

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



La autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés
en los trabajadores de una Empresa de Lima Norte

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA

Felipa Elvira Benites Benites

ASESOR

Wilfredo Javier Marquina Mauny

Lima, Perú
2024

METADATOS COMPLEMENTARIOS**Datos de los Autores****Autor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 3

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 4

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Datos de los Asesores**Asesor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Asesor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Datos del Jurado

Presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos de la Obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

***Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesauro).**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LICENCIATURA

ACTA N° 114-2024

En la ciudad de Lima, a los veintiséis días del mes de Julio del año dos mil veinticuatro, siendo las 14:30 horas, la Bachiller Benites Benites, Felipa Elvira, sustenta su tesis denominada **“La autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una Empresa de Lima Norte”** para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, del Programa de Estudios de Psicología.

El jurado calificó mediante votación secreta:

- | | |
|--|--------------------|
| 1.- Prof. Cecilia Helen Valqui Sanchez | APROBADO : REGULAR |
| 2.- Prof. Claudia Rebeca Cahui Ramírez | APROBADO : REGULAR |
| 3.- Prof. Victoria Paula Sandoval Medina | APROBADO : BUENO |

Se contó con la participación del asesor:

- 4.- Prof. Wilfredo Javier Marquina Mauny

Habiendo concluido lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y siendo las 15:25 horas, el Jurado da como resultado final, la calificación de:

APROBADO : REGULAR

Es todo cuanto se tiene que informar.



Prof. Cecilia Helen Valqui Sanchez
Presidente



Prof. Claudia Rebeca Cahui Ramírez



Prof. Victoria Paula Sandoval Medina



Prof. Wilfredo Javier Marquina Mauny

Lima, 26 de Julio del 2024

Anexo 2

CARTA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR(A) DE TESIS CON INFORME DE EVALUACIÓN DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO

Lima, 4 de setiembre de 2024

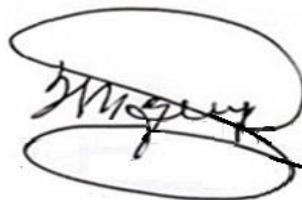
Señor(a),
YORDANIS ENRÍQUE CANTO
Jefe del Departamento de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud UCSS

Reciba un cordial saludo.

Sirva el presente para informar que la tesis, bajo mi asesoría, con título: **“La autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una Empresa de Lima Norte”**, presentado por la bachiller Felipa Elvira Benites Benites (código de estudiante 2017100170 y DNI 74160626) para optar el título profesional de Licenciado en Psicología ha sido revisado en su totalidad por mi persona y **CONSIDERO** que el mismo se encuentra **APTO** para ser sustentado ante el Jurado Evaluador.

Asimismo, para garantizar la originalidad del documento en mención, se le ha sometido a los mecanismos de control y procedimientos antiplagio previstos en la normativa interna de la Universidad, **cuyo resultado alcanzó un porcentaje de similitud de 11 %** (poner el valor del porcentaje).* Por tanto, en mi condición de asesor(a), firmo la presente carta en señal de conformidad y adjunto el informe de similitud del Sistema Antiplagio Turnitin, como evidencia de lo informado.

Sin otro particular, me despido de usted. Atentamente,



Asesor Mg. Wilfredo Javier Marquina Mauny
DNI N°: 25620629
ORCID: 0000-0003-4820-7740
Facultad de Ciencias de la Salud UCSS

* De conformidad con el artículo 8°, del Capítulo 3 del Reglamento de Control Antiplagio e Integridad Académica para trabajos para optar grados y títulos, aplicación del software antiplagio en la UCSS, se establece lo siguiente:

Artículo 8°. Criterios de evaluación de originalidad de los trabajos y aplicación de filtros

El porcentaje de similitud aceptado en el informe del software antiplagio para trabajos para optar grados académicos y títulos profesionales, será máximo de veinte por ciento (20%) de su contenido, siempre y cuando no implique copia o indicio de copia.

La autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés
en los trabajadores de una empresa de Lima Norte

DEDICATORIA

A Dios, que siempre está a mi lado y me bendice en cada etapa de mi vida.

A mis padres Javier y Elvira, así como a mis hermanos Christopher, Katuska y Sandra, por su respaldo y amor incondicional. Ellos son mi fuente de fortaleza y me impulsan a seguir avanzando.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme y permanecer a mi lado.

Expreso mi gratitud hacia mi familia por inspirarme y respaldarme.

A mis amistades más cercanas les agradezco su apoyo inquebrantable y su impulso constante para continuar con mis proyectos.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte. **Método:** El estudio fue correlacional, de corte transversal. La población incluyó a 42 trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre 18 y más de 36 años, seleccionados mediante un muestreo censal. Se utilizaron el Inventario de autoestima de Coopersmith, versión adultos, y el Brief Cope 28, versión española de Carver. Para el análisis estadístico, se utilizó STATA 15 y se realizaron las pruebas de chi-cuadrado, y para la prueba de normalidad se empleó Shapiro Wilk. **Resultados:** Se observó una relación significativa entre la autoestima y las tácticas utilizadas para hacer frente al estrés. Además, se identificó una asociación significativa entre la autoestima y la estrategia de afrontamiento al estrés centrada en la evitación del problema ($p=0.005$). El 61.90 % de los empleados exhibió un nivel elevado de autoestima. Respecto a las estrategias para afrontar el estrés, el 54.76 % optó por la estrategia centrada en el problema, mientras que el 80.95 % eligió la estrategia centrada en la emoción. Asimismo, se estableció una relación entre la autoestima y el estado civil ($p=0.029$). **Conclusión:** La relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés se explica mediante la percepción y evaluación de la valía personal de una persona en la manera en que aborda situaciones estresantes.

Palabras claves: Autoestima, estrategias, trabajadores, empresa, estrés (fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between self-esteem and stress coping strategies in workers of a company in northern Lima. **Method:** The study was cross-sectional correlational. The population included 42 workers of both sexes, aged between 18 and over 36 years, selected through census sampling. The Coopersmith Self-Esteem Inventory adult version and Carver's Brief Cope 28 Spanish version were used. For statistical analysis, STATA 15 was used and chi-square tests were performed, and Shapiro Wilk was used for the normality test. **Results:** A significant relationship was observed between self-esteem and the tactics used to cope with stress. Furthermore, a significant association was identified between self-esteem and the stress coping strategy focused on problem avoidance ($p=0.005$). 61.90% of employees exhibited a high level of self-esteem. Regarding strategies to cope with stress, 54.76% chose the problem-focused strategy, while 80.95% chose the emotion-focused strategy. Likewise, a relationship was established between self-esteem and marital status ($p=0.029$). **Conclusion:** The relationship between self-esteem and stress coping strategies is explained by the perception and evaluation of a person's personal assessment of the way they approach stressful situations.

Keywords: Self-esteem, strategies, workers, company, stress (source: DeCS).

ÍNDICE

Resumen	v
<i>Abstract</i>	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Introducción	x
Capítulo I. El problema de investigación	11
1.1. Situación problemática	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3. Justificación de la investigación	12
1.4. Objetivos de la investigación	13
1.4.1. Objetivo general	13
1.4.2. Objetivos específicos	13
1.5. Hipótesis	13
Capítulo II. Marco teórico	15
2.1. Antecedentes de la investigación	15
2.2. Bases teóricas	18
Capítulo III. Materiales y métodos	24
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	24
3.2. Población	24
3.2.1. Selección del muestreo	25
3.2.2. Criterios de inclusión y exclusión	25
3.3. Variables	25
3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables	25
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	26
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	27
3.6. Ventajas y limitaciones	27
3.7. Aspectos éticos	28
Capítulo IV. Resultados	29
Capítulo V. Discusión	36
5.1. Discusión	36
5.2. Conclusión	37
5.3. Recomendaciones	38
Referencias bibliográficas	39
Anexos	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de los factores sociodemográficos	29
Tabla 2. Prueba de normalidad	30
Tabla 3. Relación entre la estrategia de afrontamiento al estrés centrada en el problema y la autoestima	30
Tabla 4. Relación entre la estrategia de afrontamiento al estrés centrada en la emoción y la autoestima	31
Tabla 5. Relación entre la estrategia de afrontamiento al estrés centrada en la evitación del problema y la autoestima	31
Tabla 6. Relación entre variables sociodemográficas y la autoestima	32
Tabla 7. Relación entre variables sociodemográficas y la dimensión centrada en el problema	33
Tabla 8. Relación entre variables sociodemográficas y la dimensión centrada en la emoción	34
Tabla 9. Relación entre variables sociodemográficas y la dimensión centrada en la evitación del problema	35

INTRODUCCIÓN

La autoestima tiene un papel importante en la vida diaria de la persona, ya que le ayudará afrontar las adversidades que esté pasando, así como a tener éxito en varios aspectos de la vida (Branden, 2010). Por ello, a partir de las atribuciones que el sujeto se hace respecto a sus cualidades físicas y psíquicas, habilidades, competencias, éxitos y fracasos va desarrollando su autoestima (Ortega, *et al.*, 2001).

Se puede inferir, desde el punto de vista ergonómico, que trabajar casi todos los días sentado a un escritorio, durante periodos prolongados, ubica a la persona en un escenario de exposición en el que se ve afectada por varios factores; por ello, el trabajo presenta la dualidad de tener tanto aspectos positivos como negativos para las personas (Muñoz, 2018). Si una persona experimenta de manera constante niveles elevados de estrés, este puede afectar la salud y el comportamiento de la persona, ocasionando consecuencias no deseadas de carácter psicológico y de carácter fisiológico (Gaeta y Martin, 2009).

Por tanto, resulta relevante prestar mayor atención a las estrategias de afrontamiento del estrés porque son las herramientas que utilizan los individuos para poder desarrollar su vida familiar y laboral. De tal manera que se puede favorecer la adaptación y la adaptabilidad individual a situaciones estresantes, como señalan Morán, *et al.* (2010).

El estrés produce daños en la salud con impacto negativo en la productividad de los trabajadores, reduciendo hasta el 42 % su productividad y generando pérdidas en la empresa que laboran (OIT, 2016). De igual manera, con la depresión y la ansiedad se pierde casi un billón de dólares y un aproximado de 12 000 millones en días no trabajados; ello generó que establezcan directivas sobre salud mental laboral de manera conjunta (OMS/OIT, 2022).

Es necesario ahondar en el problema: ¿existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa de Lima Norte? Esto nos llevará al objetivo general: determinar la relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa de Lima Norte; y, de manera específica, determinar el nivel de autoestima y qué estrategia de afrontamiento es predominante, y la relación entre las variables principales y las sociodemográficas. Esta investigación aportará mayores conocimientos sobre dichas variables en trabajadores en el rubro de tecnología o similar, pues la información con dicha población es escasa o no actualizada en el Perú y permitirá generar nuevas investigaciones, siendo ello una importante limitación que llevó a realizar la presente investigación.

Numerosos antecedentes han estudiado las variables autoestima y estrategias de afrontamiento al estrés practicadas por los empleados de diferentes ocupaciones; sobresale la ausencia de investigación de ambas variables en los trabajadores relacionados al rubro de tecnología o similar. En cuanto a trabajadores docentes, en el estudio de Marvelly (2020), que tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima de los trabajadores de una institución educativa, se encontró que la mayoría de los individuos evaluados se sitúan en el nivel alto, con su distribución en las subescalas de sí mismo, social y hogar, ubicándose en niveles alto, medio alto y medio alto, respectivamente. En cuanto a trabajadores de centro de salud, Seminario (2018), en su estudio, nos muestra que los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca presentan una autoestima medio alto a nivel general: en la subescala sí mismo, un 55% presenta un

nivel medio alto; en la subescala social, un 45% presenta un nivel medio alto; y en la subescala hogar, un 60% presenta un nivel medio alto.

Por tanto, la hipótesis del presente estudio es que sí existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa de Lima Norte. Este estudio contará con las variables autoestima y estrategias de afrontamiento al estrés. Siendo la primera una evaluación que el individuo hace de sí mismo, ya sea expresando una actitud de aprobación o desaprobación, si el individuo se sentirá capaz, significativo y exitoso (Coopersmith, 1967); y la segunda, como esfuerzos cognitivos y conductuales en continuo cambio destinados a mejorar demandas externas e internas específicas que se perciben como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986).

En el presente estudio, el primer capítulo aborda la exposición y planteamiento del problema, junto con la formulación de objetivos, la justificación de la investigación y la presentación de hipótesis. El segundo capítulo, se centra en el marco teórico, donde se incluyen conceptos relevantes que facilitan la comprensión del problema en cuestión. Además, se lleva a cabo una revisión de investigaciones vinculadas al tema, así como de la literatura nacional e internacional relacionada con la variable en estudio. El tercer capítulo detalla la metodología empleada, los instrumentos utilizados, las variables analizadas y la población evaluada. Posteriormente, en el cuarto capítulo se proporcionan los resultados obtenidos, incluyendo una descripción detallada de cada tabla presentada. Finalmente, se presenta la discusión de los resultados, las conclusiones derivadas de la investigación y las recomendaciones formuladas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Situación problemática

La autoestima desempeña un papel esencial en la vida de un individuo en el entorno laboral, dado que la manera en que se percibe y se valora a sí mismo se refleja directamente en su rendimiento laboral. Resulta crucial que los empleados de una institución mantengan un nivel elevado de autoestima, ya que esto incidirá positivamente en su desempeño ocupacional (Saavedra, 2019). La autoestima se define como la valoración que una persona realiza de sí misma, manifestando una actitud de aprobación o desaprobación. Esto señala la creencia del individuo en su capacidad, importancia, éxito y merecimiento (Coopersmith, 1967). Algunos autores afirman que la autoestima es la base del desarrollo humano e influye en todas las actividades y roles que se asumen en la vida, incluido aquellos que son producto del trabajo (Rodríguez *et al.*, 1988). En este sentido, un cargo laboral debería satisfacer las expectativas de la persona, fortaleciendo diferentes áreas de desarrollo individual; de no ser así, es posible encontrar trabajadores que limiten su capacidad profesional, tengan dificultades de relacionarse con los demás, y sean incapaces de perseguir algo que los pudieran llevar al éxito.

Hoy en día, las empresas se confrontan en un entorno empresarial acelerado y competitivo, con mercados que están globalizados e impulsados por la innovación. En este contexto, buscan establecerse y obtener beneficios destacando la creciente importancia de sus colaboradores al reconocer que son el factor distintivo clave para alcanzar sus metas (Soto y Cueva, 2021). Las personas que se encuentran en el mundo laboral están expuestas a diferentes factores que desencadenan el estrés, ya sea a corto o largo plazo. Uno de estos factores puede ser la exigencia del propio individuo para alcanzar metas que pueden llegar a ser difíciles de lograr, ya sea por falta de tiempo o de conocimiento (Acero Montoya, 2020).

La autoestima y las estrategias de afrontamiento en el entorno laboral se han estudiado con diferentes ocupaciones. En el estudio realizado por Sáenz y Chong (2021) en trabajadores del área asistencial del servicio de emergencia de un hospital, demuestran que el 37.5% de los trabajadores que utiliza una estrategia de afrontamiento dependen de las circunstancias, muy pocas veces la emplea con un 35% y es usado de manera frecuente por un 27.5%. El 42,5% rara vez utiliza estrategias de afrontamiento centradas en el problema, mientras que el 41,3% utiliza con poca frecuencia el afrontamiento centrado en la emoción. Por otro lado, un 35% recurre a la dimensión que busca evitar el problema. En cuanto a trabajadores de un mercado, en el estudio de Berrocal y Castro (2022) predominó un nivel de autoestima medio-alto en los trabajadores. En relación con la autoestima, Coopersmith (1967) menciona que aquellos con una autoestima elevada enfrentan las tareas laborales anticipando el éxito y la aceptación positiva. Tienen confianza en sus percepciones y juicios, creen que sus esfuerzos conducirán a resultados favorables y son capaces de aceptar sus propias opiniones. El nivel de autoestima puede determinar las actitudes y las percepciones de los trabajadores sobre su felicidad, pudiendo afectar el trabajo que realizan (Hinostroza, 2020).

De modo particular, en el ámbito de trabajo es frecuente ver a los trabajadores con síntomas de estrés que afectan su autoestima y sus estrategias de afrontamiento al estrés. Esta apreciación se basa en hechos observacionales. Los trabajadores en el área de desarrollo experimentan una presión constante por las limitaciones de tiempo

para dominar los proyectos, el nuevo *software* y los lenguajes, la presión de superarse, presentar el trabajo a clientes o colegas. Muchos programadores y desarrolladores trabajan durante demasiado tiempo sin centrarse en el cuidado personal. Trabajar casi todos los días sentado a un escritorio durante periodos prolongados ubica a la persona en un escenario de exposición en el que se ve afectada por varios factores. El trabajo presenta la dualidad de tener tanto aspectos positivos como negativos para las personas (Muñoz, 2018). Esta situación puede influir en cómo se sienten las personas y afectar su autoestima en el trabajo. Algunos trabajadores enfrentan el estrés laboral recurriendo a métodos poco saludables como el consumo de sustancias o el aislamiento social, en lugar de adoptar estrategias de afrontamiento más efectivas. La adaptación negativa al estrés no solo impacta la salud mental de las personas, sino que también provoca un ambiente laboral menos eficiente y saludable en general. Por otro lado, el nivel de autoestima es un indicador de si tendremos éxito o fracasaremos. A medida que la autoestima aumente en los trabajadores, también lo hará el desempeño y la satisfacción con la vida y el trabajo. Una baja autoestima no solo impacta en la productividad y el desempeño laboral, sino que también tiene un efecto negativo en las interacciones sociales y las relaciones en el trabajo.

Por dicho motivo, se encuentra la importancia de llevar a cabo este estudio donde se planteará el siguiente problema de investigación, si existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrada en el problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?
- ✓ ¿Existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrada en la emoción en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?
- ✓ ¿Existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrada en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?
- ✓ ¿Existe relación entre el nivel de autoestima y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?
- ✓ ¿Existe relación entre la estrategia de afrontamiento centrado en el problema y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?
- ✓ ¿Existe relación entre la estrategia de afrontamiento centrado en la emoción y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?
- ✓ ¿Existe relación entre la estrategia de afrontamiento centrado en la evitación del problema y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad

en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?

1.3. Justificación de la investigación

La presente investigación se justificó en los siguientes criterios:

Justificación práctica

A nivel práctico, con base a los resultados que se obtengan del estudio, servirán para elaborar planes de prevención, estrategias de promoción de la autoestima en los colaboradores. Además, identificar las estrategias de afrontamiento más relevantes que permitirá enfrentar de manera eficaz y eficiente los desafíos en situaciones estresantes que experimenten los colaboradores para mantenerlas y fortalecerlas.

Justificación teórica

La presente investigación ofrece aportes a nivel teórico, debido a que toda la información recopilada se sustenta en base a fundamentos teóricos. Para la variable autoestima, Coopersmith en su teoría nos dice que es indispensable constituir una autoestima adecuada debido a que una baja autoestima podría ser condicionante de problemas a nivel físico, emocional y sentimental; que esta, a su vez, puede estar asociado a problemas de relaciones interpersonales, y en el desempeño laboral, podría verse afectado en la productividad. En la variable estrategias de afrontamiento al estrés, Carver, Scheier y Weintraub conceptualizan su propuesta de medida del afrontamiento al estrés bajo dos directrices teóricas: una es el modelo de Lazarus de Estrés y otro es un modelo de autorregulación del comportamiento.

Justificación metodológica

La presente investigación siguió una ruta metodológica teniendo en cuenta el tipo y diseño de la investigación; asimismo, se utilizaron dos instrumentos adecuados para las variables, basado en una revisión documental y empleando criterios de confiabilidad y validez. En el estudio se realizarán recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos para mantener o mejorar la autoestima de los trabajadores y cómo afrontar situaciones estresantes. Este estudio puede ser útil para profesionales interesados en realizar investigaciones similares.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar si existe relación significativa entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar si existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

- ✓ Determinar si existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.
- ✓ Determinar si existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.
- ✓ Determinar si existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.
- ✓ Determinar si existe relación significativa en las estrategias de afrontamiento centrado en el problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.
- ✓ Determinar si existe relación significativa en las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.
- ✓ Determinar si existe relación significativa en las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

Ho: No existe relación significativa entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

1.5.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H2: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H3: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H4: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H5: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento centrado en el problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H6: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H7: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Numerosos antecedentes han estudiado las variables autoestima y estrategias de afrontamiento al estrés practicadas por los empleados de diferentes ocupaciones: trabajadores de salud, trabajadores municipales, docentes, entre otros, encontrándose variación en el uso de las estrategias de afrontamiento y nivel de autoestima. Esta investigación aportará mayores conocimientos sobre dichas variables en trabajadores en el rubro de tecnología o similar, pues la información con dicha población es escasa o no actualizada en el Perú y permitirá generar nuevas investigaciones, siendo ello una importante limitación que llevó a realizar la presente investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bermeo (2023) en su investigación “Relación entre autoestima y desempeño laboral en los servidores y trabajadores del Departamento de Acción Social del GAD Municipal de Azogues”, tuvo como objetivo examinar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en los servidores y trabajadores del Departamento de Acción Social del GAD Municipal de Azogues. Es un estudio de enfoque cuantitativo y de carácter descriptivo-correlacional, y se evaluaron a 64 trabajadores. Se aplicó el instrumento de desempeño laboral y la Escala de Autoestima de Rosenberg. Los resultados evidenciaron que el 93,85 % posee una autoestima alta, el 6.15 % posee una autoestima media, mientras que no se presentan personas con baja autoestima. Con relación al desempeño laboral, se tiene el mayor porcentaje como “regular”, con 39 trabajadores que representan el 60,94 %; seguidos de la calificación “alto”, con 24 encuestados que equivalen el 37,50 %; mientras que la calificación “baja” lo obtuvo un trabajador, que corresponde al 1,56 %. Teniendo como conclusión que no existe correlación significativa entre las variables autoestima y desempeño laboral con una significancia del 95,0 %, se tiene un coeficiente de Pearson de 0,055 y un valor de $p=0,665$.

Bustos *et al.* (2022), en su investigación “Niveles de estrés laboral y su relación con las estrategias de afrontamiento presentes en un grupo de trabajadores de la empresa JM Estrada S.A”, tuvo como objetivo analizar los niveles estrés laboral y su relación con las estrategias de afrontamiento que se encuentran presentes en un grupo de trabajadores de la empresa JM Estrada S. A. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, de diseño cuasiexperimental y alcance correlacional; se evaluaron a 70 trabajadores; los instrumentos que se emplearon son el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario Brief COPE-28. Los resultados permiten evidenciar que son las personas del área administrativa, y con un nivel de formación medio-alto, quienes tienden a evidenciar unos puntajes cercanos a un nivel intermedio de estrés. De igual manera, las estrategias de afrontamiento más utilizadas son el afrontamiento activo, la planificación, la aceptación y la reevaluación positiva. También se encontró significancia estadística entre las variables de género y afrontamiento activo, escolaridad y estrés, y reevaluación positiva y estrés.

Jerez (2022), en sus tesis “Relación entre los niveles de autoestima y estrés académico en estudiantes universitarios de la ciudad de Ambato”, tuvo como objetivo identificar la relación entre niveles de autoestima y estrés académico en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Ambato. Se evaluaron a 150 estudiantes universitarios de una universidad privada de la ciudad de Ambato (Ecuador). Los instrumentos que se utilizaron son el Inventario SISCO de Estrés Académico y el Inventario de Autoestima de

Coopersmith. Los resultados arrojaron que no existe una correlación entre las variables de estrés académico y baja autoestima. Empero, se denotaron resultados, estadísticamente significativo de correlación negativa débil entre las estrategias de afrontamiento frente al estrés académico y la autoestima baja ($\alpha = 0,050$) y la autoestima baja en el área familiar ($\alpha = 0,025$). Teniendo como conclusión que el estrés académico no tendría relación con los niveles de autoestima.

Romero *et al.* (2021), en su investigación “Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad en auxiliares de enfermería en aislamiento por Covid-19, del Hospital Militar Central”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento de los auxiliares de enfermería del Hospital Militar Central. Se evaluaron a 20 auxiliares de enfermería; los instrumentos que se utilizaron son la Escala Breve de Afrontamiento del Estrés “COPE-28” y la Escala de Ansiedad Rasgo-Estado “IDARE”. Los resultados indicaron que la estrategia de afrontamiento más utilizada es centrarse en los problemas, la menos utilizada es centrarse en evitar problemas, y dependiendo de la situación, la estrategia es centrarse en las emociones.

Mella, *et al.* (2020), en su investigación “Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la Covid-19”, utilizó un diseño descriptivo transversal, se evaluaron a 118 apoderados, el instrumento que se empleó fue el Inventario de afrontamiento al estrés “Brief COPE-28”. Los resultados evidenciaron que las estrategias de afrontamiento más utilizadas fueron las estrategias de afrontamiento de apoyo emocional y el desahogo. Concluyó que los recursos más empleados por los apoderados en su mayoría son aquellos centrados en la emoción y en la evitación del problema, y el menos utilizado es el de autoinculpación.

Andrade (2020), en su investigación “Relación entre la autoestima y horas de trabajo de las/ los Enfermeros profesionales del Ecuador”, tuvo como objetivo identificar la relación entre la autoestima y las horas de trabajo de las/ los enfermeros profesionales del Ecuador. Corresponde a una investigación cuantitativa con diseño descriptivo-observacional de corte trasversal. Se evaluaron a 84 enfermeros de dos hospitales. Los resultados evidenciaron que el 40.96 % del total posee niveles bajos de autoestima, mientras que el 59.04 % restante maneja niveles altos (p -valor 0.110). La carga de trabajo ≥ 40 horas semanales es un riesgo de presentar una baja autoestima 1.22 veces mayor que entre profesionales que reportaron < 40 horas de trabajo a la semana, siendo este hallazgo relevante, aunque no presentó significancia estadística.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rodrigo y Peralta (2022), en sus tesis “Estrategias de afrontamiento al estrés y su relación con la calidad de vida laboral en los trabajadores de un centro de salud de Juliaca, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la calidad de vida laboral en trabajadores de un centro de salud Juliaca. Se evaluaron a 63 trabajadores del centro; los instrumentos utilizados fueron el Inventario de afrontamiento al estrés “Brief COPE-28” y el Cuestionario de Calidad de vida profesional “CVP-35”. Los resultados indican que la estrategia de afrontamiento centrada en el problema es la más utilizada y la menos frecuente es aquella centrada en la evitación del problema; a su vez, la estrategia de enfrentamiento a estrés centrada en la emoción es la que más depende de las circunstancias. En cuanto a la variable calidad de vida laboral, el 3.2 % de los trabajadores del centro de salud de Juliaca presentaron un nivel bajo, el 69.8% un nivel medio y el 27% un nivel alto o muy alto de calidad de vida laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre estrategias de afrontamiento al estrés y la calidad de vida laboral en los trabajadores de un Centro de salud, de Juliaca, con un $p = 0.000 < 0.05$.

Berrocal y Castro (2022), en sus tesis “Autoestima y ansiedad en jóvenes trabajadores de un mercado modelo del distrito de Mala, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoestima y la ansiedad en jóvenes trabajadores de un

mercado modelo del distrito de Mala 2022. Se evaluaron 210 participantes; se utilizó una muestra de tipo censal, se elaboró con un diseño no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI), versión Adultos, y la Escala de ansiedad de Zung (EAA). Se tuvo como resultado una correlación negativa moderada inversa entre las dos variables. Predominó el nivel de autoestima medio alta y una ausencia de niveles elevados de ansiedad.

Valdez (2021), en sus tesis “Estrategias de afrontamiento al estrés y resiliencia en los trabajadores del centro de salud José Antonio Encinas de Puno en tiempos de pandemia COVID-19”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento al estrés y la resiliencia en los trabajadores del Centro de salud José Antonio Encinas de Puno en tiempos de COVID-19. La investigación es de tipo básico, sustantivo de nivel descriptivo correlacional; la población evaluada estuvo conformada por 65 trabajadores del centro de salud José Antonio Encinas. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de afrontamiento al estrés Brief - “COPE 28” y el Inventario de Resiliencia (ER). Los resultados indican que la estrategia de afrontamiento al estrés más utilizada es la centrada en el problema, 40 trabajadores se centran en el problema dependiendo a las circunstancias y 25 de forma frecuente; continuado por la estrategia de afrontamiento al estrés centrado en la emoción, 55 trabajadores dependiendo de las circunstancias y 3 la usan de forma frecuente; y la que menos se utiliza es la estrategia de afrontamiento al estrés centrada en la evitación del problema: 26 trabajadores muy pocas veces emplea la evitación al problema y 39 la usa dependiendo a las circunstancias. En lo referido a la variable de resiliencia, el 50.8% (33/65) presenta un nivel alto, el 21,5% (14/65) un nivel muy alto, el 23.1% (15/65) un nivel regular, el 4,6% (3/65) un nivel bajo.

Sáenz y Chong (2021), es su tesis “Estrategias de afrontamiento al estrés en tiempos de pandemia, del personal de emergencia de un hospital de Lima Sur, 2020”, tuvo como objetivo determinar las estrategias de afrontamiento al estrés, en tiempos de pandemia, del personal de emergencia de un hospital de Lima Sur, 2020. Se evaluaron a 80 trabajadores del área asistencial del servicio de emergencia de un hospital; y el instrumento que se utilizó fue el Cuestionario de estrategias de afrontamiento (Brief Cope). Los resultados evidenciaron que el personal utiliza la estrategia de afrontamiento dependiendo de las circunstancias un 37.5 %, seguido de muy pocas veces la emplea un 35 %, y la utiliza de manera frecuente un 27.5 %. Esta estrategia para enfrentar el estrés en tiempos de pandemia, en la dimensión centrada en el problema, el 42,5 % de los trabajadores la emplean muy pocas veces; en la dimensión centrada en la emoción, el 41,3 % de los encuestados lo emplean muy pocas veces; en la dimensión centrada en la evitación del problema, el 35 % de los encuestados las emplean muy pocas veces. Teniendo como conclusión que los trabajadores utilizan con mayor frecuencia las estrategias dependiendo de las circunstancias y muy pocas veces.

Arenas y Azabache (2021), en su tesis “Autoestima, estrategias de afrontamiento asociados al estrés académico en estudiantes de enfermería - UNT en tiempos COVID-19”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de autoestima, los estilos de afrontamiento y el nivel de estrés académico de las estudiantes de enfermería - UNT en tiempos de COVID-19. Se evaluaron a 133 estudiantes; los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de autoestima de adultos de Coopersmith, la Escala valorativa de estrés académico de Barraza y el Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) de Carver. Los resultados evidenciaron que el 45.9 % obtuvo nivel de autoestima alta, el 39.1 %, nivel medio, y el 15.0 %, nivel bajo. En relación con los estilos de afrontamiento, el 56.4 % su estilo fue centrado en las emociones, el 30.1 % centrado en el problema, el 12.0 % dos o más estilos, y el 1.5 % otros estilos de afrontamiento; y según nivel de estrés, el 63.5 % presentó nivel de estrés medio, el 20.3 % nivel bajo y el 16.3 % nivel alto. Teniendo como conclusión que existe relación negativa e inversa entre nivel de autoestima y nivel de estrés (Tau-b Kendall: -

0.397 $p=0.00$); por el contrario, no existe relación entre las estrategias de afrontamientos y nivel de estrés ($p=0.372$).

Hinostroza (2020), en sus tesis "Niveles de autoestima y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales Tumbes - Perú, 2018", tuvo como objetivo determinar la relación entre niveles de autoestima y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales, Tumbes - Perú, 2018. Se evaluaron a 43 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Autoestima de Coopersmith (adultos) y la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados evidenciaron que no existe una relación entre niveles de autoestima y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales, siendo la alta autoestima en 79.1 % e insatisfacción en 88.4 %, y la prueba de correlación de Spearman obtuvo una significancia igual a 0.307, el cual es mayor a 0.05; tampoco existe relación entre niveles de autoestima y la satisfacción laboral en las dimensiones condición del trabajador y significación de las tareas con valores de significancia en la prueba de correlación de Spearman de 0.584 y 0.191, respectivamente en cada dimensión, las cuales son mayores a 0.05. Existe una relación significativa entre niveles de autoestima y la satisfacción laboral en las dimensiones reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, con valores de significancia en la prueba de correlación de Spearman de 0.003 y 0.031, respectivamente en cada dimensión, las cuales son menores a 0.05.

Marvely (2020), en sus tesis "Nivel de autoestima de los trabajadores de la institución educativa San Francisco de Asís, del distrito de Castilla, Piura - 2017", tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima de los trabajadores de la Institución educativa San Francisco de Asís del distrito de Castilla, Piura, 2017. Se evaluaron a 36 trabajadores; el instrumento aplicado fue el Inventario de Autoestima de Coopersmith versión Adultos. Los resultados obtenidos evidenciaron que la mayoría de los evaluados se encuentran en el nivel alto, siendo su distribución en subescalas de sí mismo, social y hogar, en niveles alto, medio alto y medio alto, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

Autoestima

2.2.1. Definición conceptual

Coopersmith, S. (1967) define la autoestima como la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación, e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso.

2.2.2. Teorías sobre la autoestima

En la Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow (1954), para el desarrollo de la autoestima, se afirma: "Esencialmente, todo comportamiento humano está impulsado por uno o más determinados factores personales que generan deseos para satisfacer necesidades físicas o psicológicas individuales" (Hinostroza, 2020).

Estas necesidades están estratificadas según la teoría de Maslow y representadas en forma de pirámide; se suelen destacar dos necesidades: las necesidades básicas y las necesidades de crecimiento personal; el objetivo de satisfacerlos es que el individuo alcance la autorrealización. Dado que la autoestima de una persona es función de necesidades plenamente satisfechas, conduce a la madurez y al crecimiento personal, permitiéndole desarrollarse plenamente en una sociedad

determinada. La autoestima de una persona está determinada por la visión que tiene de sí misma y cómo se valora, ya sea con base en los logros, las acciones, los deberes que desempeña, el amor y el cariño que da y recibe. Por eso, su valoración sobre lo que los demás piensan de él es muy importante, porque nadie se conoce a sí mismo de manera abstracta, sino en función de dónde trabaja y en qué sociedad vive. Los estándares por los que otros te juzgan se basan en factores sociales, incluida la comunidad a la que perteneces, tu grupo social, tu estatus, género, edad, ocupación, etc. (Hinostroza, 2020).

En la teoría de la autoestima de Coopersmith (1967), se plantea que está determinada fundamentalmente por el entorno familiar; también utiliza la competencia como un factor importante en el desarrollo de la autoestima. Indica que las propias experiencias de competencia y autoestima de los padres son factores significativos en el desarrollo de esta. Los niños se evalúan observando a sus padres, reconociendo sus puntos buenos y también sus deficiencias, así como enfrentando la crítica. Las expectativas positivas que nos creamos con respecto a nosotros mismos tienen más probabilidades de ser cumplidas; destaca también la importancia de la autoevaluación que hace el sujeto, así como la percepción que tiene de sus habilidades y competencia personal. Coopersmith concluye que las experiencias de éxito o fracaso son factores que inciden en el desarrollo de la autoestima. Además, desarrolló el instrumento con base en sus descubrimientos de diferentes estudios. Encontró que los sujetos basan la imagen de sí mismas en cuatro criterios:

- 1) Vinculación: Es consecuencia del sentimiento de satisfacción originado de establecer el vínculo importante en cada sujeto.
- 2) Singularidad: Resulta del conocimiento y del respeto del sujeto por las habilidades que lo hacen especial o diferente, afirmándose con la aceptación o desaprobación de los demás.
- 3) Poder: Resultado de la disposición del sujeto a los medios, oportunidades, y su habilidad para cambiar el resultado de su vida de forma significativa.
- 4) Pauta: Refleja la capacidad del sujeto en la consideración de los reflejos humanos y la praxis adecuada, que lo usa para el establecimiento y afirmación de los valores, objetivos, ideales y aspiración personal. (Abarca, 2022)

Llacsahuanga (2020) señala, en la percepción Coopersmith (1969), que las personas exhiben diferentes formas y niveles de percepción, así como diferencias en las formas y respuestas a los estímulos ambientales. Por tanto, la autoestima tiene diferentes dominios dimensionales que reflejan su amplitud y alcance:

- ✓ Sí mismo: Es el individuo cuyo autoconcepto lo hace innato de poseer una comunicación interpersonal efectiva. Es el que busca liderar, asume responsabilidades, ya que se siente que posee la capacidad de solucionar cualquier tipo de situación difícil que se le pueda presentar a lo largo de su vida. La confianza que posee en sí mismo lo cataloga como una persona muy segura, asertiva y con todas las competencias (Llacsahuanga, 2020).
- ✓ Social: La persona que posee la capacidad para establecer relaciones interpersonales con personas en diferente ambiente, tiempo, lugar, profesión, además de contar con la mayoría de aceptación dentro del entorno social. Socializa de manera muy eficaz y oportuna, es capaz de ganarse la aceptación de los grupos donde se relacione (Llacsahuanga, 2020).
- ✓ Familia: Son aquellas personas que tienen una excelente relación dentro del vínculo familiar, desempeñando roles muy importantes en plantear sus decisiones, además de ejercer un rol fundamental como padres ya que estarán

formando la autoestima de sus hijos, la cual será muy importante para su futuro desarrollo.

Hinostroza (2020) afirma que la autoestima puede estar en tres niveles: alta, media o baja. Las personas tienen diferentes expectativas sobre el futuro, reacciones emocionales y autoconceptos que conducen a muy diferentes tipos de experiencias en uno mismo y en la misma situación. Esto es evidente porque las personas experimentan las mismas situaciones de maneras marcadamente diferentes porque tienen diferentes expectativas sobre el futuro, reacciones afectivas y el autoconcepto.

- ✓ Las personas con alta autoestima son líderes proactivos, expresivos, social y académicamente exitosos; no evitan los desacuerdos, asumen que sus creencias y sus esfuerzos traerán éxito. La calidad general del trabajo que producen es alta y esperan realizar un trabajo excelente en el futuro y ser bien recibidos por sus pares.
- ✓ Las personas con autoestima moderada tienen ciertas similitudes con personas con autoestima alta, pero lo manifiestan en menor medida y se comportan de manera inapropiada en otras situaciones. Su comportamiento inadecuado puede ser positivo, como ser optimista y aceptar críticas, pero tienden a sentirse inseguros de su valor personal y pueden depender de la aceptación social.
- ✓ Las personas con baja autoestima creen que no pueden superar sus defectos, permanecen aisladas dentro de un determinado grupo social, son sensibles a las críticas, se preocupan por los problemas internos, tienen dificultades para establecer relaciones amistosas, están inseguras de sus ideas y dudan de sus capacidades. Creen que el trabajo y las ideas de otras personas son mejores que los suyos propios.

Es crucial resaltar que el autor ha confirmado que la autoestima puede cambiar al abordar las características emocionales, el comportamiento esperado y las motivaciones del individuo.

Estrategias de afrontamiento al estrés

2.2.3. Definición conceptual

Las estrategias de afrontamiento son las respuestas a ciertas situaciones estresantes que dependen de cada persona y de las experiencias previas, de la autopercepción y de las capacidades individuales y motivaciones que forman parte del contexto y del proceso activo de adaptación (Carver *et al.* 1989).

2.2.4. Teorías de afrontamiento al estrés

Según Lazarus y Folkman (1984), en su modelo define el afrontamiento al estrés como los esfuerzos cambiantes tanto cognitivos como conductuales, para hacer frente a necesidades externas o internas percibidas como desbordantes de recursos personales, y que generan estados emocionales desagradables.

Este modelo conceptual ve el afrontamiento como un proceso separado de las consecuencias, que puede ser adaptativo o no, dependiendo del contexto y la valoración del entorno. En esta dirección, Carver, Scheier and Weintraub (1989) utilizan el enfoque de Lazarus y Folkman (1984) para explicar cómo las personas enfrentan el estrés. También emplearon el término *coping* para representar la acción de enfrentar cualquier situación que genere estrés.

En este mismo sentido, según Carver, Scheier & Weintraub (1989), las estrategias de afrontamiento son una forma de responder a la presión, que varía según la experiencia previa, la autoconciencia y el entorno de cada persona. Estas estrategias se adaptan activamente al proceso de capacidad personal y son parte de la motivación. En esta perspectiva, el afrontamiento puede ser visto como algo inherente o duradero, transitorio o circunstancial, y está determinado por el entorno individual de cada persona.

Varios autores han explicado cómo enfrentar el estrés desde diferentes modelos teóricos, pero las propuestas de Lazarus y Folkman (1986) destacan sobre los demás. Carver, Scheier y Weintraub (1989) proponen estilos de afrontamiento frente a situaciones de estrés, basadas en el modelo teórico de Lazarus y Folkman (1986) y otros autores. Estos incluyen estrategia de afrontamiento centrada en el problema, centrada en la emoción y centrada en la evitación del problema.

- La estrategia de afrontamiento centrado en el problema consiste en que la persona toma medidas directas para enfrentar las circunstancias y superar o aliviar las situaciones negativas. Las personas que se enfocan en resolver problemas son decididas y toman medidas para reducir los efectos negativos en sí mismas, según Valdez (2021).
- La estrategia de afrontamiento centrada en la emoción busca solucionar el estrés a través del manejo de las emociones. Reduce el impacto de las emociones negativas y, como resultado, cambia su forma de pensar (Sáenz y Chong, 2021).
- La estrategia de afrontamiento centrada en la evitación del problema refiere que el individuo adopta conductas evitativas en situaciones problemáticas, como plantea Valdez (2021).

Carver, Scheier & Weintraub (1989) plantean los siguientes modos de afrontamiento:

- ✓ Afrontamiento activo: Cuando se inician acciones directas y se incrementan los esfuerzos para reducir o eliminar el estrés.
- ✓ Planificación: Se plantea las estrategias de acción, los pasos a seguir y la dirección de los esfuerzos a realizar.
- ✓ Autodistracción: Se interesa en otros proyectos, buscando distraerse con otras actividades, procurando retirar la atención del estresor.
- ✓ Apoyo Instrumental: Se pide ayuda, consejo e información de personas competentes a fin de saber lo que se debe hacer.
- ✓ Uso de apoyo emocional: Se consigue apoyo emocional de simpatía y comprensión.
- ✓ Desahogo: Se incrementa la conciencia del malestar emocional, se tiende a expresar o descargar esos sentimientos.
- ✓ Aceptación: Implica aceptar que el hecho sucedido o lo que está ocurriendo es real.
- ✓ Negación: Consiste en negar la realidad del suceso estresante.

- ✓ Religión: Cuando se tiende a volver a la religión ante un evento estresante, hay mayor acercamiento a participar de actividades religiosas.
- ✓ Desconexión: Cuando se reducen los esfuerzos para lidiar con el estresor, muchas veces implicando la renuncia a ocuparse de él.
- ✓ Reinterpretación positiva: Consiste en mirar el lado positivo y favorable del problema, e intentar mejorar o crecer a partir de ello.
- ✓ Uso de sustancias: Cuando se toma alcohol u otras sustancias con la finalidad de sentirse mejor o bien para ayudar a soportar al estresor.
- ✓ Humor: Implica hacer bromas o reírse de las situaciones estresantes, haciendo burla de ellas.
- ✓ Autoinculpación: Consiste el culparse o criticarse por lo que ha sucedido.

Carver señala que las estrategias de afrontamiento son las formas de actuar frente a situaciones de estrés, y que buscan manejar y tolerar ese estrés, para luego retomar el equilibrio y la reducción el malestar (Vargas *et al.*, 2010). Hicieron una revisión conceptual y también metodológica; estas revisiones han contribuido enormemente para la elaboración del inventario COPE (Scheier y Carver, 1988, citado en Carver *et al.* 1989)

En el contexto actual, la constante evolución del mundo implica que las personas aborden las situaciones que enfrentan de maneras diversas, especialmente en el ámbito laboral. Según Osorio (2017), el estrés puede surgir en cualquier entorno laboral y tener un impacto en cualquier empleado, independientemente del tamaño de la empresa, la naturaleza de la actividad o la posición dentro de la organización.

Según Chiang *et al.* (2018), señalan que, en ocasiones, las demandas del entorno laboral sobrepasan la capacidad de las personas para hacerles frente de manera efectiva y mantener el control. Estas manifestaciones pueden incluir irritabilidad, fatiga física y/o mental, y una disminución en la productividad en el trabajo. Las estrategias de afrontamiento son enfoques y tácticas empleadas por individuos para lidiar con el estrés y las exigencias cotidianas, como las que se encuentran en el ámbito laboral.

En la literatura especializada se distinguen tres grandes grupos de estrategias: centradas en la emoción, centradas en el problema, y evitativas (Lazarus y Folkman, 1984). Estas estrategias pueden ser clasificadas en adaptativas, aquellas que ayudan a resolver problemas y disminuir el estrés, y desadaptativas, las cuales pueden incrementar el estrés o generar nuevos obstáculos (Delicia, 2024).

Algunas investigaciones sostienen que las estrategias centradas en el problema y centradas en la emoción son las que se asocian a menores niveles de estrés, mientras que las estrategias evitativas se asocian a niveles de estrés y sintomatología mayor (Chen *et al.*, 2020; Fares *et al.*, 2016). Un estudio en el Journal of Occupational Health Psychology encontró que las estrategias más comunes entre los trabajadores incluyen la búsqueda de apoyo social, la planificación y el afrontamiento directo de problemas.

La capacidad para hacer frente no se limita únicamente a resolver los problemas de manera práctica, sino que también implica la capacidad de manejar las emociones y el estrés frente a las situaciones problemáticas. Adaptar las propias estrategias de afrontamiento para enfrentar de manera efectiva los eventos estresantes que están influenciados por cómo evaluamos dichos eventos, así como nuestra capacidad para procesar información y buscar ayuda y apoyo social en el entorno laboral (Castagnetta, 2021).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica o teórica debido a que busca aumentar y fortalecer la información científica ya existente hasta la actualidad sobre un problema o fenómeno de estudio en particular (Cortez y Neill, 2018).

Diseño

Respecto al diseño de investigación, comprende al no experimental, de corte transversal, porque no existió manipulación de las variables y los datos se recolectaron en un solo momento o tiempo único (Hernández *et al.*, 2014).

Nivel

El nivel de estudio es de tipo descriptivo correlacional, porque tiene como propósito describir variables, y evaluar la relación que existe entre dos o más variables. (Hernández *et al.*, 2014)

Enfoque

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque usa la recopilación de datos para demostrar la hipótesis, basado en la medición numérica y el análisis estadístico, para determinar patrones de comportamientos y demostrar teorías (Hinojosa, 2020).

3.2. Población

Considerando que una población está constituida por cada elemento que tiene una o más características en común y que poseen un criterio o interés para ser estudiado (Sánchez *et al.*, 2018). Para la investigación se utilizó como población a 42 trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre 18 y más de 36 años que estén laborando en una empresa de Tecnología de Lima Norte del área de desarrollo en el distrito de Callao 1 en el año 2020.

Los trabajadores desempeñan una variedad de funciones clave que son esenciales para el desarrollo, mantenimiento y éxito de los productos y servicios tecnológicos. Diseñan, codifican, prueban y mantienen aplicaciones y sistemas de *software*. Escriben códigos para construir aplicaciones, sistemas y plataformas. Utilizan diversos lenguajes de programación según las necesidades del proyecto (por ejemplo, JavaScript, Python, Java, C#, etc.). Realizan pruebas exhaustivas para identificar y corregir errores en el *software*, y aseguran que los productos cumplan con los estándares de calidad antes de su lanzamiento.

Las empresas vinculadas a la tecnología tienen muchos protocolos sobre seguridad industrial, derechos de autoría, patentes y limitan el acceso a la realización de investigaciones. Ello explica porque en los últimos cinco años no se encuentran en los diversos repositorios nacionales investigaciones realizadas con esta población. Además, debido a la coyuntura sanitaria en el año 2020, la empresa de tecnología evaluada limitó su equipo de trabajadores a 42 en el área de desarrollo y mantenían un vínculo laboral desarrollado de manera virtual, donde se realizó la investigación. Como

se ha señalado, es justamente esta población la que está expuesta a labores estresantes y de muy poco acceso para ser investigada, quedando demostrada en no encontrar investigaciones en este tipo de población en los diversos repositorios nacionales. Además, es un hecho muy importante haber desarrollado una investigación de la autoestima y el afrontamiento del estrés en plena pandemia mundial.

3.2.1. Selección del muestreo

Se evaluó a todos los trabajadores de la empresa a través de un censo

3.2.2. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- ✓ Trabajadores que estén laborando en una empresa.
- ✓ Los trabajadores que estén dispuestos a ser evaluados.
- ✓ Trabajadores que laboren del área de innovación y desarrollo de la empresa.
- ✓ Trabajadores que se encuentren en el régimen de trabajo virtual
- ✓ Trabajadores que firmaron el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- ✓ Trabajadores ausentes el día de la evaluación.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables

Definición conceptual de autoestima

Es la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso (Coopersmith, 1967).

Definición operacional

Expresiones internas del trabajador sobre sí mismo, que serán medidas mediante el Inventario de autoestima de Coopersmith, versión adultos.

Definición conceptual de estrategias de afrontamiento

Definida como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986).

Definición operacional

Las estrategias de afrontamiento son la manera en que cada persona responde a situaciones estresantes; serán medidas mediante el cuestionario Brief Cope versión española de Carver (1997).

Variables sociodemográficas

Sexo: Variable categórica dicotómica (masculino, femenino)

Edad: Intervalo de tiempo en años que tenía el evaluado durante el cual se llevó a cabo el estudio. Variable cualitativa politómica ordinal (18-25, 26-35, 36 a más)

Estado civil: La situación de una persona en lo que respecta a su vinculación con el matrimonio o la soltería. Variable cualitativa politómica nominal (soltero(a), casado(a), divorciado(a), conviviente).

Cargo en la empresa: Puesto específico de una persona en la empresa. Variable cualitativa politómica nominal (jefe de área, empleado, practicante, otros)

Antigüedad en la empresa: Tiempo total que un trabajador ha estado trabajando en la empresa. Variable cualitativa politómica ordinal (menos de 1 año, 1 a 5 años, 5 a 10 años, 10 a 15 años, más de 15 años).

Antigüedad en el cargo actual: Tiempo total que un trabajador ha ocupado su puesto actual dentro de la empresa. Variable cualitativa politómica ordinal (de 3 a 6 meses, 6 meses a 1 año, 1 a 3 años, 3 a 5 años, más de 5 años)

La matriz de operacionalización de variables en anexo 2.

3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos

- ✓ Se solicitará en una carta el permiso para realizar el estudio en la empresa.
- ✓ Se coordinará con las personas encargadas de dicha empresa para fijar una fecha en la cual se realizará la recolección de datos.
- ✓ Se elaborará de manera virtual (formulario en Google) las pruebas seleccionadas para el estudio, el consentimiento informado y la ficha sociodemográfica.
- ✓ Posteriormente se procederá a enviar un *link* en el cual los participantes encontrarán en primera instancia el consentimiento informado (véase el anexo 3), luego la ficha sociodemográfica (véase el anexo 4), y por último las pruebas respectivas.
- ✓ Después de que los participantes finalicen con las pruebas, se procederá con el vaciado de datos.
- ✓ Finalmente se hará la corrección de los instrumentos; los resultados que se obtengan se codificarán y luego se pondrán en la base de datos para su respectivo análisis estadístico.

Instrumentos

Para la variable: Autoestima

La variable autoestima será medida a través del Inventario de autoestima de Coopersmith (1967), versión adultos. Véase ficha técnica en el anexo 1.

Validez y confiabilidad

La prueba fue validada en el Perú por Lachira en el año 2013, sometida a juicio de expertos. Los puntajes obtenidos fueron sometidos a la prueba binomial, obteniéndose un puntaje de .012 ($p < .05$); por lo tanto, se estableció que la concordancia entre jueces es estadísticamente significativa, siendo la prueba confiable. El instrumento ha sido utilizado en varias investigaciones, siendo validado por Hinostroza (2020) en su investigación; el instrumento de Coopersmith alcanzó un índice de fiabilidad y validez de 0.817, evaluada con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

En cuanto a la confiabilidad, en el proyecto de investigación de Rodríguez (2022), el instrumento alcanzó el coeficiente Kuder-Richarson 20 de .61, teniendo como conclusión que los puntajes de este inventario son muy confiables, además de obtener como Alfa de Cronbach general de .79.

Para la variable: Estrategias de afrontamiento al estrés

La variable estrategia de afrontamiento al estrés será medida a través del Inventario de afrontamiento al estrés Brief - "COPE 28" de Carver Ch. (1997), adaptado al Perú por Lévano, J. (2018) y por Condori y Feliciano (2020). Ficha técnica en el anexo 1.

Validez y confiabilidad

Adaptada al Perú por Chávez, Ortega y Palacios (2016) y con una validez de contenido Lévano (2018), mediante juicio de ocho con la prueba binomial $p < 0.05$, lo cual determinó un grado de acuerdo estadísticamente significativo.

Tiene una confiabilidad a través de la consistencia interna de un Alfa de Cronbach de 0.81 (Barrantes, 2020).

3.5. Plan de análisis e interpretación de la información

Para el análisis estadístico se utilizó el programa STATA 15. Para el análisis descriptivo de las variables categóricas (autoestima, estrategias de afrontamiento al estrés, sexo, estado conyugal, cargo en la empresa, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo de la empresa, número de hijos, edad), se calcularán en frecuencia y porcentaje. Asimismo, para determinar si existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento, se realizará la prueba estadística χ^2 (chi-cuadrado), puesto que ambas variables principales y las variables sociodemográficas son cualitativas; para el análisis inferencial, se empleará las pruebas chi-cuadrado con una significancia menor o igual a 0.05.

3.6. Ventajas y limitaciones

Ventajas

- ✓ El presente estudio ofrece relevancia, puesto que existe poca información a nivel nacional sobre la relación de ambas variables con la misma población. Dicha aportación servirá como un bien científico de carácter teórico para futuras investigaciones relacionadas al tema.
- ✓ Los instrumentos que se utilizaron contaron con pocos ítems, lo que facilitó su rápida aplicación; asimismo, están adaptados y validados en el Perú.
- ✓ La inversión económica para este estudio es de bajo presupuesto.

Limitaciones

- ✓ Por las características específicas de la población, el presente estudio no es posible generalizar los resultados de este a otras poblaciones.
- ✓ Las pruebas fueron autoaplicadas, por lo que los datos brindados pueden ser falseados al estar sujetos a deseabilidad social. Se le mencionó a los participantes el anonimato de la evaluación y su uso para fines de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Los procedimientos éticos se detallarán a continuación:

Confidencialidad y protección de datos

La aplicación de los instrumentos se realizó respetando la confidencialidad de los trabajadores, durante y después del proceso. Los datos de cada participante solo serán accesibles por los autores de la investigación.

Privacidad

Los participantes del estudio tuvieron el derecho a decidir si participar o no del estudio.

No discriminación y libre participación

Para la elección se tomó a los trabajadores que cumplan con los criterios de inclusión al estudio; asimismo, no se rechazó a las personas ya sea por su cultura, religión o nivel socioeconómico. Por otro lado, no se obligó al individuo en su participación si es que no la desea.

Consentimiento informado a la participación a la investigación

Se proporcionó un consentimiento informado, con información relevante sobre la finalidad del estudio a los trabajadores. Así mismo, la investigación tuvo en consideración la ética profesional y honestidad, protegiendo la dignidad y bienestar de los sujetos que participaron.

Respeto por la calidad de la investigación, los autores y el uso de resultados: El valor científico que conlleva el estudio.

En cuanto a la relevancia científica, sugiere la promoción y cuidado de los futuros trabajos que se realicen con él, manteniendo la práctica del principio, en el correcto uso de estos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En la tabla 1, se muestra que, de los 42 trabajadores, la mayoría presenta una edad de 18-25 años (50%), el 54.76 % es del sexo masculino, el 73.81 % es soltero, el 66.67 % no tiene hijos. Asimismo, del total, el 61.90 % tiene el cargo de empleado, el 54.76 % tiene un tiempo de 1 a 5 años en la empresa y el 38.10 % labora de 3 a 6 meses en el cargo actual. Por otro lado, el 61.90 % de los trabajadores muestra un nivel alto de autoestima. En cuanto a las estrategias de afrontamiento al estrés, en la dimensión centrada en el problema, se observa que el 54.76 % de los trabajadores aplica esta estrategia dependiendo de las circunstancias; en la dimensión centrada en la emoción, el 80.95 % aplica esta estrategia dependiendo de las circunstancias; y en la dimensión centrada en la evitación del problema, el 76.19% muy pocas veces emplea esta forma.

Tabla 1.

Descripción de los factores sociodemográficos

	n	%
Sexo		
Masculino	23	54.76
Femenino	19	45.24
Edad		
18-25	21	50
26-35	11	26.19
36 a más	10	23.81
Estado civil		
Soltero (a)	31	73.81
Casado (a)	6	14.29
Divorciado (a)	1	2.38
Conviviente	4	9.52
Número de hijos		
Ninguno	28	66.67
1 o 2	10	23.81
3 a más	4	9.52
Cargo en la empresa		
Jefe de área	12	28.57
Empleado	26	61.90
Practicante	0	0
Ayudante	4	9.52
Antigüedad en la empresa		
Menos de 1 año	15	35.71
1-5 años	23	54.76
6-10 años	0	0
11-15 años	1	2.38
Más de 15 años	3	7.14
Antigüedad en el cargo actual		
3-6 meses	16	38.10
7 meses - 1 año	7	16.67
2-3 años	14	28.57

4-5 años	4	9.52
Más de 5 años	3	7.14

Tabla 1 (continúa).

	n	%
Autoestima		
Baja	1	2.38
Media baja	3	7.14
Media alta	12	28.57
Alta	26	61.90
Estrategias de afrontamiento al estrés		
Centrada en el problema		
Pocas veces emplea esta forma	1	2.38
Depende de las circunstancias	23	54.76
Forma frecuente de afrontar el estrés	18	42.86
Centrada en la emoción		
Pocas veces emplea esta forma	8	19.05
Depende de las circunstancias	34	80.95
Centrada en la evitación del problema		
Pocas veces emplea esta forma	32	76.19
Depende de las circunstancias	10	23.81

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Se determinó que la muestra no proviene de una distribución normal.

Tabla 2.

Prueba de normalidad

	Shapiro- Wilk Test	
	Autoestima	Estrategia de afrontamiento
W- stat	0.6914887	0.3791796
P-value	4.204E-08	4.126E-12
alpha	0.05	0.05
normal	no	no

En la tabla 3 no se encuentra una relación significativa entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento centrada en el problema ($p=0.454$)

Tabla 3.

Relación entre estrategias de afrontamiento al estrés centrada en el problema y la autoestima

	Autoestima								p
	Bajo		Medio bajo		Medio alto		Alto		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Estrategia de afrontamiento al estrés Centrada en el problema									0.454
Pocas veces emplea esta forma	0	0.00	0	0.00	1	8.33	0	0.00	
Depende de las circunstancias	1	100.00	2	66.67	8	66.67	12	46.15	
Forma frecuente de afrontar el estrés	0	0.00	1	33.33	3	25.00	14	53.58	

En la tabla 4 no se encuentra una relación significativa entre la autoestima y la estrategia de afrontamiento al estrés centrado en la emoción ($p=0.172$)

Tabla 4.

Relación entre estrategias de afrontamiento al estrés centrada en la emoción y la autoestima

	Autoestima								p
	Bajo		Medio bajo		Medio alto		Alto		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Estrategia de afrontamiento al estrés Centrada en la emoción									0.172
Pocas veces emplea esta forma	1	100.00	0	0.00	2	16.67	5	19.23	
Depende de las circunstancias	0	0.00	3	100.00	10	83.33	21	80.77	

En la tabla 5, se encuentra una relación significativa entre la autoestima y la estrategia de afrontamiento al estrés centrada en la evitación del problema ($p=0.005$), es decir, el 88.46 % que reporta autoestima alta empleó muy pocas veces esta forma

Tabla 5.

Relación entre estrategias de afrontamiento al estrés centrada en la evitación del problema y la autoestima

	Autoestima								p
	Bajo		Medio bajo		Medio alto		Alto		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Estrategia de afrontamiento al estrés Centrada en la evitación del problema									0.005
Pocas veces emplea esta forma	1	100.00	0	0.00	8	66.67	23	88.46	
Depende de las circunstancias	0	0.00	3	100.00	4	33.33	3	11.54	

En la tabla 6, se encontró en una relación significativa entre la autoestima y el estado civil ($p=0.029$); es decir, el 80.70 % de los evaluados con estado civil soltero reportaron un nivel alto de autoestima. El resto de los resultados se puede observar en la tabla 7.

Tabla 6.

Relación entre variables sociodemográficas y la autoestima

	Autoestima								p
	Bajo		Medio bajo		Medio alto		Alto		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo									0.132
Masculino	1	100.00	3	100.00	4	33.33	15	57.69	
Femenino	0	0.00	0	0.00	8	66.67	11	45.24	
Edad									0.870
18-25	1	100.00	2	66.67	5	41.67	13	50.00	
26-35	0	0.00	0	0.00	4	33.33	7	26.92	
36 a más	0	0.00	1	33.33	3	25.00	6	23.08	
Estado civil									0.029
Soltero (a)	1	100.00	2	66.67	7	58.33	21	80.70	
Casado (a)	0	0.00	0	0.00	2	16.67	4	15.38	
Divorciado (a)	0	0.00	1	33.33	0	0.00	0	0.00	
Conviviente	0	0.00	0	0.00	3	25.00	1	3.85	
Número de hijos									0.811
Ninguno	1	100.00	3	100.00	7	58.33	17	65.38	
1 o 2	0	0.00	0	0.00	3	25.00	7	26.92	
3 a más	0	0.00	0	0.00	2	16.67	2	7.69	
Cargo en la empresa									0.692
Jefe de área	0	0.00	0	0.00	3	25.00	9	34.62	
Empleado	1	100.00	2	66.67	8	66.67	15	57.69	
Practicante	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
Ayudante	0	0.00	1	33.33	1	8.33	2	7.69	
Antigüedad en la empresa									0.387
Menos de 1 año	0	0.00	2	66.67	3	25.00	10	38.46	
1-5 años	1	10.00	0	0.00	7	58.33	15	57.69	
6-10 años	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
11-15 años	0	0.00	0	0.00	1	8.33	0	0.00	
Más de 15 años	0	0.00	1	33.33	1	8.33	1	3.85	
Antigüedad en el cargo actual									0.662
3-6 meses	0	0.00	1	33.33	5	41.67	10	38.46	
7 meses - 1 año	0	0.00	1	33.33	3	25.00	3	11.54	
2-3 años	1	100.00	0	0.00	2	16.67	9	34.62	
4-5 años	0	0.00	0	0.00	1	8.33	3	11.54	
Más de 5 años	0	0.00	1	33.33	1	8.33	1	3.85	

En la tabla 7, se encontró una relación significativa entre la dimensión centrada en el problema y el número de hijos ($p=0.041$), siendo que el 53.57% que no presentó hijos emplea esta estrategia depende de las circunstancias.

Tabla 7.

Relación entre variables sociodemográficas y la dimensión centrada en el problema

		Estrategia de afrontamiento al estrés						
		Centrada en el problema						
		Pocas veces emplea esta forma		Depende de las circunstancias		Forma frecuente de afrontar el estrés		P
		n	%	n	%	n	%	
Sexo								0.532
	Masculino	0	0.00	13	56.52	10	55.56	
	Femenino	1	100.00	10	43.48	8.	44.440	
Edad								0.509
	18-25	0	0.00	12	52.17	9	50.00	
	26-35	0	0.00	6	26.09	5	27.78	
	36 a más	1	100.00	5	21.74	4	22.22	
Estado civil								0.220
	Soltero (a)	0	0.00	16	51.61	15	48.39	
	Casado (a)	1	16.67	4	66.67	1	16.67	
	Divorciado (a)	0	0.00	1	100.00	0	0.00	
	Conviviente	0	0.00	2	50.00	2	50.00	
Número de hijos								0.041
	Ninguno	0	0.00	15	53.57	13	46.43	
	1 o 2	0	0.00	6	60.00	4	40.00	
	3 a más	1	25.00	2	50.00	1	25.00	
Cargo en la empresa								0.160
	Jefe de área	0	0.00	4	33.33	8	66.67	
	Empleado	1	3.85	15	57.69	10	38.46	
	Practicante	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
	Ayudante	0	0.00	4	100.00	0	0.00	
Antigüedad en la empresa								0.810
	Menos de 1 año	1	6.67	7	46.67	7	46.67	
	1-5 años	0	0.00	13	56.52	10	43.48	
	6-10 años	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
	11-15 años	0	0.00	1	100.00	0	0.00	
	Más de 15 años	0	0.00	2	66.67	1	33.33	
Antigüedad en el cargo actual								0.625
	3-6 meses	1	6.25	8	50.00	7	43.75	
	7 meses - 1 año	0	0.00	6	87.71	1	14.29	
	2-3 años	0	0.00	6	50.00	6	50.00	
	4-5 años	0	0.00	1	25.00	3	75.00	
	Más de 5 años	0	0.00	2	66.67	1	33.33	

En la tabla 8 no se encuentra una relación significativa entre las variables sociodemográficas y la dimensión centrada en la emoción.

Tabla 8.

Relación entre variables sociodemográficas y la dimensión centrada en la emoción

	Estrategia de afrontamiento al estrés				P
	Centrada en la emoción				
	Pocas veces emplea esta forma		Depende de las circunstancias		
	n	%	n	%	
Sexo					0.764
Masculino	4	17.39	19	82.61	
Femenino	4	21.05	15	78.95	
Edad					0.159
18-25	5	23.81	16	76.19	
26-35	0	0.00	11	10.00	
36 a más	3	30.00	7	70.00	
Estado civil					0.731
Soltero (a)	5	16.13	26	83.87	
Casado (a)	2	33.33	4	66.67	
Divorciado (a)	0	0.00	1	100.00	
Conviviente	1	25.00	3	75.00	
Número de hijos					0.219
Ninguno	5	17.86	23	82.14	
1 o 2	1	10.00	9	90.00	
3 a más	2	50.00	2	50.00	
Cargo en la empresa					0.061
Jefe de área	0	0.00	12	100.00	
Empleado	6	23.08	20	76.92	
Practicante	0	0.00	0	0.00	
Ayudante	2	50.00	2	50.00	
Antigüedad en la empresa					0.325
Menos de 1 año	5	33.33	10	66.67	
1-5 años	3	13.04	20	86.96	
6-10 años	0	0.00	0	0.00	
11-15 años	0	0.00	1	100.00	
Más de 15 años	0	0.00	3	100.00	
Antigüedad en el cargo actual					0.503
3-6 meses	5	31.25	11	68.75	
7 meses - 1 año	1	14.29	6	85.71	
2-3 años	1	8.33	11	91.67	
4-5 años	1	25.00	3	75.00	
Más de 5 años	0	0.00	3	100.00	

En la tabla 9, se encuentra una relación significativa entre la dimensión centrada en la evitación del problema y la antigüedad en la empresa ($p=0.051$), siendo el 86.96 % que tuvo un tiempo de 1 a 5 años en la empresa pocas veces emplea esta forma.

Tabla 9.

Relación entre variables sociodemográficas y la dimensión centrada en la evitación del problema.

	Estrategia de afrontamiento al estrés Centrada en la evitación del problema				P
	Pocas veces emplea esta forma		Depende de las circunstancias		
	n	%	n	%	
Sexo					0.729
Masculino	18	78.26	5	21.74	
Femenino	14	73.68	5	26.32	
Edad					0.523
18-25	17	80.95	4	19.05	
26-35	7	63.64	4	36.36	
36 a más	8	80.00	2	20.00	
Estado civil					0.196
Soltero (a)	23	74.19	8	25.81	
Casado (a)	5	83.33	1	16.67	
Divorciado (a)	0	0.00	1	100.00	
Conviviente	4	100.00	0	0.00	
Número de hijos					0.432
Ninguno	20	71.43	8	28.57	
1 o 2	8	80.00	2	20.00	
3 a más	4	100.00	0	0.00	
Cargo en la empresa					0.787
Jefe de área	10	83.33	2	16.67	
Empleado	19	73.08	7	26.92	
Practicante	0	0.00	0	0.00	
Ayudante	3	75.00	1	25.00	
Antigüedad en la empresa					0.051
Menos de 1 año	11	73.33	4	26.67	
1-5 años	20	86.96	3	13.04	
6-10 años	0	0.00	0	0.00	
11-15 años	0	0.00	1	100.00	
Más de 15 años	1	33.33	2	66.67	
Antigüedad en el cargo actual					0.449
3-6 meses	13	81.25	3	18.75	
7 meses - 1 año	5	71.43	2	28.57	
2-3 años	10	83.33	2	16.67	
4-5 años	3	75.00	1	25.00	
Más de 5 años	1	33.33	2	66.67	

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión

Los resultados demuestran que existe una relación significativa entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento centrada en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte. Asimismo, se halló relación entre la autoestima y la variable sociodemográfica estado civil. También, la variable sociodemográfica número de hijos está relacionada con la dimensión centrada en el problema. Finalmente, se encontró relación entre la variable sociodemográfica antigüedad en la empresa y la dimensión centrada en la evitación del problema.

Se halló relación entre la autoestima y las estrategias al estrés centrada en la evitación del problema. Los trabajadores que reportaron autoestima alta muy pocas veces emplearon la estrategia al estrés centrada en la evitación del problema. No se encontraron estudios que asemejen a los resultados de la investigación. La explicación podría ser que la autoestima es de gran importancia para los sujetos, ya que está directamente relacionada con las estrategias para enfrentar situaciones estresantes, a la toma de decisiones y a la solución de problemas (Eisenberg & Patterson, 1981, citado en Naranjo, 2007). Asimismo, las personas con alta autoestima tienen diferentes estilos básicos para enfrentar situaciones estresantes, confían en sus percepciones y juicios, y concentran todos sus esfuerzos a soluciones favorables, presentan actitudes positivas que les permitirán aceptar sus propias opiniones y tener confianza a sus reacciones en situaciones estresantes (Naranjo, 2007). Las personas que tienen una alta autoestima pueden superar mejor cualquier situación estresante sin evitarlas. Permitiendo descubrir con mayor facilidad las cualidades, habilidades y hábitos que posee, así como sus defectos Sopla (2020). Contrario a esto, Cassaretto *et al.* (2003) realizaron un estudio cuya población fue similar; se concluyó que en su mayoría de encuestados muy pocas veces emplean otros estilos de afrontamiento al estrés, tales como la evitación del problema, asumir conductas inadecuadas y la distracción de la mente, lo cual está relacionado con la baja autoestima.

También se encontró que los trabajadores con estado civil soltero reportaron un nivel alto de autoestima. Sin embargo, el estudio de Belen y Mamaní (2023) dio resultados opuestos al del presente estudio, ya que los trabajadores que presentaron estado civil soltero reportan un nivel bajo de autoestima. En otra investigación se asemejan a estos resultados señalando que la autoestima de los trabajadores que presentaron estado civil no unidos (soltero, divorciado, viudo) en su mayoría tienen autoestima alta Loli Pineda (2014). Esto podría explicarse por la independencia y la libertad de acción, es decir, aceptación de una libertad disminuida por las restricciones de la pareja, por madurez, seguridad y capacidad de adaptación a las exigencias cotidianas Loli Pineda (2014).

Aquellos trabajadores que no tienen hijos emplean la estrategia centrada en el problema, dependiendo de las circunstancias. No se encontraron estudios que se asemejen a los resultados de la investigación. Esto podría explicarse por la carga de responsabilidad familiar, ya que desempeña un papel crucial en la conexión que cada individuo establece con su empleo. Los trabajadores que presentan hijos experimentan una cantidad más elevada de demandas provenientes del ámbito familiar, a diferencia de los trabajadores sin hijos, quienes generalmente se centran en satisfacer sus necesidades personales e individuales (Vargas y Machicao, 2020). Es decir, la falta de responsabilidades parentales puede significar una menor carga emocional en ciertos

aspectos de la vida. Esto podría permitir a los trabajadores centrarse de manera más eficaz en abordar las situaciones estresantes de manera objetiva; dicha significancia también se puede explicar con el concepto de la estrategia centrada en el problema, la cual consiste en que la persona toma medidas directas para enfrentar las circunstancias y superar o aliviar las situaciones negativas (Valdez, 2021).

Por otro lado, se encontró que los trabajadores que tuvieron un tiempo de 1 a 5 años en la empresa pocas veces emplearon la estrategia centrada en la evitación del problema. Falcón (2020) dio resultados opuestos al del presente estudio, ya que los trabajadores que llevan menos años trabajando utilizan las estrategias centradas en la emoción (apoyo emocional y reevaluación positiva). En otra investigación se encontraron resultados similares donde la antigüedad laboral, presenta una relación con trabajo activo y doble presencia (Güilgüiruca Retamal *et al.*, 2015). Es decir, los trabajadores con menor antigüedad perciben mayor control de las situaciones estresantes. Esto podría explicarse por las aspiraciones de los trabajadores y sus expectativas de desarrollo profesional, lo que es propio de la etapa de trabajo en la cual se encuentran (2015).

5.2. Conclusiones

La autoestima se relaciona con la estrategia centrada en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte; ello podría ser debido a que, al no afrontar directamente un conflicto, los efectos que pudieran generar implican a nivel físico, psicológico y social le son menos estresantes. Por lo que se podría asumir fácticamente que, de poseer alta autoestima en las situaciones personales y sobre todo en las laborales, prefieren no enfrentar fracasos y dificultades que pudieran experimentar frente a situaciones estresantes.

Asimismo, se encontró que existía una relación entre la autoestima y el estado civil soltero de los trabajadores encuestados, debido a que las características de no tener presión familiar, ni social, y actuar con mayor independencia y libertad de acción asumen una mayor valoración de ellos mismos, madurez, seguridad y autorrealización.

La variable sociodemográfica número de hijos se relaciona con la estrategia centrada en el problema en los trabajadores encuestados, dado que, por su situación de responsabilidad familiar, depende de las circunstancias más laborales que las familiares que involucran rresponsabilidad de cuidar y atender a los hijos, por lo que se centran más en las demandas personales y laborales.

Por último, se concluye en los trabajadores encuestados la variable sociodemográfica antigüedad en la empresa se relaciona con la estrategia centrada en la evitación del problema. Esto podría deberse a que la organización direcciona la supervisión y control de manera particular con los de menor antigüedad, sobre todo en los incidentes críticos en los cuales existen protocolos de actuación.

5.3. Recomendaciones

Por los hallazgos encontrados, es importante llevar a cabo programas centrados en la autoestima de los trabajadores con la finalidad de incrementar estrategias adecuadas, para hacer frente a las situaciones estresantes y acciones que fomenten su continuo mejoramiento en la empresa.

Se sugiere a los trabajadores asistir a talleres sobre autoestima con la finalidad de aumentar su autoestima, mejorar sus habilidades de manejo del estrés y potenciar sus métodos de afrontamiento para que puedan poner en práctica estrategias adecuadas frente a situaciones estresantes y fomentar su continuo mejoramiento en la empresa.

Promover un ambiente laboral que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede incluir políticas flexibles de horario laboral, días libres adicionales o programas de bienestar que promuevan la salud física y emocional.

Se sugiere proporcionar un entorno donde los empleados se sientan cómodos discutiendo sus preocupaciones laborales y buscando soluciones. Esto podría incluir establecer reuniones regulares uno a uno con el gerente o supervisor, para abordar cualquier problema o desafío que puedan enfrentar.

Se sugiere a los gerentes ejecutar un plan de intervención que pueda proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que les ayuden a adquirir las habilidades necesarias para abordar los desafíos laborales de manera efectiva. Esto puede incluir talleres de resolución de problemas o cursos de desarrollo de habilidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, B. K. F. (2022, 17 febrero). *Nivel de autoestima en el personal de una institución educativa pública de Castilla Piura, 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/2542>
- Acero Montoya, A. M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Fundación Universidad de América facultad de educación permanente y avanzada especialización en gerencia del talento humano, Bogotá, D.C.
- Andrade, V. K. C. (2020, 20 marzo). *Relación entre la autoestima y horas de trabajo de las/ los enfermeras profesionales del Ecuador, junio-agosto 2019*. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18092>
- Arenas Castro, V. M. & Azabache, S. J. A. (2021). *Autoestima, estrategias de afrontamiento asociados al estrés académico en estudiantes de enfermería - UNT en tiempos COVID-19*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17023>
- Barrantes, A. (2020). *Estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en mujeres con fibromialgia de un hospital nacional de lima metropolitana* (tesis de Licenciatura). Universidad Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Bermeo González, M. P. (2023). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en los servidores y trabajadores del Departamento de Acción Social del GAD Municipal de Azogues*. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24031>
- Berrocal Cupe, J. R. & Castro, M. W. N. (2022). *Autoestima y ansiedad en jóvenes trabajadores de un mercado modelo del distrito de Mala, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92314>
- Branden, N. (2010). *Cómo mejorar su autoestima*. Ediciones Paidós. <https://www.ttmib.org/documentos/Branden-Autoestima.pdf>
- Bustos, M. J. M., Cardona, A. A. y Cardona, S. C. M. (2022). *Niveles de estrés laboral y su relación con las estrategias de afrontamiento presentes en un grupo de trabajadores de la empresa JM Estrada S.A.* <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17736>
- Carver, C. S. (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. DOI:10.1207/s15327558ijbm0401_6
- Carver, C.S., Scheier, M.F. & Weintraub, J. (1989). *Assesing Coping Strategies: A theoretically besed approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Cassaretto, M; Chau, C; Oblitas H y Valdez N. (2003). *Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología*. *Revista de Psicología de la PUCP*, XXI(2). Pontificia Universidad Católica del Perú

- Castagnetta, O. (2021). Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos? *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>
- Chen, J., Li, J., Cao, B., Wang, F., Luo, L., y Xu, J. (2020). Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 163–173. <https://doi.org/10.1111/jan.14208>
- Coopersmith, S. (1967). *Los antecedentes de la autoestima*. Editorial W.H Freeman & Company.
- Condori C.M, Feliciano C.V (2020). *Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por covid-19, Juliaca* (tesis de licenciatura). Universidad autónoma de Ica, Chincha, Perú. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/728>
- Cortez Suarez, L. & Neill, D. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. UTMACH
- Delicia, S. G.U. (2024). *Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en trabajadores de establecimientos de salud, Nuevo Chimbote, 2023*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13545>
- Falcón, M. A. M. (2020). *Comparativa sobre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en los/as profesionales del trabajo social y la consultoría IT*. Universidad de Laguna.
- Fares, J., Al Tabosh, H., Saadeddin, Z., El Mouhayyar, C., y Aridi, H. (2016). Stress, burnout and coping strategies in preclinical medical students. *North American Journal of Medical Sciences*, 8(2), 75-81. <https://doi.org/10.4103/1947-2714.177299>
- Francia, S. G. M. (2019). *Estrategias de afrontamiento y autoestima en adolescentes de 4.º y 5.º de secundaria de las instituciones educativas públicas del Distrito de La Molina en el año 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/7701>
- Gaeta G.M., Martin HP. (2009). *Estrés y adolescencia: Estrategias de afrontamiento y autorregulación en el contexto escolar*. *STVDIVM. Revista de humanidades*, (15), 327-344. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3074506>
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 63-64. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2015000100006>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mac Graw Hill Education.
- Hinostroza, G. P. E. (2020). *Niveles de autoestima y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales Tumbes - Perú, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/6394>

Jerez, J. M. G. (2022). *Relación entre los niveles de autoestima y estrés académico en estudiantes universitarios de la ciudad de Ambato*. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3477>

Journal of Occupational Health Psychology. (2012). *Coping strategies and occupational stress*.

Lachira Yparraguirre L. A (2013). *Risoterapia: intervención de enfermería en el incremento de la autoestima en adultos mayores del Club "Mis Años Felices", 2013* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor De San Marcos. <https://pdfs.semanticscholar.org/f179/62451120b2f07fdf4c0ff40effcf99e5c6aa.pdf>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca

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

Lazarus RS y Folkman S (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>

Leiva, O. C. R. (2017). *Autoestima y estilos de afrontamiento al estrés, en el personal de Salud de la Policía Nacional del Perú, Red Norte y Red Oeste, Lima, 2016*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/679>

Lévano Loza, J. I (2018). *Afrontamiento al estrés en el personal militar de diferentes unidades hospitalarias del Hospital Militar Central del Perú "Crl. Luis Arias Schreiber"* (tesis de licenciatura). Universidad nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2059>

Loli Pineda, A. (2014). La autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. *Revista de Investigación en Psicología*, 15(2), 142–143. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v15i2.3696>

Llacsahuanga, R. M. (2020, 9 noviembre). *Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Fe y Alegría N.º 15, Castilla - Piura 2017*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/18551>

Marvely M. P. G. (2020). *Nivel de autoestima de los trabajadores de la institución educativa San Francisco de Asís, del distrito de Castilla, Piura - 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/15961>

Mella, J., López, Y., Sáez, Y., Del Valle, M. (2020). *Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la Covid-19*. *Revista CienciAmérica*, 9(2), 1-12. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.324>

Morán, Consuelo, Landero, Rene, & González, Mónica Teresa. (2010). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. *Universitas Psychologica*, 9(2), 544. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a20.pdf>

Muñoz. U. M. (2018). *Estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral en los empleados de una empresa de servicios digitales* (trabajo de grado de psicología). Universidad de San Buenaventura Colombia.

- Naranjo, M. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 7(3), 1-27. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770311.pdf>
- OMS/OIT, (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. OIT.
- Ortega R.P, Mínguez V.R, Rodes B. M. L. (2001). *Autoestima: un nuevo concepto y su medida*. Ediciones Universidad de Salamanca. https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/71882/Autoestima_un_nuevo_conceptoy_su_medida.pdf;jsessionid=BC8354CB7CD684ECDACC469C3ACC7296?sequence=1
- Poblet, M. R.N & Yucra, F. C. (2022). *Estrategias de afrontamiento al estrés y clima laboral en trabajadores de la micro red de Salud Taraco, Juliaca 2021*. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1522>
- Rodrigo Aliaga, E. S. & Peralta, P. J. S. (2022). *Estrategias de afrontamiento al estrés y su relación con la calidad de vida laboral en los trabajadores de un centro de salud de Juliaca, 2022*. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2029>
- Rodríguez, G. V. M. (2022, 7 febrero). *Autoestima y adicción a las redes sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada, 2020*. <https://hdl.handle.net/11537/29837>
- Rodríguez, M., Pellicer, G., Domínguez, M. (1988). *Serie de Capacitación Integral: Autoestima. Clave del éxito personal* (2.ª ed.). Editorial El Manual Moderno. https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/01/AUTOESTIMA_-Clave-del-%c3%a9xito-personal-1.pdf
- Romero, L., Rosas, N., y Vásquez, M. (2021). *Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad en auxiliares de enfermería en aislamiento por Covid-19, del Hospital Militar Central*. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá - Colombia. <https://hdl.handle.net/10656/13978>
- Saavedra M, A, (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa agropecuario N.º 07 Chiclayito, Castilla - Piura, 2017*. Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/10211>
- Sáenz Torres, M. A. & Chong, C. J. (2021). *Estrategias de afrontamiento al estrés en tiempos de pandemia, del personal de emergencia de un hospital de Lima Sur, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62691>
- Seminario, S.E.M. (2018). *Nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud Ayabaca – Piura, 2018*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Sopla, I. (2020). *Relación entre la autoestima y el estrés en estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Alas Peruanas - Arequipa* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Soto, C, M.T. & Cueva, C.J.D. (2021). *Relación entre autoestima y autoeficacia profesional en los colaboradores de una empresa de tecnología minera, en la ciudad de Cajamarca* (tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Trucco, M. (2002). *Estrés y trastornos mentales: Aspectos neurobiológicos y psicosociales*. *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 40(2), 8-19. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272002000600002
- Valdez, F. J. S. (2021). *Estrategias de afrontamiento al estrés y resiliencia en los trabajadores del Centro de Salud "José Antonio Encinas" de Puno en tiempos de pandemia COVID-19*. <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/1717>
- Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90
- Vargas, S., Herrera, G., Rodríguez, L. & Sepúlveda, J. (2010). *Confiabilidades del cuestionario Brief COPE inventory en versión en español para evaluar estrategias de afrontamiento en pacientes con cáncer de seno*. *Investigación en Enfermería: Imagen y desarrollo*. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/1622>
- Vargas, A. F. A., & Machicao, C. (2020). *Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la Ciudad de La Paz*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s2071081x2020000200003&script=sci_arttext
- Villaorduña, T. A. N. & Zapata, A. L. D. (2023). *Síndrome de burnout y niveles de autoestima en trabajadores de la salud en un hospital de Lima Este*. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6727>

ANEXOS

ANEXO 1

FICHA TÉCNICA DEL INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH - VERSIÓN ADULTOS

Nombre:	Inventario de autoestima de Coopersmith - versión adultos
Autor:	Stanley Coopersmith
Año:	1975
País de origen:	Estados Unidos
Adaptación peruana:	Lachira Yparraguirre
Ámbito de aplicación:	16 años en adelante
Forma de aplicación:	Individual y colectiva
Duración:	Aprox. 15 min
Finalidad:	Medir las actitudes valorativas hacia sí mismo, en lo social y el hogar.
Dimensiones	Si mismo: corresponde a los ítems 1, 3, 4, 7, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 23, 24, 25. Social: con los ítems 2, 5, 8, 14, 17, 21. Hogar: con los ítems 6, 9, 11, 16, 20, 22.
Puntuación	Uso de una plantilla de calificación ante cada respuesta correcta con la plantilla se otorga un punto.

ANEXO 1

FICHA TÉCNICA DEL INVENTARIO DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS BRIEF – “COPE 28”

Nombre:	Inventario de afrontamiento al estrés Brief - “COPE 28”
Autor:	Carver Ch. (1997), adaptado al Perú por Lévano, J. (2018) y a Juliaca por Condori y Feliciano (2020).
País de origen:	Estados Unidos
Ámbito de aplicación:	16 años en adelante
Forma de Aplicación:	Individual o colectiva
Duración:	Aprox. 15 minutos
Finalidad:	Evalúa el uso de estrategias de afrontamiento con relación al estrés en general
Dimensiones	<p>Tiene tres dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias de afrontamiento centrado en el problema <ul style="list-style-type: none"> -Afrontamiento activo: ítems 2, 6 -Planificación: ítems 26, 10 2. Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción <ul style="list-style-type: none"> -Apoyo emocional: ítems 1, 9 -Apoyo instrumental: ítems 16, 28 -Reinterpretación positiva: ítems 14, 18 -Aceptación: ítems 3, 21 -Religión: ítems 16, 20 3. Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema <ul style="list-style-type: none"> -Desconexión conductual: ítems 11, 25 -Desahogo: ítems 12, 23 -Uso de sustancias: ítems 15, 24 -Humor: ítems 7, 19 -Autodistracción: ítems 4, 22 -Negación: ítems 5, 13 -Autoinculpación: ítems 8, 27
Puntuación	Para la corrección del inventario se identifican los ítems según las tres dimensiones (orientado hacia el problema, orientado hacia la emoción y centrado en la evitación del problema), luego se realiza la sumatoria de cada ítem con su respectiva puntuación y una sumatoria final de todos los ítems ya clasificados definiendo así el estilo de afrontamiento del sujeto.

ANEXO 2

Operacionalización de las variables:

Variables	Tipo de variable	Definición conceptual	Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Categorización y puntos de corte
Autoestima	Cualitativa politémica Ordinal	<p>La autoestima es un rasgo básico de la personalidad de las personas adquirida sobre la base de las interacciones sociales e influencias externas y consolidada con su propio comportamiento; de allí que una persona que se conoce es capaz de construir su escala de valores, ganar confianza y seguridad sobre sus actos, autor realizarse y consecuentemente respetarse.</p> <p>Definición operacional</p> <p>Expresiones internas del trabajador sobre sí mismo</p>	<p>Inventario de autoestima de Coopersmith para adultos es una prueba que mide las actitudes valorativas hacia sí mismo en lo social y el hogar.</p> <p>La prueba fue validada en Perú por Lachira en el año 2013, en su investigación de Risoterapia: intervención de enfermería en el incremento de la autoestima en adultos mayores del Club "Mis Años Felices"</p>	<p>Esta prueba consta de 25 ítems con tres dimensiones</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Si mismo -Social -Hogar 	<p>Preguntas referidas a Si mismo (1, 3, 4, 7, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 23, 24, 25).</p> <p>Preguntas referidas a lo Social (2, 5, 8, 14, 17, 21)</p> <p>Preguntas referidas al Hogar (6, 9, 11, 16, 20, 22).</p>	<p>0 a 24 <i>Nivel de autoestima baja</i></p> <p>25 a 49 <i>Nivel de autoestima media baja</i></p> <p>50 a 74 <i>Nivel de autoestima media alta</i></p> <p>75 a 100 <i>Nivel de autoestima alta</i></p>

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual y operacional	Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Categorización y puntos de corte
Estrategias de afrontamiento al estrés.	Cualitativa politómica nominal.	<p><i>Definición conceptual</i></p> <p>Son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.</p> <p><i>Definición operacional</i></p> <p>Las estrategias de afrontamiento son la manera en que cada persona responde a situaciones estresantes.</p>	<p>El Brief COPE tiene como objetivo evaluar las estrategias de afrontamiento con relación al estrés.</p> <p>Poblet y Yucra (2022) en su estudio validaron la prueba mediante la técnica de juicio de expertos, cada uno de los ítems del instrumento fueron analizados por profesionales con amplia experiencia en la psicología y/o desarrollo de investigaciones. Estos profesionales fueron: 1 doctor en educación, 1 profesional psicólogo con grado de magister en</p>	<p>Esta prueba consta de 28 ítems con tres dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de afrontamiento centrado en el problema - Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción - Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema 	<p>Afrontamiento activo: (2, 6)</p> <p>Planificación: (26, 10)</p> <p>Apoyo emocional: (1, 9)</p> <p>Apoyo instrumental: (16, 28)</p> <p>Reinterpretación positiva: (14, 18)</p> <p>Aceptación: (3, 21)</p> <p>Religión: (16, 20)</p> <p>Desconexión conductual: (11, 25)</p> <p>Desahogo: (12, 23)</p> <p>Uso de sustancias: (15, 24)</p>	<p>- Estrategias de afrontamiento centrado en el problema:</p> <p>0 a 4: Muy pocas veces emplea esta forma</p> <p>5-8: Depende de las circunstancias</p> <p>9-12: Forma frecuente de afrontar el estrés</p> <p>- Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción:</p> <p>0-10: Muy pocas veces emplea esta forma</p> <p>11-20: Depende de las circunstancias</p>

			<p>psicología, 2 profesionales psicólogas clínicas. Tal instrumento generó un índice de acuerdo general de 0.96, que indica que el contenido del instrumento es totalmente válido.</p>		<p>Humor: (7, 19) Auto distracción: (4, 22) Negación: (5, 13) Autoinculpación: (8, 27)</p>	<p>21-30: Forma frecuente de afrontar el estrés</p> <p>- Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema</p> <p>0-14: Muy pocas veces emplea esta forma</p> <p>15-28: Depende de las circunstancias</p> <p>29-42: Forma frecuente de afrontar el estrés</p>
--	--	--	--	--	---	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS:

VARIABLE	DEFINICION	TIPO	INDICADOR
Sexo	Características fisiológicas y biológicas que definen al hombre y la mujer.	Categórica dicotómica	Masculino Femenino
Edad	Intervalo de tiempo en años que tenía el evaluado durante el cual se llevó a cabo el estudio.	Cualitativa politómica ordinal	- 18-25 - 26-35 - 36 a más
Estado civil	La situación de una persona en lo que respecta a su vinculación con el matrimonio o la soltería.	Cualitativa politómica nominal	Soltero(a), casado(a), divorciado(a), conviviente.
Cargo en la empresa	Puesto específico de una persona en la empresa.	Cualitativa politómica nominal	Jefe de área, empleado, practicante, otros
Antigüedad en la empresa	Tiempo total que un trabajador ha estado trabajando en la empresa.	Cualitativa politómica ordinal	Menos de 1 año, 1 a 5 años, 5 a 10 años, 10 a 15 años, más de 15 años
Antigüedad en el cargo actual	Tiempo total que un trabajador ha ocupado su puesto actual dentro de la empresa.	Cualitativa politómica ordinal	De 3 a 6 meses, 7 meses a 1 año, 1 a 3 años, 3 a 5 años, más de 5 años

ANEXO 3

Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Benites Benites Felipa Elvira, de la Universidad Católica Sedes Sapientiae. El objetivo principal de este estudio es determinar si existe relación entre la autoestima y el afrontamiento al estrés del individuo en las empresas de Lima Norte.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá responder preguntas (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso), lo cual se realizará mediante el Inventario de autoestima de Coopersmith para adultos que mide las actitudes valorativas hacia sí mismo y el cuestionario COPE-28, que evalúa las estrategias de afrontamiento con relación al estrés. Esto tomará aproximadamente 35 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar el respeto de quienes participen del estudio.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del participante

Firma del participante

ANEXO 4

Ficha sociodemográfica

En esta ficha se le presentará una serie de menciones que tendrá que marcar con X donde corresponde. Se sugiere responder con la mayor sinceridad posible, pues todos los datos recopilados son confidenciales. Desde ya le agradecemos su participación.

1. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

2. Edad

Entre 18-25 ()

Entre 26- 35 ()

Entre 36 a más ()

3. Estado civil:

Soltero(a) ()

Casado(a) ()

Divorciado(a) ()

Conviviente ()

4. Número de hijos:

0 ()

1-2 ()

3 o más ()

5. Antigüedad en la empresa:

Menos de 1 año ()

De 1 a 5 años ()

De 6 a 10 años ()

De 11 a 15 años ()

Más de 15 años ()

6. Antigüedad en el cargo actual:

De 3 a 6 meses ()

De 7 meses a 1 año ()

De 2 a 3 años ()

De 4 a 5 años ()

Más de 5 años ()

7. Cargo en la empresa:

Jefe de área ()

Empleado ()

Practicante ()

Ayudante ()

ANEXO 5

INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSIÓN ADULTOS

A continuación, hay una lista de frases sobre pensamientos y sentimientos. Si una frase describe cómo te sientes generalmente responde con 1 si es VERDADERO. Si la frase no describe cómo te sientes generalmente responde con 2 si es FALSO. No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas.

N.º	FRASES	V	F
1	Usualmente las cosas no me molestan		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo		
3	Hay muchos aspectos de mí que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
5	Soy muy divertido(a)		
6	Me altero fácilmente en casa		
7	Necesito mucho tiempo para adaptarme a cosas nuevas		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Mi familia generalmente está atenta a mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera demasiado de mí		
12	Es bastante difícil ser "yo mismo"		
13	Mi siento muchas veces confundido(a)		
14	La gente usualmente respeta mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay situaciones que me impulsan a irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi ocupación		
18	No soy tan simpático(a) como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento presión de mi familia		
23	Frecuentemente me desalienta lo que hago		
24	Frecuentemente debería ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		

PLANTILLA DE CALIFICACIÓN

VARIABLE	ITEMS	RESPUESTAS	PUNTAJES
AUTOESTIMA	1	V; F	4; 0
	2	V; F	0; 4
	3	V; F	0; 4
	4	V; F	4; 0
	5	V; F	4; 0
	6	V; F	0; 4
	7	V; F	0; 4
	8	V; F	4; 0
	9	V; F	4; 0
	10	V; F	0; 4
	11	V; F	0; 4
	12	V; F	0; 4
	13	V; F	0; 4
	14	V; F	4; 0
	15	V; F	0; 4
	16	V; F	4; 0
	17	V; F	0; 4
	18	V; F	0; 4
	19	V; F	4; 0
	20	V; F	4; 0
	21	V; F	0; 4
	22	V; F	0; 4
	23	V; F	0; 4
	24	V; F	0; 4
	25	V; F	0; 4

Anexo 6

BRIEF COPE

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones sobre cómo actuar o sentir en esas situaciones. Señala en cada una de ellas si coinciden o no con tu propia forma de actuar o sentir, marcando con 0, 1, 2 o 3 en el espacio donde corresponda según la frecuencia que realiza cada ítem de estrategia de afrontamiento.

Opciones de respuesta:

0 = Nunca lo hago 1 = Hago esto un poco 2 = Hago esto bastante 3 = Siempre lo hago.

N.º	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	PUNTAJE
1	Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer	
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy	
3	Acepto la realidad de lo que ha sucedido	
4	Recurso al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente	
5	Me digo a mí mismo "esto no es real"	
6	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	
7	Hago bromas sobre ello	
8	Me critico a mí mismo	
9	Consigo apoyo emocional de otros	
10	Tomo medidas para intentar que la situación mejore	
11	Renuncio a intentar ocuparme de ello	
12	Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables	
13	Me niego a creer que haya sucedido.	
14	Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo	
15	Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor	
16	Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales	
17	Consigo el consuelo y la comprensión de alguien	
18	Busco algo bueno en lo que está sucediendo	
19	Me río de la situación	
20	Rezo o medito	
21	Aprendo a vivir con ello	
22	Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión	
23	Expreso mis sentimientos negativos.	
24	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo	
25	Renuncio al intento de hacer frente al problema	
26	Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir	
27	Me echo la culpa de lo que ha sucedido	
28	Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen	

Anexo 7
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y tipo de variables	Población y muestra	Alcance y diseño	Instrumentos	Análisis estadístico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Autoestima Cualitativa politómica ordinal	Población: Trabajadores de una empresa de Lima Norte	Alcance: Tipo correlacional.	Inventario de autoestima de Coopersmith para adultos: es una prueba que mide las actitudes valorativas hacia sí mismo en lo social y el hogar.	Para el análisis estadístico se utilizará el programa STATA versión 13. Para el análisis descriptivo de las variables categóricas (autoestima, estrategias de afrontamiento al estrés, edad sexo, estado civil, cargo en la empresa, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo de la empresa, número de hijos), se calcularán en frecuencia y porcentaje. Asimismo, para
¿Existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?	Determinar si existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.	Hi: Existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte. Ho: No existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.	V2: Estrategias de afrontamiento al estrés. Cualitativa polinómica ordinal	Muestra: Se evaluará a la población integral de la empresa.	Diseño: No experimental de corte transversal		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Sexo: Dicotómica -Masculino -Femenino	Edad: Cualitativa politómica ordinal -18-25 -26-35 -36 a más		El Brief COPE tiene como objetivo evaluar las estrategias de afrontamiento en relación con el estrés.	
¿Existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?	Determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.	H1: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.		Cargo en la			

<p>el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?</p>	<p>Determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.</p>	<p>empresa: Cualitativa politómica nominal -Jefe de área -Empleado -Practicante -Ayudantes</p>		
<p>¿Existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?</p>	<p>Determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.</p>	<p>Antigüedad en la empresa: Cualitativa politómica ordinal -Menos de 1 año -1 a 5 años -6 a 10 años -11 a 15 años - más de 15 años</p>		
<p>¿Existe relación entre el nivel de autoestima y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?</p>	<p>Determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.</p>	<p>H4: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.</p>	<p>Antigüedad en el cargo actual: Cualitativa politómica ordinal -De 3 a 6 meses -6 meses a 1 año -1 a 3 años -3 a 5 años -Más de 5 años</p>		
<p>¿Existe relación entre la estrategia de</p>	<p>Determinar si existe relación entre las</p>	<p>H5: Existe relación significativa entre las</p>	<p>Estado civil: Cualitativa</p>		<p>determinar si existe relación entre la autoestima y las estrategias de afrontamiento al estrés, se realizará la prueba estadística χ^2 (chi cuadrado) puesto que ambas variables principales y la variable sociodemográficas son cualitativas; para el análisis inferencial, se empleará las pruebas chi-cuadrado con una significancia menor o igual a 0.05.</p>

afrontamiento centrado en el problema y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?

¿Existe relación entre la estrategia de afrontamiento centrado en la emoción y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo, en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?

¿Existe relación entre la estrategia de afrontamiento centrado en la evitación del problema y las variables sexo,

estrategias de afrontamiento centrado en el problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

Determinar si existe relación entre las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

Determinar si existe relación entre las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de

estrategias de afrontamiento centrado en el problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H6: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

H7: Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema frente al estrés y las variables sexo, edad, estado civil, número de

politómica nominal
-Soltero(a)
-Casado(a)
-Divorciado(a)
-Conviviente

edad, estado civil, número de hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo, en la empresa en los trabajadores de una empresa de Lima Norte?

hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.

hijos, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo actual y cargo en la empresa, en los trabajadores de una empresa de Lima Norte.