



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos
Laborales
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso académico 2020 / 2021

ESTRÉS, PERSONALIDAD Y AFRONTAMIENTO EN PERSONAL MILITAR

STRESS, PERSONALITY AND COPING IN MILITARY WORKERS

Realizado por la alumna: D^a. Nuria Santiago Gallego

Tutorizado por la Profesora: Dra. María Consuelo Morán Astorga

ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
ÍNDICE DE FIGURAS	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
MEMORIA.....	5
Resumen	6
Abstract.....	6
OBJETIVOS.....	7
METODOLOGÍA.....	8
PRIMERA PARTE: DESARROLLO TEÓRICO.....	10
1. LA SALUD: SUS DIMENSIONES	11
1.1. Las dimensiones de la salud.....	11
Dimensión física de la salud.....	12
Dimensión psíquica de la salud	12
Dimensión social de la salud	13
2. SALUD LABORAL.....	14
2.1. Riesgos psicosociales.....	15
3. EL ESTRÉS	17
3.1. Psicología del estrés.....	19
Proceso de apreciación	19
Proceso de afrontamiento	20
3.2. Causas que generan estrés.....	21
4. ESTRÉS LABORAL.....	23
5. ESTRESORES EN EL TRABAJO	25
5.1. Estresores del entorno objetivo.....	25
Estresores del ambiente físico	25

Estresores individuales	27
Estresores grupales	29
Estresores organizacionales	30
Estresores extraorganizacionales	31
5.2. Estresores del entorno subjetivo	31
6. EL AFRONTAMIENTO: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	33
6.1. Estrategias de afrontamiento	34
7. LA PERSONALIDAD	36
8. LOS MILITARES ¿CÓMO VIVE UN MILITAR?.....	38
8.1. Vida diaria de un soldado no desplegado	38
Rutina diaria	39
Entrenamiento físico.....	39
Entrenamiento de trabajo.....	40
Tiempo libre	41
8.2. Vida diaria de un soldado desplegado	41
Despliegue previo.....	41
Despliegue	42
Rutina diaria	44
SEGUNDA PARTE: LOS ESTUDIOS EMPÍRICOS	45
1. MÉTODO	46
1.1. Población	46
1.2. Procedimiento y diseño.....	46
1.3. Instrumentos de medida	47
Pruebas de salud mental	47
Pruebas de personalidad	48
Pruebas de riesgos psicosociales	49

Pruebas de estrategias de afrontamiento.....	49
2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
2.1. Evolución del estrés percibido	51
2.2. Personalidad y estrategias de afrontamiento.....	55
3. CONCLUSIONES.....	62
3.1. Limitaciones.....	62
3.2. Conclusiones.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	65
Bibliografía.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación gráfica del estrés, strain y carga según Hooke	17
Ilustración 2 Evolución del estrés según la fase de despliegue	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Porcentaje de estrés laboral de la muestra	52
Tabla 2 Porcentaje de estrés laboral en función de la edad, categoría y estado civil	53
Tabla 3 Porcentaje de estrés en relación a los riesgos psicosociales	53
Tabla 4 Correlación del nivel de estrés con los riesgos psicosociales	54
Tabla 5 Estrategias de afrontamiento más usadas por el personal militar	55
Tabla 6 Estrategias de afrontamiento en relación a la experiencia	56
Tabla 7 Relación del estrés con la estrategia de afrontamiento	56
Tabla 8 Relación estrategias de afrontamiento con los sujetos y su frecuencia de uso ..	58
Tabla 9 Resultados de las estrategias de afrontamiento EEC-M en la muestra de participantes	59
Tabla 10 Matriz de correlación de Pearson para estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento	60

MEMORIA

Resumen

En este Trabajo Fin de Máster nos planteamos como objetivo conocer la influencia del estrés del trabajo en el personal militar, y estudiar si existe relación entre la personalidad de los militares y las estrategias de afrontamiento que usan para hacer frente a las situaciones difíciles que un trabajo de estas características puede conllevar, con el fin de plantear medidas antes los posibles riesgos psicosociológicos que pueden producirse en su trabajo. Para redactar el presente trabajo hemos realizado un análisis documental, recolectando información de otras fuentes que posteriormente han sido analizadas e interpretadas, comprobado que toda la información era verídica y de fuentes fiables. Toda esta investigación nos lleva a que no hay una relación directa entre las estrategias de afrontamiento y la personalidad, pero sí entre el estrés y la estrategia usada. También hemos observado que los años de experiencia, el estar desplegado y el cargo están relacionados con el estrés.

Palabras clave: militares, estrés, afrontamiento, personalidad.

Abstract

In this Master's Thesis we set ourselves the objective of knowing the influence of work stress on military personnel, and studying whether there is a relationship between the personality of the military and the coping strategies they use to face difficult situations that a job of these characteristics may entail, in order to propose measures before the possible psychosociological risks that may occur in their work. To write this work we have carried out a documentary analysis, collecting information from other sources that have subsequently been analyzed and interpreted, verifying that all the information was true and from reliable sources. All this research leads us to the fact that there is no direct relationship between coping strategies and personality, but there is between stress and the strategy used. We have also observed that years of experience, being deployed and the position are related to stress.

Keywords: military, stress, coping, personality.

OBJETIVOS

En este Trabajo de Fin de Master nos planteamos como objetivos conocer el nivel de estrés percibido por los trabajadores militares y sus modos de afrontamiento ante el estrés. También nos planteamos si existe una relación directa entre los patrones de personalidad y las estrategias de afrontamiento.

METODOLOGÍA

El presente trabajo se ha realizado mediante **Análisis Documental**. Según Alfonso (1995), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o de datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

Como en todo proceso de investigación documental se dispone, esencialmente, de documentos, que son el resultado de otras investigaciones, de reflexiones de teóricos, lo cual representa la base teórica del área objeto de investigación, el conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de los mismos.

En dicho proceso se vive la lectura y la escritura como procesos de construcción de significados, vistos en su función social. En cuanto a la lectura, se tiene la posibilidad de hallar información complementaria, de elegir los textos que se desean leer y aquéllos que son pertinentes y significativos para nuestras investigaciones. No se persigue un significado único: se busca la construcción de la propia comprensión del texto, la explicación de la realidad a la que se hace referencia. La lectura es, en este sentido, un instrumento de descubrimiento, de investigación, de esparcimiento y de aprendizaje; por lo tanto, es fundamental para el desarrollo de los proyectos.

La escritura, al igual que la lectura, está presente permanentemente en el desarrollo de los proyectos. En este proceso, escribir es construir significados, es compartir, por escrito, el producto de la indagación, las reflexiones, observaciones, vivencias, lecturas, entre otras. Se escribe con propósitos claros y para una audiencia real. Por lo general, se escribe para compartir con otros, los estudiantes que consultarán en la biblioteca el resultado de sus indagaciones, los pares o la comunidad académica en general.

Existe, según Alfonso (1995), una serie de pasos para desarrollar la investigación documental y hacer de ésta un proceso más eficiente, conducente a resultados exitosos. Debe considerarse, sin embargo, que dicho procedimiento no implica la prescripción de pasos rígidos; representa un proceso que ha sido ampliamente utilizado por investigadores de distintas áreas y ha ofrecido resultados exitosos. Sin embargo, todo depende del estilo

de trabajo, de las habilidades, las posibilidades y la competencia del investigador. Su experiencia con la investigación y con la lengua escrita, su competencia lingüística y sus conocimientos previos podrían optimizar el proceso de indagación, suprimiendo o incorporando elementos. Es, en consecuencia, un marco de referencia y no una camisa de fuerza.

La investigación documental no consiste, por supuesto, en la simple transcripción (o copiado) de libros; tampoco se reduce a la elaboración de un resumen de un texto, ni a las meras referencias documentales. Investigar es indagar, buscar, averiguar, inquirir sobre cierta información.

Entonces, concluimos que, el Método de Investigación Documental es el procedimiento general que guía a la investigación documental, que recopila, organiza y presenta información de fuentes documentales.

El Método de Investigación Documental se desarrolla a través de cuatro fases que permiten el desarrollo lógico y ordenado de la actividad de investigación, que implica la utilización de diversas técnicas para obtener y tratar la información:

1. Planeación
2. Recolección de la información.
3. Análisis e interpretación de la información.
4. Redacción y presentación del trabajo de investigación.

PRIMERA PARTE: DESARROLLO TEÓRICO

1. LA SALUD: SUS DIMENSIONES

El concepto clínico de salud la entiende como el estado en el que el cuerpo se encuentra en ausencia enfermedad, un estado ideal que se alcanza con la eliminación de la enfermedad. Según esta consideración, a este equilibrio se llega realizando actividades saludables y evitando los riesgos.

Por lo tanto, la salud dependerá del buen funcionamiento de los mecanismos homeostáticos del ser humano. Los factores que afectan la homeostasis se conocen como estresantes. Cuando el organismo humano no puede contrarrestar estos factores, se altera la homeostasis del cuerpo, lo cual eventualmente puede provocar una enfermedad.

En 1946, la Organización Mundial de Salud (OMS) desarrolla su propio concepto de salud, y la define como *“un completo estado de bienestar físico, psíquico y social y no meramente la ausencia de enfermedad o incapacidad”*.

El organismo humano constantemente está buscando un equilibrio biopsicosocial, es decir un equilibrio entre lo biológico, lo social y lo psíquico. Este estado se denomina como homeostasis, que se define como *“una relativa constancia o equilibrio de las funciones orgánicas del cuerpo humano”* y permite mantener un adecuado bienestar general.

Esta definición engloba a la salud en un triángulo, siendo sus extremos las dimensiones físicas, sociales y psíquicas.

1.1. Las dimensiones de la salud

Un estado de pleno de salud se alcanza cuando existe un alto nivel de bienestar. Este estado de bienestar es posible cuando existe un balance y estado apropiado de las dimensiones que lo componen, que como hemos mencionado antes son lo social, lo psíquico y lo físico.

Dimensión física de la salud

Es la que se refiere al estado tanto físico del cuerpo humano, a la susceptibilidad que tiene el cuerpo a una enfermedad, a la cantidad de masa corporal, la agudeza de los sentidos, fortaleza, la potencia muscular, la coordinación psicomotora, el nivel de adaptación cardiorrespiratoria, la rapidez de recuperación después de un esfuerzo físico o de una lesión o enfermedad, etc.

En esta dimensión, la persona saludable entiende o cree que ningún órgano del cuerpo se encuentra dañado, por lo que tiene un funcionamiento eficiente del mismo, no tiene enfermedades, manifiesta la capacidad física suficiente para responder de manera apropiada a una diversidad de eventos sin que puedan desequilibrarle.

Dimensión psíquica de la salud

En relación a lo descrito por la Organización Mundial de la Salud, la dimensión de la salud psíquica representa la capacidad suficiente de mantener relaciones armoniosas con los demás, satisfacer necesidades instintivas sin afectar a otras personas y ser capaz adaptarse a los cambios del ambiente físico y social.

El bienestar psíquico es la capacidad de:

- Aprender y desarrollar las capacidades intelectuales.
- Recoger la información, procesarla y actuar en base a ella.
- Clarificar valores y creencias.
- Analizar, reflexionar y tomar decisiones en base a ello.
- Entender / adaptarse a las nuevas ideas que surgen diariamente.

Toda persona con un apropiado bienestar psíquico posee un equilibrio mental, intelectual, afectivo y conductual; vive satisfecha de sí misma, se siente bien con relación a las demás personas y puede hacer frente a las exigencias de la vida.

Dimensión social de la salud

Se refiere a la habilidad de la persona de conectar de manera eficaz con otros y con el ambiente de manera que satisfaga las relaciones personales e interpersonales. Esta dimensión puede considerarse como el conjunto de destrezas o perspicacias sociales que le permiten lograr ese objetivo. Los individuos que poseen bienestar social se integran efectivamente en su medio colectivo, son capaces de tener buenas relaciones con otros y se integran con éxito en el mundo laboral.

Cuando existe un factor de riesgo para salud puede ocasionar daño directo en cualquiera de las tres dimensiones descritas. Cuando uno de los tres componentes de la salud es dañado puede indirectamente o directamente ocasionar daño en cualquiera de los otros dos componentes, por lo que están intrínsecamente relacionadas y permanentemente entrelazadas.

Por ello es necesario que las estrategias de prevención se diseñen orientadas a proteger las tres dimensiones de la salud y su implementación debe implementarse de manera integral para obtener resultados satisfactorios.

2. SALUD LABORAL

La salud y el trabajo son dos aspectos estrechamente relacionados, de manera que un buen estado de salud permite desarrollar la actividad laboral y constituye la base para conseguir el bienestar en el trabajo. A su vez, el trabajo nos permite desarrollar nuestras capacidades físicas e intelectuales, además de constituir una fuente de ingresos.

Pero el trabajo también puede constituir una fuente de riesgos para la salud. Las estadísticas laborales existentes ponen de manifiesto el alto coste que el trabajo produce en la salud humana. Los accidentes mortales, la invalidez física, enfermedades profesionales, el estrés y sus consecuencias tanto físicas como psicológicas y sociales., con los costes indirectos y difícilmente cuantificables.

La promoción de la salud en el trabajo es actualmente un aspecto fundamental no solo por cuestiones económicas, ya que es más barato promover conductas saludables en el trabajo que amortizar los costes derivados de los accidentes y enfermedades laborales, sino también por razones sociales, ya que en la actualidad se considera un derecho fundamental velar por el bien estar físico, psíquico y social de los ciudadanos, lo que se denomina, cuidar de su salud.

La salud laboral se puede considerar como el grado razonable de armonía entre las necesidades y expectativas del trabajador y las exigencias y oportunidades que le ofrece el entorno laboral.

La patología laboral se puede definir como el conjunto de trastornos y enfermedades que se producen en una persona como consecuencia de las características del trabajo, se refiere tanto al ambiente como a los procedimientos y las técnicas empleadas. La salud laboral o bienestar laboral contribuye también a una mayor productividad pues las personas saludables enferman menos y presentan menos conflictividad laboral.

El riesgo laboral, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, es la probabilidad de sufrir algún daño como consecuencia de estar sometido a determinadas condiciones de trabajo. La política de prevención de la salud supone:

- Crear un amplio conocimiento de las necesidades humanas.

- Crear un ambiente de trabajo saludable.
- Adaptar el trabajo a las necesidades y capacidades de cada trabajador.

(Morán C. , Apuntes de la asignatura Psicología Aplicada, 2019).

2.1. *Riesgos psicosociales*

Se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un daño determinado derivado del trabajo. Además de los riesgos mecánicos, físicos o químicos, existen otro tipo de riesgos denominados psicosociales, que aparecen como riesgos emergentes más probables en las nuevas condiciones de trabajo.

Actualmente se ha observado un incremento de los riesgos de tipo psicosocial, como el estrés, el mobbing o el burnout. Este aumento se ve materializado por un aumento del absentismo laboral debido a bajas por enfermedad con diagnóstico de depresión, fatiga, falta de adaptación, lesiones musculoesqueléticas...

Este absentismo incide claramente en la competitividad de las empresas, disminuye la seguridad y salud de sus trabajadores, influye en la obtención de los resultados y marca un descenso total de la calidad. Las empresas con más éxito son las que muestran mejores estadísticas en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

Las evaluaciones de riesgos no consideran los aspectos psicosociales y piensan que los trastornos musculoesqueléticos son siempre producidos por la repetición de tareas, posturas forzadas, etc. Tampoco evalúa la repercusión de ciertas condiciones de trabajo, como ruidos, higiene, temperatura... en la salud psíquica de los trabajadores.

Por lo tanto, el estrés es un riesgo identificable y por tanto se puede y se debe evaluar y cuantificar.

La salud mental, se refiere igual que el concepto de salud, a algo más que a la ausencia de sufrimiento psicológico. La Federación Mundial de la Salud Mental la define como *“un estado que permite el desarrollo óptimo físico, intelectual y afectivo del sujeto en la medida en que no perturbe el desarrollo de sus semejantes.”*

La salud mental es entonces un concepto positivo en sí mismo que incluye el sentimiento de satisfacción y plenitud. Kasl (1973) considera que la salud mental engloba los siguientes parámetros:

- Indicadores de eficiencia funcional.
- Indicadores de bienestar
- Indicadores de dominio de sí mismo y competencia personal.
- Ausencia de signos y síntomas psiquiátricos.

Por tanto, el concepto de salud mental laboral se puede definir como el bienestar personal durante el desarrollo de la actividad laboral. Hoy en día podemos considerar el trabajo como uno de los determinantes de la salud mental. El trabajo proporciona una serie de elementos que influyen en la salud mental:

- Un nivel de actividad: nos permite gastar la energía acumulada física y mental, y la oportunidad de estar activo.
- Una estructura del tiempo diario: permitiendo distinguir entre los periodos de tiempo dedicados al trabajo, al ocio y al descanso.
- Desarrollar las expresiones creativas y dominar el ambiente: nos permite ser creativos, lograr las metas y explorar nuevas oportunidades.
- Intercambio de relaciones sociales.
- Estatus, autoestima
- Sentido de utilidad: es decir, sentirnos útiles a los demás, a producir bienes...

Por lo tanto, a nivel psicológico, un trabajo saludable es aquel que promueve y proporciona el bienestar físico y psicológico. (Morán C. , Apuntes de la asignatura Psicología Aplicada, 2019).

3. EL ESTRÉS

Robert Hooke (1635-1703), astrónomo y matemático inglés, introdujo el término estrés en el campo científico al formular la Ley Física de Resistencia de Materiales: *“Si a un cuerpo sólido se le aplica una fuerza externa (carga) y no sobrepasa un cierto límite se produce en él una deformidad (strain), que cuando cesa dicha fuerza el cuerpo vuelve a su estado inicial en función de su resistencia (stress) y elasticidad”*, pero cuando la carga excede el límite, el cuerpo cede produciendo una deformidad que no se recupera al retirar dicha fuerza.



Figura 1. Representación gráfica del estrés, strain y carga según Hooke

Hans Selye, médico austriaco, fue el creador de la primera teoría sobre el estrés aplicada a la vida humana, y lo describe como *"la respuesta general del organismo ante una demanda excesiva, que provoca un gran aumento de activación psicofisiológica"* (Selye, *The stress of life*, 1976). Para que exista estrés es necesario que exista una situación en sí misma estresante (estresor), percibida como negativa por la persona y que exceda de los recursos y habilidades del individuo para hacerle frene de forma efectiva. El estrés es, para Selye, el esfuerzo que realiza el organismo por defenderse de los agentes nocivos, y lo denominó Síndrome Genera de Adaptación, el cual consta de las siguientes fases:

- **Fase de alarma o activación:** ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la acción. Se activa el sistema nervioso simpático. Primitiva respuesta de preparación para la lucha o la huida. En esta fase se distinguen dos etapas choque y contrachoque.

- a) Choque: aparecen las primeras reacciones fisiológicas para advertir al afectado de que algo está ocurriendo. Se caracteriza por emitir una serie de síntomas típicos como las taquicardias, disminución de la masa muscular, la temperatura y la presión sanguínea.
 - b) Contrachoque: es una reacción de rebote contra el choque que se caracteriza por una movilización de las defensas y sus síntomas característicos son opuestos a los de fase de choque. Algunos síntomas son hiperglucemia, hipertensión, diuresis, hipertemia.
- **Fase de resistencia:** un organismo no puede mantenerse constantemente en fase de alarma, ya que si el agresor es incompatible con la vida aparece la muerte, pero su puede sobrevivir la persona entra en la fase de resistencia, que se caracteriza por el esfuerzo del organismo para adaptarse al estresor. Algunos de los síntomas que pueden aparecer en esta fase son úlceras pépticas, colitis ulcerosas, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, hipertiroidismo, y asma bronquial.
 - **Fase de agotamiento:** se caracteriza por el organismo, expuesto continuamente a un agente agresor va perdiendo paulatinamente la adaptación adquirida en la fase de resistencia, llegando al agotamiento cuando el estresor es severo y prolongado.

Según Selye se puede considerar que una persona sufre estrés cuando se pueden distinguir las tres fases claramente.

Para Selye hay dos tipos de esfuerzo y de reacción a las demandas de las situaciones un estrés positivo o eustress y otro estrés negativo o distrés.

- El eustress es considerado como una respuesta adaptativa y fuente de bienestar ya que desencadena una estimulación y adaptación que permiten alcanzar resultados positivos y satisfacción.
- El distrés es una respuesta de adaptación errónea que desencadena enfermedades y trastornos que conllevan al fracaso adaptativo y a un desequilibrio fisiológico y psíquico.

Aunque la teoría de Selye sobre el estrés es considerada desde un punto de vista fisiológico, entendiendo que las respuestas son siempre de tipo orgánico, también tiene parte psicológico, ya que estas respuestas implican tanto factores fisiológicos como

psíquicos (cognitivos y conductuales). (Morán C. , Estrés, Burnout y Mobbing, Recursos y Estrategias de Afrontamiento, 2010).

3.1. *Psicología del estrés*

La primera teoría completa sobre la psicología del estrés fue realizada por Richard Lazarus en 1966, y para ello partió de que *“si bien ciertas presiones y demandas ambientales producen estrés en un número considerable de personas, las diferencias individuales en cuanto a grado y clase de respuesta, son siempre manifiestas”* (Lazarus, 1966).

El resultado del estrés en la persona se basa en la sensación de amenaza, vulnerabilidad y la capacidad de afrontamiento de ser humano, más que en la situación estresante propiamente dicha. (Lazarus, From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks., 1993) Teniendo en cuenta esta teoría, el estrés no es producido por un acontecimiento vital si no por la forma en la que la persona lo asume.

Con todo esto, Lazarus y Folkman (1986, pág. 46) definieron el estrés psicológico como *“el resultado de una relación entre la persona y el entorno, que es valorada por ésta como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”*.

También estos dos autores investigaron dos formas diferentes en las que afecta el estrés a las personas:

- Proceso de apreciación (appraisal), el cual valora las situaciones como favorables, peligrosas o inofensivas.
- Proceso de afrontamiento (coping), es la respuesta emocional y conductual desarrollada por el sujeto ante un acontecimiento.

Proceso de apreciación

Este proceso, también denominado evaluación cognitiva o evolución, es el que evalúa la situación dándole significado e importancia y decidiendo si es peligrosa o favorable para

el bienestar de la persona. (Morán C. , Estrés, Burnout y Mobbing, Recursos y Estrategias de Afrontamiento, 2010)

Se pueden identificar (Lazarus & Folkman, 1986) tres tipos de evaluaciones cognitivas:

- **Apreciación primaria:** la persona realiza una evaluación de nueva situación apreciando si es benigna, irrelevante o estresante. Si se considera estresante se puede interpretar de tres maneras:
 - **Peligro**, es el daño que la persona ha vivido en el pasado y que puede volver a sufrir en el presente.
 - **Amenaza**, es la anticipación al peligro.
 - **Desafío**, se refiere a la confianza.
- **Apreciación secundaria:** es una valoración relativa a “lo que se debe y se puede hacer”. Cuando la persona cree que es capaz de hacer algo para manejar la situación y cuando cree que la va a manejar con éxito, se reduce el estrés. (Brannon & Feist, 2001).
- **Reevaluación:** en esta fase se produce un cambio en la evaluación previa a partir de la nueva información recibida del entorno de la persona.

Proceso de afrontamiento

El afrontamiento es definido como *“los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son valoradas como situaciones que exceden o desbordan los recursos de una persona”* (Lazarus & Folkman, 1986, pág. 164).

Cuando una persona se encuentra ante una situación de amenaza, daño o desafío inmediatamente desencadena una respuesta a esa situación denominada afrontamiento.

De esta definición podemos concluir tres características importantes:

- El afrontamiento se entiende como un proceso cambiante a medida que los esfuerzos son exitosos o no.

- El afrontamiento es un aprendizaje de situaciones difíciles que la persona ha vivido y no es una respuesta automática.
- El afrontamiento requiere un esfuerzo, a veces consciente y otras no. En ocasiones la situación no se podrá cambiar y esto requerirá un esfuerzo de adaptación.

Se pueden distinguir dos modos de afrontamiento según el entorno amenazante, si no se puede hacer nada para cambiarlo el afrontamiento se dirigirá a la emoción, y si el entorno se puede modificar se dirigirá el afrontamiento al problema. (Morán C. , Estrés, Burnout y Mobbing, Recursos y Estrategias de Afrontamiento, 2010)

3.2. *Causas que generan estrés*

La consideración de la situación estresante depende, en gran medida, de la valoración que el individuo realiza de la misma.

En este apartado hablaremos de algunas situaciones, descritas por Morán C. (2010) , que tienen posibilidades bastante altas de resultar estresantes para los individuos.

- **Sucesos extraordinarios:** se entiende por sucesos extraordinarios aquellos acontecimientos que no se encuentran dentro de lo habitual y que pueden resultar muy angustiosos para todo el mundo.

La situación traumática puede ser experimentada en solitario o en grupo, también puede ser causada por catástrofes naturales, acontecimientos fortuitos o calamidades hechas deliberadamente.

Hay síntomas característicos del estrés causado en estas circunstancias que suponen una reexperimentación de los hechos traumáticos, la evitación de estímulos asociados a él, una falta de respuesta general o una reactivación.

- **Cambios vitales:** esta situación entiende el estrés como una característica asociada a los estímulos del ambiente que pueden producir alteraciones en el funcionamiento del organismo. Estas teorías sitúan al estrés fuera del individuo y lo entienden como un estímulo.

Algunos de los cambios vitales que más influyen en el estrés son muerte de la pareja, divorcio, separación de la pareja, encarcelamiento, muerte de un pariente cercano, enfermedad o incapacidad, matrimonio, despido del empleo,

reconciliación con la pareja, jubilación, cambio de salud en parientes o personas cercanas, embarazo... etc.

- **Contrariedades de la vida cotidiana:** se entiende en este grupo como el estrés diario, y se refiere al conjunto de sucesos de menor impacto o menos sobresalientes, pero ocurren de manera muy frecuente (todos o la gran mayoría de los días) y próximos a la persona. Son los que poseen mayor significado para la salud.

4. ESTRÉS LABORAL

El modelo transaccional describe al estrés laboral como *“un estado de tensión personal o displacer que padece un individuo como consecuencia de realizar un tipo de trabajo o de estar inmerso en un determinado ambiente laboral”* (O’Brien, 1998).

El estrés laboral aparece cuando las exigencias o la intensidad de demandas del entorno laboral o problemas de índole organizacional superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

El estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, pues actúa como un mecanismo de defensa que prepara nuestro organismo para hacer frente a situaciones nuevas, que presentan un nivel de exigencia superior o que se perciben como una amenaza

El problema se da cuando esta respuesta natural del organismo se activa en exceso, lo que puede dar lugar a problemas de salud en el medio y largo plazo, y determinados entornos, como el laboral, pueden ser propicios para ello.

es conveniente señalar que no todos los trabajadores reaccionan ante el estrés laboral de igual modo, ni un factor que genere estrés en un individuo tiene necesariamente por qué generarlo en otro, o con la misma manifestación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), dice que el estrés laboral es una *“enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”*.

Un ejemplo clásico de estrés laboral sería el síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado.

El estrés es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada una de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten. Las causas y efectos del estrés en el área laboral son variados, sin embargo, lo importante es motivar y preparar a los

miembros de las organizaciones laborales para afrontar con tenacidad y valentía los retos planteados a nivel laboral, sin descuidar su salud ocupacional para obtener excelentes resultados en el logro de metas que se propongan.

5. ESTRESORES EN EL TRABAJO

Los estresores son condiciones del entorno físico, psíquico, organizacional o social que por sus características negativas y excesivas pueden afectar a la salud del trabajador, causándoles, estrés o enfermedad.

Es necesario tener en cuenta que los estresores pueden ser de naturaleza externa o interna, Son externos los que proceden del ambiente de trabajo o entorno social del trabajador; y son internos cuando sus características psicológicas y físicas son tan especiales que los estresores más suaves le ocasionarán trastornos moderados (Melgosa, 1999).

Nosotros también hacemos esta distinción, organizándolos en estresores del entorno objetivo y estresores del entorno subjetivo.

5.1. *Estresores del entorno objetivo*

Se entiende por entorno objetivo las numerosas situaciones del medio de trabajo que pueden ser potencialmente estresantes para todos los trabajadores, como son estos desencadenantes del estrés laboral que afectan o pueden afectar a todos los trabajadores. (Morán C. , Estrés, Burnout y Mobbing, Recursos y Estrategias de Afrontamiento, 2010)

Aunque existen numerosas condiciones que pueden generar estrés en el trabajo, Matteson e Ivancevich (1985) hicieron una clasificación, centrándose en las que más influían en el estrés en el trabajo. Las clasificaron en diferentes categorías, estresores del ambiente físico, estresores individuales, estresores grupales, estresores organizacionales y estresores extraorganizacionales.

Estresores del ambiente físico

Se pueden definir los estresores del ambiente físico como los excesos, carencias y alteraciones que presentan ciertas condiciones físicas del trabajo y que pueden resultar molestas o desagradables impidiendo el correcto desempeño del trabajo y creando un sentimiento de amenaza en el individuo.

- **Arquitectura de los lugares de trabajo:** el centro de trabajo está estrechamente unido a la actividad que se desarrolla en él, la mayoría de los lugares están contruidos artificialmente para llevar a cabo la labor. Para que el trabajo sea lo menos incomodo posible y más confortable, el emplazamiento de trabajo debería ser construido teniendo en cuenta las dimensiones, la distancia social y evitar siempre los locales ciegos y los sótanos.
- **Ruido:** es uno de los contaminantes ambientales más perjudiciales para la salud, produce daños como la soderá, alteraciones de sueño y del descanso, disminución del rendimiento y aumento de la fatiga, etc. El ruido no afecta a todas las personas por igual, pero hay un umbral por encima del cual si empieza a afectar de manera dañina a todos. Un ruido constante, independientemente del nivel, en el puesto de trabajo puede provocar desconcentración y disminución del rendimiento del trabajador.
- **Iluminación:** para realizar las tareas de forma adecuada es necesario un nivel de iluminación adecuado, teniendo en cuenta las características del puesto ya que en función del trabajo a desempeñar puede requerir un nivel mayor de iluminación. El nivel de iluminación es muy importante ya que si no es el apropiado puede afectar de manera negativa en la salud y en el bienestar psicológico derivando en pérdida de la agudeza visual, dolores de cabeza, fatiga, tensión y frustración por tener que hacer el trabajo de forma más incómoda (Poulton, 1978).
- **Temperatura:** aunque las implicaciones sobre la salud mental por temperatura han sido menos estudiadas, tiene efectos psicológicos sobre el individuo, ya que si el trabajado se realiza con temperaturas demasiado altas o bajas pone en peligro la salud del trabajador lo que provoca un efecto de aclimatación del cuerpo con una disminución de las capacidades del trabajador (Peiró, 2000).
- **Aireación e higiene de los lugares de trabajo:** es imprescindible la ventilación e higiene de los lugares de trabajo para conseguir un agradable nivel de bien estar físico y psíquico. Cuando existe esta falta de aireación e higiene se produce insatisfacción, irritación y frustración a la hora de realizar los trabajos (Herzberg, 1959).
- **Vibración:** hay muchos tipos de trabajo que requieren trabajar con máquinas que producen ciertos niveles de vibración. Una continuada exposición a estas

vibraciones puede producir catecolaminas, daños en la espina dorsal y alteraciones en el funcionamiento neurológico (Osborne, 1983).

Estresores individuales

Están asociados al rol y las tareas que desempeña en trabajador en la organización, también se incluyen los estresores derivados del desarrollo profesional de la persona.

- **Conflicto de rol:** ocurre cuando las creencias de un trabajador son incompatibles con las demandas del trabajo planteado. Puede ocurrir de diferentes maneras.

Un trabajador tendrá esta sensación cuando sienta que una persona o más de la organización tienen expectativas diferentes o contrarias sobre las tareas que ha de realizar o como ha de llevarlas a cabo.

También puede darse en situaciones en las que el trabajador debe realizar tareas y conductas que no quiere, bien porque considere que no se ajustan a su rol o bien porque concuerdan con sus creencias y valores. Por lo general, los trabajadores buscan desempeñar roles acordes a su sistema de valores y creencias. Cuando no se consigue puede derivar en conflictos personales y generar situaciones de gran tensión que ocasionará un malestar emocional por tener que pasar por encima de sus valores.

Otro origen de conflicto de rol puede ser las expectativas mismas que se espera de una persona, y en como compaginar los diferentes roles que tiene en su vida, como puede ser la vida familiar y el trabajo.

Todas estas situaciones pueden desembocar en estados de ansiedad, depresión en el trabajo, síntomas neuróticos, fatiga, obesidad, etc. (Peiró, 2000).

- **Ambigüedad de rol:** se produce cuando la persona no conoce bien las expectativas y demandas planteadas, no se sabe lo que se espera de ella y no se le plantea con claridad el rol que tiene que desempeñar. Para que esto no ocurra al trabajador se le debe informar del fin y los objetivos de su trabajo, las responsabilidades que tiene, como debe comunicarse con los demás, etc.

Las consecuencias de la ambigüedad de rol en la salud del trabajador pueden ser ansiedad, agotamiento emocional, fatiga, quejas somáticas, propensión a abandonar la organización y resentimiento (Peiró, 2000).

- **Sobrecarga de trabajo:** se relaciona la sobrecarga de trabajo con la cantidad de energía y tiempo que la persona debe gastar para realizar su trabajo. La sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa, cuando la carga se excede en cantidad, y cualitativa, cuando la carga resulta excesivamente compleja al trabajador. Esta situación deriva en insatisfacción laboral, ansiedad, hábito de fumar (Karasek, 1996).
 - **Carga cuantitativa:** se entiende por cuantitativa cuando el trabajador debe realizar un exceso de actividades, cuando se requiere una gran especialización, mucha atención constante o cuando se deben realizar en un determinado periodo de tiempo y a un ritmo acelerado.
 - **Carga cualitativa:** se entiende por cualitativa cuando las demandas son excesivas en relación con las competencias, dominios, conocimientos y habilidades del trabajador. Aparece cuando resulta muy dificultosa a trabajador y no tiene suficientes habilidades para desarrollarla.
- **Infracarga de trabajo:** se produce cuando el volumen de trabajo está muy por debajo del necesario mantener el nivel de activación del trabajador. Puede ser cuantitativo, cuando la carga de trabajo es insuficiente en cantidad o cualitativa cuando es demasiado simple para la cualificación del trabajador.
- **Inseguridad en el trabajo:** cuando una persona no sabe qué va a pasar con su puesto de trabajo, o está amenazado de despido hace que acepte cosas que no están dentro de sus valores o una sobrecarga de trabajo. Esta incertidumbre constante produce menor satisfacción laboral y compromiso, respuestas emocionales negativas, un malestar psicológico. Todas estas consecuencias pueden derivar en un deterioro de la salud física produciendo colitis, úlceras, alopecia (Peiró, 2000).
- **Promoción, desarrollo y cambio en la carrera profesional:** en esta situación se pueden dar diferentes casos. En el caso del desarrollo y promoción de la carrera se entiende por la transición a lo largo de la carrera profesional, los cambios de puesto, el nivel jerárquico, la organización. Cuando no existe una posibilidad de promoción puede ocurrir que el individuo no cumpla con sus expectativas, o que no se sienta recompensado por los esfuerzos realizados en el trabajo. Esto puede crear estados de ansiedad, frustración y preocupación. Por otro lado, puede existir la posibilidad un exceso de promoción, y como hemos visto anteriormente puede derivar en una sobrecarga de trabajo ya sea porque el trabajador no tiene las

habilidades adecuadas para desarrollarlo o porque es una cantidad elevada de trabajo.

También existe la posibilidad del cambio en la carrera profesional, o paso del empleo al desempleo, lo que puede hacer que el individuo tampoco se sienta satisfecho con sus expectativas.

Todo esto acaba teniendo como resultado un bajo nivel de moral, una disminución en la calidad de las relaciones interpersonales, insatisfacción y problemas psiquiátricos (Peiró, 2000).

Estresores grupales

Los estresores grupales son producidos por personas, ya sea a nivel individual o grupal. Se puede dar entre compañeros de la misma categoría, subordinados, superiores, y están relacionados con la influencia que ejercen estos grupos sobre las actitudes y comportamientos de una persona. Pueden ser fuente de estrés la falta de cohesión en el grupo, las presiones grupales, un mal clima y el conflicto inter e intra grupos.

- **Relaciones con los supervisores:** los supervisores suelen ser un elemento de autoridad, para muchos trabajadores es una fuente de recompensas o sanciones. Las relaciones con este pueden ser de bienestar, o por el contrario pueden generar estrés y tensión. Esto se produce cuando existe una falta de supervisión o es muy estrecha o cuando hay un trato injusto o desconsiderado.
- **Relaciones con los compañeros:** es muy importante las relaciones con los compañeros para poder desarrollar un trabajo eficaz. En un lugar de trabajo donde existe un mal ambiente laboral se crea un clima de tensión y malestar produciendo una baja productividad y cooperación. También se puede dar tensión entre los compañeros por poder optar a un mismo puesto o conseguir las mismas condiciones, por falta de relaciones entre iguales, falta de apoyo emocional...
- **Relación con los subordinados:** puede suponer un factor estresante cuando se crea un conflicto entre la exigencia de una mayor productividad y una dirección respetuosa. Cuando se tiene responsabilidad sobre la producción de otras personas y se adopta un estilo de dirección con miedo al desgaste o pérdida de autoridad puede desembocar en preocupación y tensión.

- **Mobbing:** es un estresor de carácter externo que se produce cuando se manifiestan hostilidades hacia una persona por parte de un individuo o un grupo dentro del entorno laboral, con el fin de que abandone la organización.

En 1991, Lorenz definió el mobbing como “*el ataque de una coalición de los miembros más débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos*”. Si lo aplicamos al entorno laboral podemos definir el mobbing como el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización (Morán C. , Mobbing: Persecución o psicoterror en el trabajo, 2002).

Según Leymann (1996) para que pueda denominarse mobbing se tienen que dar tres condiciones:

- Que los actos sean considerados hostiles.
- Una repetición frecuente (una vez a la semana, mínimo).
- Que se den durante un tiempo prolongado (al menos seis meses o más).

El mobbing se considera un estresor “especial” ya que no viene derivado de las consecuencias del puesto de trabajo o de la organización si no que implica relaciones interpersonales, que se consideran negativas y perjudiciales en el contexto del trabajo (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996) (Leymann, 1996b).

Las consecuencias del mobbing se refleja rápidamente dando lugar a la aparición de síntomas físicos y psicosomáticos.

Estresores organizacionales

Vienen derivados de la estructura de la organización.

- **Políticas de empresa:** igualdad en las recompensas, incentivos, flexibilidad en los horarios y una adecuada valoración del esfuerzo en el trabajo crea una situación de satisfacción laboral en el trabajador.
- **Cambios organizacionales:** un cambio organizacional supone una adaptación a algo nuevo, que puede generar tensión, preocupación y estrés en el cambio. Puede crear inseguridades a la hora de desarrollar el trabajo y una menor satisfacción.

Por ello se debe tener en cuenta las necesidades de los trabajadores cuando se realiza un cambio en la organización, informar siempre y comunicar con claridad.

- **Estructura organizacional:** estudios revelan que una excesiva jerarquización vertical provoca relaciones negativas entre los trabajadores (Peiró, 2000), y por lo contrario una excesiva horizontalidad crea una sensación de falta de autoridad.
- **Clima organizacional:** tiene una estrecha relación con experiencias de estrés laboral y consecuencias negativas para la salud y el bienestar psicológico. Margolis, Kroes , y Quinn (1974) han resaltado la falta de participación como el predictor más consciente de la tensión y el estrés relacionado con el trabajo.

Los climas estresores en estos casos se caracterizan por poca participación en la toma de decisiones, uso de sanciones y amenazas, por no querer resolver los conflictos y la existencia de modelos no cooperativos de relaciones tanto dentro de los grupos de trabajo como con los líderes (Repetti, 1987).

Estresores extraorganizacionales

Se consideran estresores extraorganizacionales aquellos que no tienen origen en el entorno laboral pero que su efecto en el individuo influye en la realización del trabajo. Algunos de estos estresores son la familia, la pareja, los amigos, situación económica, etc.

5.2. *Estresores del entorno subjetivo*

Se considera entorno subjetivo a la valoración que realiza el individuo de dichos estresores y recursos de que dispone para hacerles frente, que va a ser una variable moduladora para que el estrés laboral aparezca y se desarrolle.

- **La edad:** el estrés provoca desgaste y deterioro en la salud física y mental de las personas que puede crear una apreciable diferencia entre la edad verdadera y la edad fisiológica. Un ambiente estresante provoca una aceleración en el proceso de envejecimiento.
- **La formación:** el nivel de educación puede ser una variable influyente en el estrés ya que las personas formadas generalmente están más preparadas para enfrentarse

a situaciones laborales y disponen de más recursos aprendidos que las personas no formadas.

- **Ocupación:** cuando existe un ajuste ocupacional, cuando hay correspondencia entre habilidades, conocimientos y objetivos del individuo con los requisitos y oportunidades de la ocupación elegida, cuando esta correspondencia es maximizada, el potencial de estrés de la ocupación será menor que cuando hay poca correspondencia (Matteson & Ivancevich, 1985).
- **Sexo:** en los últimos años se aprecia un aumento de mujeres con problemas cardiacos que se asocian a un incremento de mujeres en puestos de gran responsabilidad en las empresas.

6. EL AFRONTAMIENTO: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Lazarus y Folkman (1986) definieron el **afrontamiento** como *“los esfuerzos cognitivos y conductuales que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son valoradas como situaciones que exceden o desbordan los recursos de una persona”*.

Cuando una persona se encuentra ante una situación que valora como peligrosa o dañina se protege creando respuestas de afrontamiento.

Esta definición tiene tres características importantes. La primera es que el afrontamiento es un proceso cambiante en función de si las estrategias de afrontamiento son exitosas o no.

Otra característica es que el afrontamiento no es una respuesta automática, sino que se va aprendiendo de diferentes situaciones que generan estrés.

Y, por último, el afrontamiento requiere un esfuerzo, unas veces consciente y otras no, este esfuerzo va dirigido a poder controlar las situaciones, algo que cuando no es posible, se centra en adaptarse a la situación.

Debe distinguirse la diferencia entre estrategias de afrontamiento y modos. Las estrategias de afrontamiento son la reacción del individuo ante un estresor particular que sucede en un contexto concreto. Las estrategias de afrontamiento se dan tras la aparición del estresor o en situaciones de estrés crónico. En cambio, los modos de afrontamiento son respuestas que la persona puede o no poner en funcionamiento y que amortiguan al sujeto.

Lazarus y Folkman (1986) diferencian dos tipos de afrontamiento:

- **Afrontamiento dirigido al problema:** se enfoca en resolver el problema mediante acciones directas o conductas explícitas.
- **Afrontamiento dirigido a la emoción:** se enfoca en minimizar y aliviar los efectos emocionales que el problema produce en el individuo. Va dirigido a controlar la respuesta emocional que se ha generado del problema.

Consideran Carver, Scheier, y Weintraub (1989) que la distinción entre afrontamiento enfocado en el problema y enfocado en la emoción es importante, pero no la única, comprobándose que esta distinción es demasiado simple. Las investigaciones generalmente observan otros factores que varían de los del afrontamiento enfocado a la emoción y enfocado al problema, por esta razón, Carver (1997) creó un cuestionario para medir otros modos de afrontamiento, además de los 8 propuestos por Lazarus y Folkman. En el punto siguiente describimos los 14 modos de afrontamiento descritos por Carver (1997).

6.1. Estrategias de afrontamiento

Siguiendo el estudio de Morán y Schulz (2008), se describen los modos de afrontamiento:

- **Afrontamiento activo:** el sujeto se enfrenta de manera directa al problema o a la causa. Las personas extravertidas son las que más se esfuerzan por enfrentarse de manera activa o tratan de alterar el problema.
- **Planificación:** se busca solucionar el problema mediante el análisis y la búsqueda planificada de soluciones.
La planificación viene caracterizada por una puntuación alta en responsabilidad y apertura, también relacionada con una alta autoeficacia y autoestima (Morán C. , 2005)
- **Auto distracción:** significa distraerse con otras actividades en las que pueda estar implicado, para tratar de no concentrarse en el estresor.
- **Autoinculpación:** significa criticarse a uno mismo y ver la parte de culpa que tú tienes en el problema.
- **Búsqueda de apoyo social por razones instrumentales:** cuando la persona pide consejo, asistencia o información para resolver el problema.
- **Búsqueda de apoyo social por razones emocionales:** cuando la persona pide apoyo moral, de simpatía y de comprensión.
- **Desahogo:** es la tendencia a centrar la atención en el propio malestar emocional, acompañado de una tendencia a expresar o descargar esos sentimientos.

- **Desconexión:** significa reducir los esfuerzos propios para tratar con el estresor, incluso renunciando al esfuerzo para lograr las metas con las cuales se interfiere al estresor.
- **Negación:** es negar la realidad del suceso.
- **Aceptación:** es opuesto a la negación, y acepta que el problema existe.
- **Religión:** es la tendencia a volver hacia la religión en momentos del estrés.
- **Reevaluación positiva:** significa buscar el lado bueno del problema, intentando desde él desarrollarnos y crecer como personas.
- **Consumo de alcohol y drogas:** significa que la persona toma alcohol u otras sustancias con el fin de sentirse bien o para ayudarse a soportar el estresor.
- **Humor:** es hacer bromas sobre el estresor o reírse de las situaciones estresantes, haciendo burlas de la misma.

Es durante el proceso de evaluación o apreciación donde se concluye si el problema se puede o no solucionar o cambiar la situación. En el caso de que se pueda resolver el problema las estrategias de afrontamiento irán dirigidas al conflicto, en el caso contrario se enfocaran en la emoción.

7. LA PERSONALIDAD

Hemos visto anteriormente que cada estrategia de afrontamiento está caracterizada por una o varias variables de personalidad. La **personalidad** se considera como *un sistema definido por rasgos de personalidad que influyen en el funcionamiento psicológico de los individuos*. (McCrae & Costa, 1990).

El modelo de los cinco factores comprende en cinco grandes rasgos todas las dimensiones que puede englobar la personalidad (Morán & Torres, 2019):

- **Neuroticismo:** es la dimensión de la emocionalidad, en ella se expresan las emociones negativas como el miedo, la vergüenza, ira... es la querencia a tener ideas irracionales, a no controlar los impulsos y a una peor confrontación al estrés que el resto de individuos. Esta dimensión alberga facetas tales como la ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad.
- **Extraversión:** es la dimensión social. Las personas extravertidas son asertivas, activas y habladoras, les gusta participar en grupos y reuniones, la excitación y la estimulación y tienden a ser de carácter alegre. Las facetas englobadas en esta dimensión son cordialidad, gregarismo, asertividad y la búsqueda de emociones.
- **Apertura:** está compuesta por Integración activa, sensibilidad estética, preferencia por la variedad, curiosidad intelectual e independencia de juicio. A las personas abiertas les interesa tanto el mundo exterior como el interior enriqueciéndose de las diferentes experiencias. Experimentan de igual manera las emociones positivas y negativas. Las facetas que se asocian a esta dimensión son la fantasía, la estética, los sentimientos, las ideas y los valores.
- **Amabilidad:** es la dimensión de las tendencias interpersonales. Las personas amables tienen predisposición a ayudar y siente simpatía por los demás, creyendo que el resto de personas sienten lo mismo. Las características de esta dimensión son confianza, altruismo, franqueza, actitud conciliadora, modestia, sensibilidad con los demás.
- **Responsabilidad:** las personas con una capacidad responsable altas son más planificadoras, organizadas y más activas a la hora de realizar las tareas. Son responsables las personas con competencias, sentidos del deber y disciplina. En

la base de esta dimensión está el autocontrol. Las facetas que pertenecen a esta dimensión son competencia, orden, sentido del deber, autodisciplina, necesidad de logro y deliberación.

8. LOS MILITARES ¿CÓMO VIVE UN MILITAR?

En este punto del trabajo vamos a describir la vida que tiene un soldado a diario y cuando se encuentra de misión, para ellos nos ayudamos de relatos personales y del blog de Surles (2019).

Describir la vida de un soldado es complicado ya que depende de cada persona. Los soldados están constantemente en diferentes fases: recuperación, preparación, combate... por lo que su rutina diaria cambiará dependiendo en qué fase y ubicación se encuentren.

Cada soldado tiene un trabajo diferente, habiendo más de 100 puestos de trabajo diferentes en el Ejército, y cada uno tiene su propio ritmo y estructura.

El Ejército divide las profesiones en dos, de combate y de apoyo, y la vida diaria de cada uno es significativamente diferente.

8.1. Vida diaria de un soldado no desplegado

Por lo general los soldados suelen vivir en la base donde se preparan para el combate o realizan sus trabajos de oficina, pero hay soldados que también pueden vivir en viviendas de postas y algunos que prefieren vivir fuera de ellas.

En el entrenamiento básico, los soldados alistados suelen vivir en barracones abiertos que tienen literas o camas individuales y a cada soldado se le entrega una taquilla para guardar toda su ropa y equipo.

Por lo general, los soldados más jóvenes, que no tienen familia y son de rango inferior viven en el cuartel. La mayoría de estas son habitaciones para dos personas con baño. Cuanto más alto sea su rango, más probabilidades tendrá de tener una habitación individual. Algunas tienen cocinas con equipamiento completo y una nevera grande, algunas tienen una cocina comunitaria para varias habitaciones de un mismo piso y otras no tienen acceso a una cocina. La mayoría de las personas que viven en los barracones tienen tarjetas de comida y pueden acceder gratis al comedor. Las habitaciones suelen estar divididas por sexos y, a veces, los pisos también se dividen por sexos.

El alojamiento en el puesto generalmente está restringido a los soldados casados con familias, normalmente de rango más bajo, aunque los comandantes de unidad y los alistados más altos también deben vivir en la base. La mayoría de las bases tienen escuelas a las que pueden asistir los niños del personal militar. El tamaño de las casas generalmente depende del rango del soldado y del tamaño de la familia.

Muchas veces, a los soldados casados, a los soldados de alto rango y a los oficiales se les permite vivir fuera del puesto. En este caso, se les da dinero adicional cada mes (llamado Asignación Básica para Vivienda) para compensar el costo de vivienda y servicios públicos. La cantidad depende del rango del Soldado.

Rutina diaria

Un soldado de combate tiene una rutina diaria básica, esta se desarrolla en la base en la que generalmente viven.

- 06:30 - formación en rendición de cuentas y entrenamiento físico (PT)
- 08:00 - desayuno
- 09:00 - trabajo / formación
- 11:30 - almuerzo
- 13:00 - trabajo / formación
- 17:00 - tiempo personal

Cada mañana el escuadrón y los líderes de cada equipo llamarán a las puertas de todos los barracones / pisos y revisarán las habitaciones para asegurarse de que todos estén despiertos antes de la formación y el entrenamiento físico. En caso de que un soldado no esté en su habitación se volverá a revisar el cuartel y cuando se encuentre pueden ocurrir varias cosas. Se le puede reprender verbalmente, aconsejado en papel (especialmente si es una falta reiterada), ponerlo en un deber adicional o arrestarlo en el cuartel.

Entrenamiento físico

El entrenamiento físico, llamado PT (Physical trainer), se realiza en grupos de escuadrón, aunque a veces un pelotón puede hacer un entrenamiento conjunto. Por lo general,

aproximadamente una vez al mes, se realiza entrenamiento físico en conjunto, que generalmente consiste en una carrera larga o una marcha en mochila. Dos veces al año, todos los soldados del ejército deben aprobar un examen de aptitud física.

Todos los alistados y oficiales de alto nivel están capacitados en entrenamiento físico para el ejército, cuya preparación está recogida en un manual para esta capacitación.

Los líderes son los responsables de mantener a los soldados en forma y dentro de los estándares requeridos por el ejército. Además si los líderes mantienen un estándar lo suficientemente alto en su batallón recibirán un premio o una reseña en su informe de evaluación. La destreza física de la unidad se refleja en los líderes.

También los soldados que superan las pruebas de actitud física con resultados sobresalientes tienen la oportunidad de recibir una acción favorable, especialmente en la participación de la selección de la escuela del Ejército. La razón de esto es que las escuelas quieren que los soldados asistan y superen las pruebas, ya que de no hacerlo supone una deshonra para su unidad.

Los soldados que no pasan las pruebas de altura / peso o de aptitud física no tendrán permitido ir a las escuelas de entrenamiento hasta que alcancen los estándares marcados. En caso de que no exista progreso, pero lleguen al nivel que puedan pasar, eventualmente pueden ser procesados fuera del Ejército.

Entrenamiento de trabajo

La mayor parte del Ejército tiene de 5 a 9 puestos de trabajo de oficinas, desempeñando actividades de logística, administración o sanidad. Los soldados de combate pasan los días preparando y mejorando sus habilidades para el enfrentamiento. Por lo menos una semana al mes acudirán al campo de armas. También irán a otras bases o centros de entrenamiento para practicar sus habilidades de combate como patrullaje, reconocimiento, conducción, maniobras y tácticas. Durante la semana en la que salen de maniobras los soldados deben caminar con los elementos de supervivencia necesarios como la tienda para dormir, el saco, la comida, la mochila y las armas. Durante este

tiempo están expuestos a situaciones de mucho frío, o de mucho calor, de caminar sin parar, de entrenar sin apenas alimentarse bien ni descansar...

También pueden realizar cursos de certificación, o de pre promoción que enseñan elementos avanzados de su trabajo y liderazgo mediante la utilización de ordenadores, o aumentar sus capacitaciones con estos.

Por último, al inicio, justo antes de la llamada de trabajo, y fin del día se realiza una limpieza en la que suelen estar involucrados los soldados de menor rango. Estos pueden estar supervisados por superiores o puede haber una lista de servicio.

Tiempo libre

A veces hay entrenamiento nocturno, donde los soldados practican patrullar de noche o disparar con gafas de visión nocturna. Además, algunas operaciones, como el salto en paracaídas, se llevan a cabo por la noche o requieren preparación o movimiento nocturno hasta el lugar del salto. Si no tiene actividades programadas de este tipo, los soldados pueden cenar e ir al gimnasio o relajarse en sus habitaciones o salir a la ciudad a comer, ir al bar o de compras. Una vez que son liberados, pueden llevar una vida normal en su mayor parte, si no hay requisitos.

8.2. *Vida diaria de un soldado desplegado*

Como se ha mencionado anteriormente los soldados están constantemente en diferentes fases: recuperación, preparación y combate, entre otras, y su rutina diaria cambia según la fase y la ubicación en la que se encuentren.

En este apartado se tendrán en cuenta tres fases que ocurren durante la organización y despliegue hacia el frente: implementación previa, implementación y redespliegue.

Despliegue previo

El despliegue previo consiste en la certificación y preparación del equipo para un próximo despliegue, se suele comenzar entre 3 y 6 meses antes. La certificación se suele llevar a cabo en el Centro de Entrenamiento de Preparación Conjunta, en donde se enfocan en

mejorar la preparación de la unidad proporcionando entrenamiento de armas conjuntas y combinadas altamente realista, estresante en todo el espectro de conflictos.

La mayoría de las unidades de infantería deberán rotar durante un mes por el centro. El centro cuenta con algunas de las capacitaciones más realistas del mundo y, a menudo, se invitará a países extranjeros a enviar sus unidades a través de la capacitación. El centro tiene sus propias fuerzas asignadas que realizan misiones utilizando las tácticas del enemigo contra las fuerzas amigas. La evaluación tiene como único objetivo resaltar las lecciones aprendidas y mejorar la unidad, pero a menudo se utilizan como reseñas para los informes de evaluación y, por lo tanto, se tratan con mucha más seriedad.

Despliegue

Aproximadamente entre 3 y un mes antes del despliegue de las tropas principales, un pequeño grupo de líderes y especialistas clave viajarán al frente para determinar cualquier problema y recibir información de los líderes que se encuentran actualmente en ese lugar. Este grupo se denomina equipo de inspección del sitio previa a la implementación. Por lo general, tendrán una lista de verificación larga que incluirá alojamiento, comida, otra logística y requisitos específicos de la misión.

El inicio de un despliegue podría incluir el envío de material antes que las tropas para que todo esté en tierra en su nueva ubicación. Esto generalmente requiere que un pequeño grupo de personal que viaje con el material, hagan un inventario a la llegada y lo almacenen hasta que lleguen las tropas.

Finalmente, las tropas empacarán su propio material y construirán palets para transportar todo el material de forma segura en los aviones. Esto se puede demorar hasta una semana antes del despliegue dependiendo de la cantidad de material e incluye la preparación de vehículos y municiones.

El día del viaje los soldados son contabilizados y abordan los aviones. La mayoría de los aviones que se dirigen al frente se detendrán para repostar o descansar en otras bases militares.

A su llegada, la mayoría de los soldados requerirán de 3 a 5 días de procesamiento y reuniones informativas que incluirán: prevención de suicidios, culto, pago, órdenes generales... Los soldados serán alojados en viviendas temporales, generalmente grandes barracones de madera o tiendas de campaña, hasta que sean trasladados a la base o frente desde donde realmente estarán trabajando. A los soldados que trabajarán fuera del frente principal eventualmente se les asignará una vivienda permanente dependiendo de su rango. Puede ser un edificio de barracones de cemento o habitaciones individuales.

La base tiene muchas comodidades. Burger King, cafeterías, Pizza Hut, a veces Chilis, Post Exchange, salones de masajes y barberos. Por lo general, tienen múltiples cafeterías que sirven comida.

Los soldados asignados en las bases más grandes suelen ser soldados de apoyo. Los soldados de infantería rotarán a través de la vigilancia de las puertas y la valla o realizarán trabajos de personal para apoyar las misiones. Los soldados del personal organizarán el envío de alimentos y suministros a otras bases, ayudarán a llamar a los helicópteros y al apoyo aéreo si el equipo está siendo atacado, coordinarán el apoyo de los aliados extranjeros si es necesario, sincronizarán los informes de inteligencia y ayudarán a las unidades tanto como puedan en el campo.

Los soldados asignados a las bases más pequeñas recibirán su comida en camión o helicóptero semanalmente y se le asignarán cocineros militares o cocineros contratados externos al servicio militar. Normalmente, estarán vigilando la cerca perimetral, realizarán patrullas fuera de la base, realizarán reuniones con los líderes del país de combate en las áreas, disfrutarán del tiempo libre o se capacitarán y prepararán para las patrullas.

El tiempo libre puede consistir en juegos. La mayoría de los soldados tendrán acceso a Internet en las bases hoy en día, lo que les permitirá hablar con sus familias mediante Skype u otras aplicaciones.

Cuando no estén patrullando, los líderes se asegurarán de que los soldados realicen un entrenamiento físico regular. Algunas bases pueden tener un edificio con gimnasio donde los soldados pueden entrenar. Algunos soldados pueden estar realizando entrenamiento

militar online para prepararse para la promoción y otros pueden realizar sus clases universitarias online también.

Rutina diaria

La rutina diaria de un soldado desplegado sería:

- 06:00 - Despertar / hidratar / tirar botellas de Gaterade llenas de orina
- 06:30 - Entrenamiento físico
- 08:00 - Ducha / Afeitado / Desayuno
- 09:00 - Preparar equipo / limpiar armas / empacar vehículos / planificar patrullas / entrenar en primeros auxilios / radios
- 12:00 - Almuerzo
- 13:00 - Preparar equipo / limpiar armas / empacar vehículos / planificar patrullas / entrenar en primeros auxilios / radios
- 17:00 - Tiempo libre
- La mayoría de las personas también rotarán a través de turnos de guardia en el perímetro.

SEGUNDA PARTE: LOS ESTUDIOS EMPÍRICOS

1. MÉTODO

Se trata de un estudio documental, en el que se ha hecho una exhaustiva investigación toda ella relacionada con el medio militar, el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas.

1.1. *Población*

La población está compuesta por personal militar con experiencia y sin experiencia, tanto de sexo masculino como femenino, con rangos de edad comprendidos entre los 16 y los 75 años, de diferentes categorías en el ejército, tanto solteros con o sin pareja y casados o convivientes.

Criterios de selección:

- Personal militar involucrado en situaciones bélicas.
- Personal militar no involucrado en situaciones bélicas.

Criterios de exclusión:

- Personal civil trabajando en el medio militar.
- Cualquier persona que no trabaje como militar.

1.2. *Procedimiento y diseño*

Para la recolección de datos, previamente se solicitó licencia para poder llevarlo a cabo. En todos los casos se informó al jefe de Contingente y a la Dirección de Sanidad del Ejército, los cuales tuvieron que dar el aprobado para poder realizar el estudio.

Una vez obtenido el permiso, el psicólogo de la agrupación miliar, o un superior se encargaron de la recogida de datos, facilitando instrucciones para la cumplimentación de las preguntas y resolviendo cualquier duda. Estos repartieron los cuestionarios entre los participantes, los cuales fueron informados del estudio. La participación fue voluntaria y anónima. Se les informa a los participantes que los mandos superiores solo serán

conocedores de los resultados generales, guardando total confidencialidad sobre la identificación de cada militar.

Todos los estudios se han hecho de acuerdo a Ley de Protección de datos.

1.3. Instrumentos de medida

Todos los participantes respondieron a un cuestionario con variables de identificación (sexo, edad, puesto militar, experiencia en misiones, datos familiares, etc.).

A parte de este cuestionario, se realizaron varias pruebas de tipo psicométrico:

Pruebas de salud mental

- **Inventario de síntomas SCL-90-R.**

El cuestionario de Evaluación de Síntomas SCL-90-R (Derogatis, 2002) evalúa patrones de síntomas relacionados con la psicopatología. Consta de 90 ítems que evalúan el nivel de malestar psicológico o síntomas clínicos que experimenta una persona. Se responde sobre una escala de cinco puntos, en la que 0 es nada y 4 mucho. La prueba revela información de nueve dimensiones primarias y tres índices globales de malestar psicológico.

- **Cuestionario de Estrés Percibido/CEP** (Sanz-Carrillo, García-Campayo, Rubio, Santed, & Montoro, 2002).

Es una adaptación española del cuestionario *Perceived Stress Questionary / PSQ* (Levenstein et al., 1993). Consta de 30 cuestiones que se responden en función a la frecuencia con que se den en la vida del individuo. Es una escala del 1 (algo que casi nunca se da) al 4 (Casi siempre). Con los resultados se hacen dos valoraciones, una general, referida a la vida habitual del sujeto y otra referida al último mes. El CEP supone una medida de estrés percibido por parte del sujeto que enfatiza en las percepciones cognitivas más que en estados emocionales. El resultado se muestra en un coeficiente que oscila entre 0 y 1, siendo 0 el mínimo nivel de estrés percibido y 1 el máximo. Se van a considerar puntuaciones significativamente elevadas a partir de 40.

Pruebas de personalidad

- **16 Personality Factor Questionnaire (16PF).**

El 16PF fue desarrollado por Raymond Cartell. Esta evaluación tiene como principal función estudiar y valorar los rasgos de personalidad a partir de diversos factores (dieciséis principales y cinco secundarios o globales). Esta prueba contiene 16 puntuaciones básicas y están asignadas con un código alfabético (James O, 2001) a su vez presenta cuatro formas de evaluación, las cuales son forma A, que es la versión que se utiliza con mayor frecuencia (James O, 2001) pero además tiene una forma equivalente que es la forma B. Las dos formas A y B presentan 187 elementos o reactivos. Las formas C y D son similares, no obstante, contienen 105 elementos. Como se señaló anteriormente, el 16 PF consta de 187 ítems, cada uno con tres posibles respuestas: A, B o C y se califican con 0, 1 y 2 puntos. Para el presente estudio se utilizarán los factores C e I.

- **Cuestionario de personalidad Eysenck Personality Inventory (EPI).**

El cuestionario de personalidad EPI evalúa el neuroticismo y la extraversión. Fue desarrollado por H.J Eysenck después de haber estado atendiendo bajas por psiquiatría después de la guerra. Fue mejorado posteriormente por Eysenck y su esposa, Sybill. Por lo tanto, el EPI, mide las polaridades: estabilidad emocional - emotividad o ansiedad y extraversión – introversión. El neuroticismo señala la hiperreacción emocional general y la predisposición a la depresión neurótica, bajo los efectos de estrés y la extraversión señala las tendencias impulsivas y sociales a la exteriorización y la no inhibición de una persona. (Eysenck & Eysenck, 1994) Las puntuaciones altas en la escala de E (Extraversión – Introversión) indican un alto grado de sociabilidad, impulsividad, que les gustan las emociones fuertes y son muy activos. Las puntuaciones bajas denotan introversión, individuos retraídos, reservados y con poco contacto social.

En cuanto a las puntuaciones en escala N (Neuroticismo), si son altas denotan una inestabilidad emocional en el individuo, gente impulsiva que presenta dolencias, ansiedades y trastornos, pudiendo llegar a desarrollar trastornos neuróticos en situaciones de estrés.

Pruebas de riesgos psicosociales

- **Evaluación SUSESOSTAS21** (Candia y Perez, 2018).

Es un cuestionario de medición y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) (2003). Es una versión breve, con 20 ítems divididos en cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad, compensaciones y doble presencia. La escala de puntuación va de 0 a 4, don 0 es poco riesgo y 4 mucho.

- **Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS.**

Su objetivo principal es identificar los estresores laborales que pueden aparecer en una organización o empresa. Ha sido realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) junto a la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Consta de 25 ítems relacionados con los estresores organizacionales y agrupados en diferentes dimensiones: clima organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Las respuestas se dan en una escala de 7 opciones, donde 1 es nunca y 7 siempre. La puntuación se obtiene a través del puntaje directo de cada ítem, sumatoria que determina 4 niveles de exposición al estrés: nivel bajo de estrés, nivel intermedio, nivel de estrés y nivel alto de estrés.

Pruebas de estrategias de afrontamiento

- **Coping Response Inventory/CRI** (Moos, 1993).

El cuestionario CRI-A evalúa las estrategias de afrontamiento que una persona emplea ante un problema o una situación estresante. Se compone de 48 ítems, que representan diferentes maneras de abordar un problema, y la respuesta de una escala de 0 a 3, donde 0 es una estrategia nunca usada y 3 siempre.

- **Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE)** (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989).

El objetivo de este cuestionario es evaluar las estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés. Se puede realizar de forma individual o colectiva. El cuestionario consta de 52 ítems. Las áreas de evaluación constan de 3 estilos de afronte y sus estrategias:

- El afrontamiento centrado en el problema, comprendido por el afrontamiento activo, la planificación, la supresión de otras actividades, la postergación del afrontamiento y la búsqueda de apoyo social.
 - El afrontamiento centrado en la emoción, comprendido por la búsqueda de soporte emocional, la reinterpretación positiva y desarrollo personal, la aceptación y acudir a la religión y el análisis de las emociones.
 - Finalmente, estilos adicionales de afrontamiento (estilo evitativo), comprendido por la negación, las conductas inadecuadas: y la distracción.
- **Escala de Estrategias de Coping-EEC-M** (Londoño, y otros, 2006).

Se trata de un cuestionario que evalúa las estrategias de afrontamiento que pueden usar los individuos frente a situaciones de estrés. La prueba está constituida por 69 ítems y 12 componentes, con opciones de respuesta en un rango de 1 a 6 desde Nunca hasta Siempre. Los componentes de la escala son los siguientes según Londoño (2006).

2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los test de evaluación realizados en la población militar se presentan, a continuación, la discusión de los resultados en función del estrés percibido, las estrategias de afrontamiento y la personalidad.

2.1. *Evolución del estrés percibido*

Rodríguez Alonso (2018), realizó una encuesta muestral de 935 participantes para comparar la forma en que los militares perciben estrés en una situación de vida normal (no desplegada) con el nivel promedio de la población normal. Los resultados muestran que en los desplegados ejército, el estrés percibido se reduce significativamente y tiene un tamaño de impacto mayor (superior al 98,98%). Esto significa que, en condiciones estándar, la población general tiene un 95,03% más de probabilidades de percibir estrés que el personal militar.

En cuanto a los resultados obtenidos sobre estrés percibido en las diferentes fases del despliegue en una misión revelaron que los niveles de estrés se mantienen constantes a lo largo de la misión. Para conocer los efectos del despliegue en misión en el estrés percibido, comparó la evaluación previa a iniciar la misión con la evaluación en despliegue de misión, dando una relación entre pequeña y moderada la magnitud del efecto, de lo que se deduce que en condiciones de despliegue se incrementa un 25% la tasa de estrés percibido. Por su parte, los resultados del diseño inter sujetos también evidenciaron que en condiciones de misión el estrés percibido es significativamente superior, con una magnitud de efecto moderado, lo que implica un incremento en el estrés percibido del 30% en condiciones despliegue frente a condiciones de no despliegue en misión. Así pues, el despliegue en operaciones produce un aumento significativo del estrés percibido, manteniéndose constante a lo largo de del despliegue.

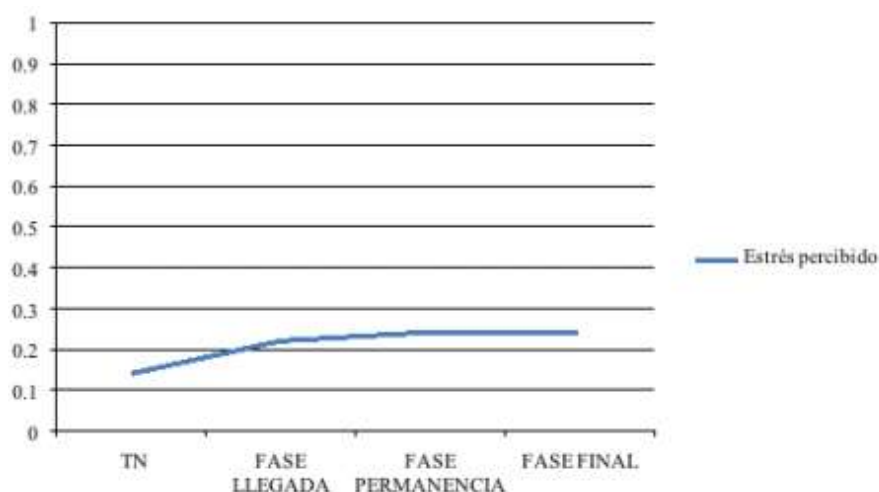


Figura 2 Evolución del estrés según la fase de despliegue

Finalmente, para verificar la posible influencia de las tareas a realizar en la misión sobre el estrés percibido se llevó a cabo una comparación en función de las Unidades de la Agrupación a las que pertenecían los militares participantes. Los resultados mostraron que el tipo de unidad en la que están encuadrados media diferencias en el estrés percibido en condiciones de despliegue. Los contrastes pusieron de manifiesto que los desplazados en misión de combate y en mando y apoyo logístico refieren más estrés percibido que los desplazados en Unidades de Asesoramiento siendo la magnitud del incremento del 96% entre los desplazados en Misión de Combate y del 84% entre los Mandos y Apoyo Logístico. (Rodríguez Alonso, 2018).

En el estudio de Diaz Pino y Villar Encarnación (2020), participaron 59 soldados pertenecientes a la agrupación especial del ejército de lima, y su percepción del estrés fue la siguiente:

Tabla 1 Porcentaje de estrés laboral de la muestra

Estrés Laboral	n	%
Bajo nivel de estrés	20	34
Estrés intermedio	29	49
Estrés	10	17
Total	59	100

En cuanto al estrés que percibían los soldados en función de la edad, la categoría y el estado civil fue:

Tabla 2 Porcentaje de estrés laboral en función de la edad, categoría y estado civil

NIVEL DE ESTRÉS (%)	EDAD		CATEGORIA			ESTADO CIVIL		
	joven	adulto	oficial	suboficial	técnico	casado	conviviente	soltero
Bajo	12	22	2	10	22	12	8	7
Intermedio	17	32	5	5	39	33	15	4
Alto	0	17	2	0	15	9	10	2

Tabla 3 Porcentaje de estrés en relación a los riesgos psicosociales

NIVEL DE ESTRÉS (%)	RIESGOS PSICOSOCIALES				
	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Compensaciones	Conflicto de Rol
Bajo	37	51	42	32	17
Intermedio	41	36	26	58	46
Alto	22	13	32	10	37

Y, por último, el estrés que producía en la muestra los riesgos psicosociales a los que estaban sometido fueron los siguientes:

Díaz Pino y Villar Encarnación (2020), analizaron la relación entre el estrés percibido y los riesgos psicosociales, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4 Correlación del nivel de estrés con los riesgos psicosociales

		Nivel de Estrés	
		Laboral	
Factores de Riesgo Psicosocial		Rho	p
	Exigencias Psicológicas	.225*	0.001
	Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	.128	0.136
	Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	.105	.101
	Compensaciones	.272*	0.004
	Doble Presencia	.513**	0.001

La dimensión Exigencias psicológicas y el nivel de Estrés Laboral obtuvo una correlación ($r=0.225$), donde se observa que existe una relación directa positiva y mínima entre las variables y la significancia ($p= 0.001 \leq 0.05$), lo que permite afirmar que la relación es significativa.

Por otro lado, la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades y el nivel de Estrés laboral obtuvo una correlación ($r= 128$), lo cual indica que la relación entre las variables es escasa/nula y la significancia ($p= 0.136 > 0.05$), donde podemos afirmar que la relación es no significativa.

Por otra parte, la dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo y el nivel Estrés Laboral presenta una correlación ($r= 105$), lo cual indica que la relación entre las variables es escasa/nula y la significancia ($p= 0.101 > 0.05$), lo que permite asegurar que la relación es no significativa.

Asimismo, la dimensión Compensaciones y el nivel de Estrés laboral mantiene una correlación ($r= 272$), lo que indica que existe una relación directa positiva y mínima entre las variables y la significancia ($p= 0.004 < 0.05$), lo que permite aseverar que la relación es significativa.

Finalmente, la dimensión Doble presencia y el nivel de Estrés Laboral presenta una correlación ($r=513$), presentando que existe una relación directa positiva y moderada entre las variables y la significancia ($p= 0.001<0.05$), lo que permite confirmar que la relación es significativa. (Díaz Pino & Villar Encarnación, 2020).

2.2. *Personalidad y estrategias de afrontamiento*

Rodríguez Alonso (2018), estudió cuales eran las estrategias de afrontamiento más usadas por los militares y su relación con algunas variables que se presentan a continuación.

Primero observó cuales eran las estrategias más usadas por la muestra, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 5 Estrategias de afrontamiento más usadas por el personal militar

Estrategia de afrontamiento	M_{PMM}	t	p	d
Análisis lógico	1.10	1.31	.196	0.25
Reencuadre positivo	1.25	3.04	.004	.59
Búsqueda de apoyo	0.90	-1.43	.157	-2.76
Resolución de problemas	1.40	3.90	.000	0.75
Evitación cognitiva	0.85	-1.76	.084	-0.34
Aceptación	0.75	-2.99	.004	-0.58
Búsqueda de alternativas	0.92	-1.21	.233	-0.23
Descarga emocional	0.48	-8.20	.000	-1.58

La anterior tabla muestra que:

- El análisis lógico, búsqueda de orientación y apoyo, y búsqueda de alternativas no son usadas casi nunca.
- La evitación cognitiva, aceptación-resignación, y descarga emocional con menor frecuencia a casi nunca.
- El reencuadre positivo y resolución de problemas conforman las estrategias habituales para la resolución de problemas.

Después de saber que estrategias de afrontamiento son las más usadas por los militares, Rodríguez Alonso ha comprobado si aquellos trabajadores con experiencia en misiones

utilizan estrategias de afrontamiento diferentes a aquellos que no tienen experiencia, y se ha notado una diferencia marcada en la descarga emocional en aquellos sujetos que tiene experiencia en misiones:

Tabla 6 Estrategias de afrontamiento en relación a la experiencia

Estrategia de afrontamiento	M_{GSE}	M_{GCE}	t (gl)	p	d
Análisis lógico	6.64	6.61	1.31(53)	.196	0.25
Reencuadre positivo	6.93	7.71	-3.04(53)	.004	0.59
Búsqueda de apoyo	4.43	5.80	-1.43(53)	.157	2.76
Resolución de problemas	8.64	8.34	3.90(53)	.000	0.75
Evitación cognitiva	5.71	4.95	1.76(53)	.084	0.34
Aceptación	4.36	4.59	-2.99(53)	.004	0.58
Búsqueda de alternativas	5.43	5.51	-1.21(53)	.233	0.23
Descarga emocional	7.71	3.27	8.20(52.9)	.000	1.58

Finalmente, analizando la relación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés percibido se obtuvo que el empleo de las estrategias de aceptación o resignación, con un tamaño del efecto entre moderado y grande y que explica el 17.80% de la varianza del estrés percibido, y descarga emocional, con un tamaño del efecto más que grande (un tamaño del efecto superior al 94.88%) que da cuenta de cerca del 50% de la varianza del estrés percibido, son predictores positivos y significativos del estrés percibido, en tanto la estrategia búsqueda de actividades alternativas es un predictor negativo y significativo del estrés percibido, con un tamaño del efecto entre pequeño y moderado y dando cuenta del 7.45% de la varianza. (Rodríguez Alonso, 2018).

Tabla 7 Relación del estrés con la estrategia de afrontamiento

Estrategia de afrontamiento	Estrés percibido	
	r	VE
Análisis lógico	.032	.10
Reencuadre positivo	.029	0.08
Búsqueda de apoyo	.118	1.39
Resolución de problemas	-.076	0.01
Evitación cognitiva	.193	3.72
Aceptación	.442	17.80
Búsqueda de alternativas	-.273	4.92
Descarga emocional	.699	48.86

En su estudio, Lévano Muchotrigo (2003), analizó dos tipos de personalidad A y B y las relacionó con los estilos de afrontamiento del estrés en militares. Los resultados mostraron que los individuos con patrón tipo A se caracterizan por una extrema competitividad, agresividad, prisa, urgencia del tiempo, hostilidad, impaciencia, intranquilidad, y los del patrón tipo B se caracterizan por la relajación, calma, atención tranquila, la voz baja, habla lento o moderado.

Para relacionar las estrategias de afrontamiento y los patrones de personalidad se correlacionó la puntuación obtenida en el cuestionario de Conducta con las puntuaciones de cada una de las estrategias de afrontamiento al estrés, obteniéndose:

- Que el patrón A no tiene ninguna correlación significativa con los diferentes tipos de estrategia.
- En cambio, el patrón B mostró relación. El 15% se tiene relación con la búsqueda de apoyo social tanto centrada en el problema como en la emoción.

Como sabemos las estrategias de afrontamiento pueden estar centradas en la emoción o en el problema. Para ver la relación con los patrones de conducta se han obtenido los porcentajes para cada uno de los estilos y se han contrastaron, encontrando:

- Que el 34% de los sujetos con personalidad tipo A presenta un afrontamiento enfocado en el problema, mientras que del patrón B son el 36% de los sujetos.
- El 50% de los sujetos de patrón A utiliza estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, mientras que por el tipo B es usada por el 49.4 %.
- El 15.6% de los sujetos de tipo A presentan otros estilos de afrontamiento, mientras que de tipo B son el 14.3%.

Teniendo en cuenta la muestra total se obtuvo que las estrategias de afrontamiento con más frecuencia de uso son el afrontamiento activo (27%) y el apoyo social (26%). En circunstancias puntuales las más usadas son la planificación y la religión. En cuanto a las estrategias menos usadas son el afrontamiento activo y la postergación del afrontamiento.

En la siguiente tabla se muestran los porcentajes obtenidos en el análisis mediante razón crítica de diferencias de medias de cada estrategia de afrontamiento en función del patrón conductual y la frecuencia de uso en función del patrón conductual:

Tabla 8 Relación estrategias de afrontamiento con los sujetos y su frecuencia de uso

Estrategia de afrontamiento	% de sujetos tipo A que usan la estrategia	% de sujetos tipo B que usan la estrategia	% de frecuencia de uso de la estrategia por el patrón A	% de frecuencia de uso de la estrategia por el patrón B
Afrontamiento activo	59,9	55,5	56,3	51,9
Planificación	55,1	49,35	67,8	74,03
Evitación	46,26	58,7	68,9	66,2
Postergación	50,29	52,59	66,6	62,3
Apoyo social enfocado al problema	58	60	63,2	67,5
Apoyo social enfocado a la emoción	64	54	65,5	62,3
Reinterpretación positiva y mejora	49	62,34	66,6	57,1
Aceptación	58,33	48,05	66,6	58,4
Negación	55,74	57,47	62,1	74,03
Religión	54,02	52,2	64,4	75,3
Desentendimiento conductual	52	51	64,3	64,5
Desentendimiento mental	48	57	58,6	68,8
Enfocar y liberar emociones	57,18	60	65,5	64,5

De la tabla anterior podemos observar que la relación entre la mayoría de los resultados obtenidos en la correlación entre las estrategias de afrontamiento usadas por el patrón A y las estrategias de afrontamiento usadas por el patrón B son insignificantes, aunque en las estrategias de evitación, apoyo social enfocado en la emoción, reinterpretación positiva y mejora, aceptación y desentendimiento conductual si hay una pequeña diferencia, viendo que la evitación y el desentendimiento mental son menos usadas por el patrón tipo A. Aun así, no podemos afirmar que las conductas de patrón tipo A y tipo B estén relacionadas con las estrategias de afrontamiento. Estos resultados son apoyados por las conclusiones a las que llegó Lazarus (1993), quién dijo que las estrategias de afrontamiento están tanto determiandas por la persona como por la situación, que no se reducen ni a un proceso ni a disposiciones personales, si no que se debe a una interacción de ambos factores. Con este planteamiento podemos decir que en función de la situación

en la que se encuentre la persona puede usar una estrategia u otra. (Lévano Muchotrigo, 2003).

A continuación, se muestran los resultados del estudio de Chaves Castaño y Orozco Rosado (2015), donde se analizó la personalidad de 68 soldados en sus primeras fases de instrucción y su relación con las estrategias de afrontamiento.

Tabla 9 Resultados de las estrategias de afrontamiento EEC-M en la muestra de participantes

Estrategia de afrontamiento	Media DT	Media y DT de los participantes	Percentiles según puntuación de soldados
Solución de problemas	33,5 (8,4)	32,82 (8,26)	45
Búsqueda de apoyo social	23,2 (8,2)	24,76 (4,96)	60
Espera	22,5 (7,5)	29,18 (5,06)	80
Religión	20,7 (9,0)	18,56 (2,31)	45
Evitación emocional	25 (7,6)	21,87 (6,01)	35
Búsqueda de apoyo profesional	10,9 (5,6)	14,82 (4,14)	75
Reacción agresiva	12,7 (5,1)	11,75 (1,53)	50
Evitación cognitiva	15,9 (4,9)	17,28 (2,01)	65
Reevaluación positiva	18,4 (5,4)	17,68 (5,25)	50
Expresión de la dificultad de afrontamiento	14,8 (4,7)	9,59 (2,41)	20
Negación	8,8 (3,3)	10,12 (2,43)	70
Autonomía	6,8 (2,8)	5,88 (1,77)	25

Tabla 10 Matriz de correlación de Pearson para estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento

	Solución de problemas	Búsqueda de apoyo social	Espera	Religión	Evitación emocional	Búsqueda de apoyo profesional	Reacción agresiva	Evitación cognitiva	Reevaluación positiva	Expresión de la dificultad	Negación	Autonomía
Apertura	0,236	-0,750(**)	-0,112	0,049	0,092	-0,002	0,037	-0,036	0,003	-0,007	-0,11	0,166
Preservación	0,124	-0,169	-0,234	0,097	0,004	0,167	-0,015	-0,154	-0,06	0,051	0,011	0,145
Modificación	0,141	-0,032	0,082	0,033	0,225	-0,011	0,112	0,14	0,078	-0,061	-0,06	-0,06
Acomodación	0,026	0,006	0,670(**)	-0,02	-0,189	0,076	-0,108	0,101	-0,07	0,071	-0,18	-0,058
Individualismo	0,007	0,004	0,069	-0,039	-0,065	-0,013	-0,068	0,026	0,237	0,011	-0,07	-0,177
Protección	0,154	0,793(**)	-0,043	0,052	0,138	-0,109	-0,019	-0,156	0,096	0,182	-0,05	0,209
Extraversión	0,133	0,625(**)	-0,031	0,124	-0,045	-0,031	-0,21	0,052	0,089	-0,028	-0,04	-0,144
Introversión	0,039	0,228	0,131	0,193	0,144	-0,062	0,058	0,128	-0,2	0,002	0,08	0,059
Sensación	0,117	-0,209	-0,083	0,006	0,193	0,005	0,133	-0,198	0,108	0,027	-0,05	0,168
Intuición	-0,119	0,096	-0,025	0,052	0,006	0,093	-0,079	0,17	0,091	-0,103	-0,04	-0,025
Reflexión	0,154	-0,083	0,04	0,16	0,143	-0,015	0,186	-0,559(**)	-0,11	-0,112	-0,14	-0,069
Afectividad	-0,089	0,086	-0,139	0,225	0,026	-0,153	0,092	-0,202	0,15	0,143	-0,22	-0,228
Sistematización	-0,169	0,092	0,069	-0,032	0,007	-0,003	-0,097	-0,033	-0,12	-0,022	0,079	0,039
Innovación	0,175	0,228	-0,005	-0,03	-0,232	0,119	-0,059	0,061	0,078	-0,022	0,041	0,063
Retraimiento	0,203	0,148	-0,044	-0,169	0,16	0,076	0,04	-0,051	-0,07	0,186	0,172	-0,041
Comunicatividad	0,227	0,509(**)	-0,009	0,175	0,225	-0,128	-0,064	0,005	-0,06	0,227	-0,21	-0,041
Vacilación	0,122	0,148	0,011	0,203	-0,032	0,218	0,1	-0,08	0,092	0,001	0,168	-0,007
Firmeza	-0,219	-0,214	-0,164	0,225	-0,119	-0,062	0,058	-0,032	-0,18	0,055	-0,12	-0,049
Discrepancia	0,119	0,156	0,047	-0,032	0,042	-0,097	-0,004	0,081	-0,08	0,159	0,227	0,002
Conformismo	0,124	-0,109	-0,075	-0,193	0,086	0,176	0,199	-0,093	-0,11	-0,133	0,122	0,047
Sometimiento	0,096	0,111	-0,008	0,055	-0,13	0,003	-0,047	0,091	-0,01	0,052	-0,22	-0,04
Control	0,191	-0,053	0,179	-0,031	0,073	0,153	-0,01	0,06	-0,01	-0,05	-0,13	0,07
Insatisfacción	0,186	0,027	-0,193	-0,126	-0,148	-0,065	0,122	0,108	0,065	0,022	0,191	0,152
Concordancia	-0,044	0,529(**)	0,153	0,1	0,203	0,124	-0,005	-0,067	-0,12	0,151	0,08	-0,165

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Observando las tablas anteriores, vemos que la búsqueda de apoyo social un percentil de 60, lo que indica que los participantes reducen su estrés a partir del grupo social que

perciben cercano. No tendrían dificultades para solicitar ayuda o apoyo en aquellos problemas que perciban como desbordantes de sus propios recursos. Esta estrategia correlacionó positiva y significativamente con los estilos de personalidad como: protección (0,793), extraversión (0,625), comunicatividad (0,509) y concordancia (0,529).

Podemos decir que la muestra analizada tiene una conducta interpersonal, altamente sociable perciben cercanía, afectuosidad e intimidad en su red de apoyo. Siguiendo estos mismos patrones el estudio de Castro y Casullo (2002) encontraron que los cadetes que tuvieron éxito en el entrenamiento militar y académico y que iban a promocionar tenían mas personas en las que apoyarse emocionalmente. Predominando en ellos la estrategia de afrontamiento dirigida a la solución del problema. Estos cadetes eran más dominantes, asertivos y ambiciosos, demostrando una tendencia a aceptar menos lo establecido y a obedecer normas impuestas, inclinándose por una estrategia de abordaje menos centrada en los detalles, más relacionada con la imagen global.

Las puntuaciones con tendencia alta en estrategias de como espera, negación y evitación cognitiva muestra que los participantes tienen mayores estrategias de afrontamiento pasivas. La puntuación medio baja en solución de problemas consolida aún más esta forma de afrontar el estrés. Estos resultados contrastan con Castro y Casullo (2002), quienes señalan que los cadetes de alto rendimiento tenían un estilo de personalidad dominante y estrategias de afrontamiento dirigidas hacia la solución de problemas.

Teniendo en cuenta la alta puntuación en reflexión, sugiere que los sujetos analicen las situaciones de manera objetiva, racional y crítica, sin dar lugar a la negación y la evitación cognitiva.

3. CONCLUSIONES

3.1. *Limitaciones*

Antes de concluir los resultados, hay que tener en cuenta una serie de limitaciones que pueden ser significativos en los resultados:

- Son trabajadores preparados física y mentalmente, por lo que el estudio no se puede generalizar a otras poblaciones.
- En zonas de despliegue y misión son situaciones en las que la población analizada está sujeta a un nivel de estrés mayor.
- Aunque la población evaluada engloba a ambos sexos (femenino y masculino), la mayor parte de los participantes son hombres.
- Pese a que las pruebas realizadas a los sujetos fueron anónimas, las respuestas de los participantes pueden estar contaminadas tanto por disimulación cuyos efectos se ha encontrado que afectan muy significativamente los resultados de la evaluación y no detectable con las técnicas estándar de medida.

3.2. *Conclusiones*

Después de analizar, comparar y discutir los resultados de los diferentes estudios podemos concluir que:

- Que el nivel de estrés aumenta en los soldados desplegados, pues estar de misión implica separarse la familia y de su entorno y desplazarse a lugares lejanos y hostiles con situaciones que generan mucho malestar, y una exigencia laboral muy alta.
- Se ha observado también que el estrés en la población militar es menor que en el resto de población, lo que puede ser un efecto de las características propias de la población militar, del entrenamiento militar o de la interacción entre ambas variables.
- A medida que pasa el tiempo de despliegue el estrés se mantiene constante, si que se incrementa en el tiempo previo, pero a lo largo de la misión es constante, esto puede deberse a que están en un estado de estrés persistente durante esos meses.

- Se ha estudiado la relación entre el rango dentro de la profesión y el nivel de estrés, de donde se puede decir que cuanto mayor es el rango, mayores son los niveles de estrés, pues a mayor categoría mayores responsabilidades, y esto puede generar una sobrecarga de trabajo, un conflicto de rol y unas exigencias psicológicas bastante altas, que como se muestra en los resultados del estudio de Diaz Pino y Villar Encarnación (2020) son los riesgos psicosociales que más relación con el nivel de estrés tienen.
- En cuanto al tiempo de experiencia, se ha observado que el nivel de estrés es mayor cuantos más años llevan trabajando, esto puede deberse a que llevan más tiempo separados de su familia, a una falta de promoción...
- En cuanto a las estrategias de afrontamiento y la personalidad podemos decir que no hay una relación exacta entre estas variables, que como se ha demostrado en otros estudios y apoyando la teoría de Lazarus (1993), de que las estrategias de afrontamiento a usar dependen de los factores y las circunstancias en las que se da el problema, cada persona actúa de una manera diferente según como enfoque el problema. Aunque si se ha podido comprobar en los diferentes resultados del análisis documental que la mayoría de los trabajadores militares utilizan como estrategia el afrontamiento activo y la búsqueda de apoyo social, esto lo podemos relacionar con su alta puntuación en cuanto a personalidad con tendencia hacia el individualismo, manteniendo un estado de alerta, vigilancia y control. Se adhieren con facilidad a un ambiente normativo, reglado, disciplinado, sin perder su sociabilidad, espontaneidad, extraversión y amabilidad, lo que contribuye a la búsqueda de apoyo social y/o profesional para afrontar los problemas y el estrés. No obstante, también se dirigen hacia las estrategias de afrontamiento pasivas, como la espera, la evitación cognitiva y la negación. En situaciones de estrés puntuales, los resultados se han inclinado también por el apoyo en la religión.
- Se ha observado que el estrés percibido en militares tiene una relación muy alta con la aceptación y la descarga emocional, debido a su bajo uso esto puede generar un rendimiento menos a la hora de trabajar.
- Para finalizar, como en todos los trabajos la salud psicológica es muy importante para poder realizar el trabajo de una manera satisfactoria y con buenos resultados, por ello es importante prevenir los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. En el caso de los trabajadores militares es muy difícil no tener ningún tipo de

estrés, ya que como hemos visto están sometidos a situaciones de mucha dureza tanto emocional como física, por eso es importante que:

- Tengan un apoyo profesional dentro del ámbito laboral, que les ayude a gestionar las emociones y le enseñe la manera de afrontarlas.
- Establecer tiempos de descanso para recuperación física o psíquica.
- Los mandos estén preparados psicológicamente ya que esto puede afectar tanto al rendimiento individual como el de la unidad, para ello se le pueden facilitar ayudas a manejar situaciones donde puedan surgir problemas psicológicos en una operación.
- Preparar a las familias cuando existan situaciones de despliegue y así puedan significar un apoyo para el trabajador y entender la situación.
- Cada soldado sepa en todo momento su rol y tenga claras sus labores.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Alfonso, I. (1995). *Técnicas de investigación bibliográfica*. Caracas: Contexto Ediciones.
- Brannon, L., & Feist, J. (2001). *Psicología de la salud*. Madrid: Paraninfo.
- Candia y Perez. (2018). *Manual del Método del cuestionario SUSES/ISTAS21 versión completa y breve*. Obtenido de Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad Y salud en el Trabajo:
https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Carver, C. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100.
- Carver, C., Scheier, M., & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Castro, A., & Casullo, M. (2002). Predictores de rendimiento académico y militar en cadetes argentinos. *anales de Psicología*, 18(2), 247-259.
- Chaves Castaño, L., & Orozco Rosado, A. (2015). Estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento al estrés en soldados: Un estudio correlacional. *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 35-56.
- Derogatis, L. (2002). SCL-90-R: Cuestionario de Síntomas . Madrid, España: TEA Ediciones.
- Díaz Pino, S., & Villar Encarnación, A. (2020). *Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima*. Lima-Perú.
- Eysenck, H., & Eysenck, S. (1994). *Cuestionario de personalidad EPI*. Madrid: Tea Ediciones.
- Herzberg, F. (1959). *Job attitude and opinion*. Western reserve: University of Cleveland.

- Huanay Yauli, M. (2019). *Resiliencia y estilos de afrontamiento al estrés en soldados que ppresentan servicio militar voluntario en la zon VRAEM del Ejército Peruano*. Huancayo.
- James O, J. (2001). En *Adaptación de pruebas psicológicas y de desarrollo de software para población limitada visual: cuestionario de personalidad 16 PF forma C*. En *Acta Colombiana de Psicología V 5 Medición y evaluación* (págs. 123-134). Universidad Católica de Colombia.
- Karasek, R. (1996). Prevención del estrés mediante la reorganización del trabajo: Resumen de 19 estudios de casos prácticos internacionales. En *La prevención del estrés en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Lazarus, R. (1966). Psychological stress and the coping process. (McGraw-Hill, Ed.)
- Lazarus, R. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*(44), 1-21. Obtenido de <https://www.annualreviews.org/action/doSearch?ContribAuthorRaw=Lazarus%2C+R+S>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lévano Muchotrigo, J. (2003). *El patrón de conducta tipo A y tipo B y los estilos de afrontamiento al estrés en una muestra de personal militar*. Lima- Perú.
- Leymann, H. (1996b). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,5,2, 165-184.
- Londoño, N., Henao, G., Puerta, I., Posada, S., Arango, D., & Aguirre-Acevedo, D. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200010
- Margolis, B., Kroes, W., & Quinn, R. (1974). Job stress. an unlisted occupational hazard. *Journal of Occupational Medicine*, 16, págs. 654-661.
- Matteson, M., & Ivancevich, J. (1985). *Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial*. México: Trillas.

- McCrae, R., & Costa, P. (1990). *Personality in adulthood*. Nueva York: Guilford.
- Moos, R. (1993). *Coping Responses Inventory: Adult Form manual*. Odessa: FL: Psychological Assessment Resources.
- Morán, C. (2002). Mobbing: Persecución o psicoterror en el trabajo. *Capital Humano*, 175, 84-90.
- Morán, C. (2005). *Relación entre variables de personalidad y estrategias de afrontamiento del estrés laboral*. León: Universidad de León.
- Morán, C. (2010). *Estrés, Burnout y Mobbing, Recursos y Estrategias de Afrontamiento*. Salamanca: Amarú.
- Morán, C. (2019). *Apuntes de la asignatura Psicología Aplicada*. León.
- Morán, C., & Schulz, R. (2008). Influencia del optimismo y del afrontamiento en el bienestar laboral. *Capital Humano*(225), 86. Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1478/c236_086_a_Moran_225_2.pdf
- Morán, C., & Torres, J. (2019). Factores de personalidad y estrategias de afrontamiento en mujeres: relaciones y diferencias. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 139-150.
- O'Brien, G. (1998). El estrés laboral como factor determinante de la salud. En J. Buendía, & J. Buendía (Ed.), *Estrés laboral y salud* (págs. 61-77). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Osborne, D. (1983). Vibration at work. En D. Osborne, M. Grunenber, D. Osborne, & M. Grunenber (Edits.), *The physical environment at work*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Pedraza, R. (2015). *Resiliencia y combate: Un estudio con soldados colombianos*. Palermo, Colombia.
- Peiró, J. (2000). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Poulton, E. (1978). Blue collar Stressors. En C. Cooper, & R. Payne, *Stress at work*. Chichester: John Wiley and Sons.

- Repetti, R. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 710-720.
- Rodríguez Alonso, F. (2018). *Percepción del estrés, Afrontamiento y Ajuste Psicológico en Despliegues Militares*. Santiago de Compostela.
- Sanz-Carrillo, C., García-Campayo, J., Rubio, A., Santed, M., & Montoro, M. (2002). Validation of the Spanish version of the Perceived Stress Questionnaire. *Journal of Psychosomatic Research*, 52(3), 167-172. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022399901002756?via%3Dihub>
- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida*. Buenos Aires: Cía .Gral. Fbril.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. Nueva York: Nueva York, McGraw-Hill.
- Surles, R. (2019). *RANDY SURLES - EDITOR DE LIBROS MILITARES*. Obtenido de <http://randysurles.wordpress.com/>
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). on the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 215-237.