaza.

	Muestra	Porcentaje
Empleo de Minimización amenaza	10	66.6%
No empleo de Minimización amenaza	5	33.3%
Total	(100)	

En referencia a la variable estrés, y su relación al estilo de afrontamiento concentración en el problema, en la tabla 11, se encuentra el siguiente comportamiento estadístico de los datos, hallándose que el 75.2%, (11), de participantes presentan el empleo de este estilo de afrontamiento ante situaciones estresantes en su medio laboral; y consecutivamente, se halla a su vez, que el 24.8% (4), personas no lo emplean

Tabla 11. Distribución en relación al estilo de afrontamiento Concentración en el problema.

	Muestra	Porcentaje
Empleo de concentración en el problema	11	75.2%
No empleo de concentración en el problema	4	24.8%

Total (100)

A continuación se presentara el resultado obtenido de la correlación de las variables de estudio, estrés y estilos de afrontamiento con las variables intervinientes genero. Frente a estas no se presenta un nivel de significancia de las mismas, ya que al comparar el alfa de .05 con el obtenido por el análisis del coeficiente de chi – cuadrado de .000 se puede decir que no existe relación alguna entre las variables.

Tabla 11. Correlación entre la variable estrés y estilos de afrontamiento, respecto al análisis estadístico Chi – cuadrado

	Sig. Asintótica Bilateral
Chi Cuadrado de Pearson	,243**
No de Casos Validados	15

**Significativo al 0,05

DISCUSION

El objetivo del presente estudio fue establecer la relación existente entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento (Valoración positiva, valoración negativa, minimización de la amenaza y la concentración en el problema) que utilizan los operarios de una empresa metalmecánica de la ciudad de Bogotá. Al respecto, los resultados no evidencian relación significativa estadísticamente entre las variables de estudio

De acuerdo con lo observado en la muestra poblacional de esta investigación, se encuentra que los estresores laborales no ejercen una influencia considerable sobre las personas , por lo tanto, es de considerarse las postulaciones dadas por Spector (2002) al hacer referencia que los estresores laborales son factores presentes en el lugar del trabajo, que hacen más probable que una ocupación genere mayor o menor tensión. Bajo esta postulación, es de citarse, que en la muestra poblacional empleada para este estudio, presenta un adecuada adaptación a su medio de trabajo, por ende estos estresores no ejercen ninguna influencia, siendo estos atribuibles a variables tales como: la habituación al puesto que tiene designado, capacidades innatas que le permiten sobresalir a circunstancias difíciles, o la influencia de factores psicosociales y ambientales que actúan en ellos positivamente para evitar que este síntoma se desarrolle en los puestos que laboran en su actualidad.

De esta manera de acuerdo Wheaton, (1996) en la población objeto de este estudio, puede manifestarse una cantidad de comportamientos adaptativos, que les han permitido no presentar síntomas de estrés, donde los sujetos no observan situaciones problemas como amenazantes.

Al considerarse este aspecto, el estrés en la muestra poblacional de este estudio es tomado como un fenómeno adaptativo que les ha permitido una adecuada supervivencia, lo cual presenta relación alguna frente a las postulaciones de Peiró (1992) al señalar que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida.

Al precisarse en los resultados obtenidos en la muestra poblacional, se puede decir que las personas presentan un control en los ámbitos de su vida, dado este en una utilización adecuada, de forma inteligente y positiva del control de tensiones, las cuales son canalizadas de manera adecuada en los contextos que frecuentan, generando consigo una mejor preparación hacia su medio.

En este sentido se puede decir que en la población objeto de estudio, estos comportamientos del saber abordar situaciones estresantes, les han permitido adquirir

un adecuado rendimiento laboral, donde algunos factores ambientales, y sociales no presentan relación alguna en la incidencia de una problemática en su salud mental.

Así mismo, la muestra poblacional de este estudio presenta de acuerdo a los resultados obtenidos una preparación adecuada para asumir eventos estresantes. Para tal caso, en los participantes de este estudio, se observa que los estilos de afrontamiento no repercuten considerablemente, durante la evolución de situaciones estresantes, generando en este caso respuestas acordes al contexto inmediato que frecuenta los sujetos.

Al precisar, en los resultados que se encontraron en esta investigación, en referencia a la posible relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento, es de considerarse que la población no presenta indicadores clínicos de estrés, hecho el cual permite establecer como aspecto de consideración que estas personas, tienen un mejor desempeño pese a la existencia de estos indicadores en su medio; no obstante, este hecho permite a su vez para posteriores análisis la inclusión de agentes externos que pueden hacer que en la población repercutan con algún tipo de sintomatología.

Es importante citarse, que en la población objeto de estudio se encuentra preparada para asumir cambios, y responder adecuadamente a las expectativas de la empresa, por ende, las aportaciones dadas por Edo (199) al referir que existen situaciones en las cuales las personas crean estrategias adecuadas para su resolución.

Por otro lado, según Edo (1999), al hacer referencia que en muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, dado a que las situaciones que se enfrentan son inciertas y no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse, no presenta relación alguna, a la hipótesis planteada para esta investigación, dado que la muestra poblacional para esta investigación, asume adecuadamente posturas y evitan al máximo, este tipo de situaciones asumiendo consigo una respuesta adaptativa acorde a su medio.

Al considerarse estos aspectos anteriormente expuestos, se puede concluir en referencia a esta investigación, que los efectos que se encuentran frente a la aparición de estrés y estrategias de afrontamiento en el presente estudio, demuestran las consideraciones expuestas por Peiró (1992) al señalar que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida.

Frente a lo expuesto, es importante considerar que en todos los ámbitos de la vida se generan tensiones y cuando se pretende eliminarlas por completo, es probable que lo único que consiga es generar una fuerte demanda al individuo dando consigo respuestas de estrés frente a la situación que tiene que abordar, no obstante en la muestra poblacional seleccionada este tipo de respuestas se manejan de manera acorde, sin producir ningún tipo de tensión o el empleo de estrategias de afrontamiento para asumir la situación..

Este apartado, reafirma lo planteado por Posada, Ballesteros y Martínez (2004) en el sentido en que en el ser humano existe en su salud mental un estrés positivo eustrés, donde el individuo interactúa con su estresor con la manera abierta y creativa y prepara cuerpo y mente para una función óptima, siendo en este caso, el mantener un adecuado rendimiento laboral.

Bajo esta síntesis, se puede decir que el estrés en la muestra poblacional es visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente, el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional.

Lo anterior estaría relacionado con lo planteado por Melgosa (1999), al referirse que el fenómeno del estrés puede presentarse bajo una respuesta de armonía adecuada con la demanda que se presenta, siendo estas respuestas adecuadas en el manejo que la muestra seleccionada da a su medio laboral.

De todo lo anterior se concluyen las siguientes premisas: en un primer lugar se puede decir que el estrés no conduce a que estas personas, empleen estilos de afrontamiento frente a este tipo de situaciones, mas sin embargo los estilos de afrontamiento tales como, minimización de la amenaza y la concentración en el problema, se presentan en mayor proporción, dado a que ya hacen parte de su

repertorio comportamental.. En segundo lugar es de resaltarse que la utilización de estos estilos nos indican la presencia de otros problemas que pueden estar dados en este contexto, siendo estos el síndrome de burnout, o una aparente resignación a estos empleos dado este en gran medida por las actuales problemáticas laborales que existen en nuestro país, por ende es de suma pertinencia para posteriores investigaciones observar estas variables y la relación que puedan ejercer en un campo laboral.

En este proceso investigativo, es de suma importancia tener presentes como aspecto de suma consideración, el no tener presentes la evaluación de otras variables viables como por ejemplo: factores psicosociales y ambientales, escalas de temperamento bienestar psicológico, etc, las cuales pudiesen arrojar una mayor confiabilidad a los datos proporcionados, a la prueba empleada.

Como aspectos de aportes de esta investigación, se podría señalar que se logró obtener datos que sirven de insumo o como diagnóstico inicial, para desarrollar programas de prevención y promoción en la salud de los empleadores, en especial la de esta población objeto de estudio.

De igual forma, la realización de este estudio, permite establecer el interés que se tiene por conocer, las problemáticas que se presentan durante los periodos laborales, lo cual es de suma coherencia, frente a los actuales lineamientos de la Universidad, la cual procura brindar una mayor cobertura investigativa en pro de la protección del ser humano en nuestro país.

REFERENCIAS

- Aldwin, C. (1994). *Estrés, afrontamiento y desarrollo*.
- Barra, E. (2003). *Influencia del Estado Emocional en la Salud Física*. Terapia Psicológica.
- Blanch, A., Aluja, A. y Biscarri, J. (2002). *Síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) y estrategias de afrontamiento: un modelo de relaciones estructurales*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Beehr, T. A., Jex, S. M. & Ghosh, P. (2001). *Estrés ocupacional en despachadores de carga eléctrica*.
- Buendía Vidal, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Medio Ambiente (1997). *Estrés en los trabajadores de la salud*. Revista Cepis, Lima, Perú.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1996). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Del Pino, R. (2006). *Estrés y apoyo en el trabajo en personal de complejos petroleros, marinos de producción en México*. Revista interamericana de Psicología ocupacional, 25,1, 49-56.
- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. Extraído el 02 de Abril, 2009, de I Edo,S (1994) *El estrés humano desde el punto de vista racional: un modelo de laboratorio*. Revista Avances en psicología Clínica Latinoamericana. Volumen 12.
- Ferreira, M. Valdes, H & Arroyo, M. (2001) *Estrés en jugadores de fútbol: Una comparación en Brasil & Cuba*
- Garcete, M (2008) *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en hombres y mujeres de 18 a 41 años*. Extraído el 25 de marzo, 2009 de [/www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-322-6-estrategias-de-afrontamiento-y-estres-laboral-en-hombres-y-mujeres-de-18-a-41-anos.html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-322-6-estrategias-de-afrontamiento-y-estres-laboral-en-hombres-y-mujeres-de-18-a-41-anos.html)
- Guillén & Guil (2001). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill.
- Holmes, T. y Rahe R. (1967). *The social Readjustment hatting Scale*. Journal of Psychosomatic Research. 2, 213-218
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1998). *Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial*. México: Trillas.

- Lazarus, & Folkman, (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona.
- Lazarus, R y Folkman, S. (1991) *Emotion and adaptation*. Editorial. Plenum Press. New York
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. España: Desclee De Brouwer
- Martinez, E. (1999) *Factores de tensión emocional y estilos de afrontamiento en la vida cotidiana de los docentes de la facultad de psicología de la universidad el bosque*. Bogotá
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés* (1ª. ed.). España: SAFELIZ, S.L.
- Nowack, K. (2002). *Manual Perfil de Estrés*. México: Manual Moderno
- Organización Mundial de la Salud. (Consultado en Septiembre 2008). *La organización del trabajo y el estrés*. Autor [en línea]. Disponible: http://www.who.int/occupational_health/publications.
- Paredes, M (1996) *Estrés tu riesgo más oculto*. Sindicato Obrero Español, Madrid, España.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: UDEMA S. A.
- Peiró, J. M., (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Editorial Eudema, S.A
- Peiró, J.M (1993) *Control del estrés laboral*. Editorial Eudema, S.A
- Peiró, J.M. (2001): *Estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva. Prevención, Trabajo y Salud. Revista del INSHT* 13, 18-38.
- Peiró, J.M. & Rodríguez, I. (2008) *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*.
- Posada, Ballesteros & Martínez (2004). *La Competición ¿cómo afecta a los pequeños deportistas?* Revista Digital - Buenos Aires.
- Pose, G. (2005). *Estrés en La Evaluación Institucional*. Extraído el 06 de Octubre, 2008, de <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>
- Santos, J. A. (2004). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional*. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Sandin, B (1989) *Estrés, afrontamientos, y alteraciones psicofisiológicas*. Madrid.
- Selye, H (1978) *La tensión en la vida*. Editorial General Fabril. Buenos Aires.
- Slipak, O. (1996) *Estrés Laboral*. Alcmeon 19 Buenos Aires.
- Soriano JF, Monsalve V. (2001) *Valoración, afrontamiento y emoción en pacientes con dolor crónico*. Boletín de Psicología
- Spector, P. (2002) *El control de los empleados y el estrés profesional*. Indicaciones actuales de la Psicología Científica.
- Trechera, J.L. (2000). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: eselee de Brouvier.
- Universidad de San Buenaventura, Bogotá. (1998). *Documento Marco de la Facultad de Psicología*.
- Valdés, M (1985) *Psicología del estrés*.
- Villalobos, J (1999) *Estrés y Trabajo*. Extraído el 8 de Mayo de 2009, de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm
- Wheaton, B. (1996). *Los dominios y burnout de los conceptos de estrés*. Psicología del estrés.
- Yela, J. R. (2000). *Desgaste emocional, estrategias de afrontamiento y trastornos psicofisiológicos en profesionales de la enseñanza*. Boletín de Psicología, 50, 37-52.