



UNIVERSIDAD DE PALERMO
Facultad de Humanidades y ciencias sociales

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

*“Valoración y Afrontamiento en el marco de la
Psicología laboral”.*

Buenos Aires, Febrero de 2018

Romina Rosales

Tutor: Dra. Maria Laura Lupano

1 Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivos	4
2.1. General	4
2.2. Específicos	4
3. Hipótesis	4
4. Marco Teórico	5
4.1. Surgimiento y definición de recursos humanos	5
4.2. Empleo, selección de personal y procesos	8
4.3. Rol del psicólogo en la selección del personal	10
4.4. Evaluación psicológica en el ámbito laboral	11
4.5. Técnicas de evaluación laboral	13
4.6. Características de los test en evaluación psicolaboral	15
Pruebas psicométricas:	15
Técnicas proyectivas:	16
4.7. Finalidad de la evaluación psicolaboral	17
4.8. Valoración, Afrontamiento y estrés laboral	18
4.8.1. Afrontamiento.	18
4.8.2. Estrategias de afrontamiento y estilos de Valoración	20
4.8.3. Afrontamiento y estrés laboral.	22
4.8.4. Investigaciones previas sobre Valoración y estrategias de Afrontamiento.	24
5. Metodología	27
5.1 Tipo de estudio	27
5.2 Tipo de diseño	27
6. Participantes	27
7. Instrumentos	28
8. Procedimiento	30
9. Resultados	30
9.1 Objetivo 1	30
9.2 Objetivo 2	31
9.3 Objetivo 3	32
9.4 Objetivo 4	33
9.5 Objetivo 5	34
10. Discusión	35

11. Consideraciones finales..... 39
12. Referencias Bibliográficas..... 42

1. Introducción

Tema:

- *Valoración y afrontamiento en el marco de la psicología laboral.*

El presente trabajo se realizó durante la práctica profesional efectuada en una consultora de recursos humanos de la ciudad autónoma de Buenos Aires, esta consultora ofrece un servicio integral de consultoría donde se incluyen evaluaciones psicológicas conocidas en el área de la psicología laboral u organizacional con el nombre de psicotécnicos, además brinda un servicio completo de relevamiento de necesidades, selección , capacitación, evaluación de desempeño, desarrollo gerencial y coaching.

Es importante aclarar que en la mayoría de los casos las empresas cuentan con un departamento de Recursos Humanos los cuales son los encargados de llevar adelante el proceso completo de selección de personal, pero hay ocasiones en las cuales la organización decide contratar para ciertos perfiles o búsquedas masivas a consultoras de Recursos Humanos externas para que realicen la búsqueda y releven el perfil más indicado para cubrir la posición, el presente trabajo se llevó adelante en una consultora externa la cual realiza búsquedas para diversas organizaciones.

Es importante mencionar que las decisiones que se tomen en materia de selección de personal son sumamente delicadas, dado que la decisión de contratar o no a un candidato impacta directamente sobre la vida personal del mismo. Se parte de la base de que el trabajo es una de las fuentes de identidad de cada sujeto siendo también el sustento económico primordial, por estas cuestiones la selección del personal debe realizarse por profesionales idóneos y de la forma más correcta y profesional.

A raíz de que la selección de personal debe evaluar aquellas cuestiones que sean relevantes para la posición a la que aplique el candidato, nos surge el interés de observar las diferentes formas en las que los sujetos valoran un acontecimiento y las posteriores estrategias utilizadas para afrontar determinadas situaciones que generan ciertas perturbaciones, siendo esta última cuestión de interés vital al momento de evaluar una posible inserción de un candidato a una posición laboral.

Se parte de la convicción de que tratar de entender estos procesos pueda colaborar de forma concreta y optimizar la instancia de evaluación la cual nos permite formular una o varias

hipótesis sobre el perfil social, cultural, personal y laboral de un candidato, permitiendo de esta forma que el evaluador pueda predecir, analizando en su totalidad y en forma conjunta los resultados de los test aplicados, el rendimiento futuro del candidato en el puesto laboral al que aplica.

2. Objetivos

2.1. General

Analizar las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral, de acuerdo a variables sociodemográficas tales como (Sexo, genero, edad y nivel educativo) y referidas a condiciones laborales tales como (tener o no empleo, y tener o no personal a cargo).

2.2. Específicos

✓ Analizar las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según su posición requiera tener o no personal a cargo.

✓ Analizar las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según se encuentren con o sin empleo actualmente.

✓ Analizar las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según el nivel educativo alcanzado.

✓ Analizar las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según sexo.

✓ Analizar las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según edad.

3. Hipótesis

✓ El tipo de valoración de los sujetos con personal a cargo sobre un acontecimiento problemático tiende a ser valorado como “desafío” y las estrategias utilizadas del tipo cognitivo/conductual motor dirigido a cambiar la situación.

- ✓ Las estrategias de afrontamiento cognitivo dirigidas a reducir la emoción son más utilizadas por sujetos con menores niveles de estudio alcanzado.
- ✓ Las estrategias de afrontamiento conductual motor dirigido a reducir la emoción son utilizadas mayormente por mujeres.
- ✓ Las estrategias de afrontamiento de tipo activo dirigido a cambiar la situación son utilizadas en mayor medida por hombres.
- ✓ A mayor edad mayor utilización de estrategias de afrontamiento del tipo activo dirigido a cambiar la situación.

4. Marco Teórico

4.1. Surgimiento y definición de recursos humanos

El concepto de recursos humanos puede entenderse y dividirse entre el conjunto formado por trabajadores, colaboradores o empleados, los cuales son la base fundamental para que la organización alcance su meta, y por otro lado los recursos humanos hacen referencia al área, oficina o departamento que se ocupa de seleccionar, contratar, promover, formar y/o capacitar, en líneas generales atender las necesidades propias de los trabajadores, las cuales son características necesarias para conseguir los objetivos que haya establecido la empresa u organización.

En la actualidad muchas compañías tienen su departamento de recursos humanos, por lo que brevemente explicaremos el surgimiento de esta área, considerada de vital importancia para el desarrollo exitoso del trabajador.

Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución Industrial, hecho que se llevó a cabo por la insatisfacción de muchos trabajadores, es así que en este contexto surge el área denominada Relaciones Industriales (Chiavenato, 2007) siguiendo con este concepto, Castillo (2006), coincide con que el surgimiento de los recursos humanos estuvo marcado por tres hitos de absoluta relevancia, como lo son la revolución industrial, la revolución de la productividad y la revolución de la gestión. La revolución industrial intentó, mediante el uso de maquinarias conseguir una producción más abundante, rápida y económica

Esta área denominada Relaciones Industriales era la encargada de mediar entre las

personas y la organización, que hasta entonces no mantenían un acuerdo y eran consideradas incompatibles; era la encargada de ocuparse de solucionar las problemáticas de los trabajadores tales como vivienda, salud, etc. Con el paso del tiempo, alrededor de la década de 1950 ese concepto de relaciones industriales pasó a denominarse Administración del personal, en esta época ya no se trataba solo de aminorar los conflictos existentes entre el trabajador y los intereses propios de la organización sino principalmente de administrar a las personas de acuerdo a la legislación laboral vigente, luego esa legislación se fue volviendo obsoleta dado que se empezó a tener en cuenta que cada trabajador era distinto y que no solo se movían por el factor económico, fue así como alrededor de 1960 las personas comenzaron a ser consideradas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional y los aspectos psicológicos y sociales comenzaron a tomar relevancia, a partir de este cambio de concepto en relación a los trabajadores que surge el concepto de Administración de Recursos Humanos, aunque todavía se continuaba viendo a las personas como recursos productivos cuyas actividades debían ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización, se comenzaba a poner énfasis en las necesidades de los trabajadores más allá del puesto laboral (Chiavenato, 2007).

La administración de recursos humanos ha evolucionado de forma paralela a la organización laboral, es así que podemos decir, coincidiendo con varios autores, que el punto de partida para el desarrollo de una verdadera organización laboral fue la revolución industrial y las repercusiones que la misma generó en el área de los recursos humanos, organizaciones y trabajadores (Alonso & Rodriguez, 2010). Así mismo Castillo (2006) indica que con la revolución de la producción se logró incrementar la productividad de los trabajadores mediante la automatización, de este modo no se tenía en cuenta la opinión, imaginación, ni iniciativa del trabajador. Posteriormente con la revolución de la gestión se unificaron la automatización de la producción con el conocimiento del empleado, de esta forma reconfiguraron la vida laboral y lo que se comenzó a buscar y se busca en la actualidad es el aporte del trabajador para optimizar las tareas en tiempo y forma, de manera tal que se comienzan a reclutar trabajadores ingeniosos que busquen diferenciarse, con ventajas competitivas, desplazando la fuerza económica de la rutina al talento.

De este modo, podemos decir que la conducta o comportamiento organizacional pasó a ser un área de estudio de la actualidad, que incluye temas como competencias laborales, conductas de rol, tipos de comunicación, tipos de liderazgo, los cuales son entendidos como

emergentes de la estructura y la dinámica de la interacción de los sistemas sociales caracterizados por su complejidad (Jáuregui, Adam & Boso, 2012). Siguiendo esta línea de pensamiento, Chiavenato (2007) pone énfasis en la situación actual del área de recursos humanos mencionando que la globalización de la economía, la fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos e imprevisibles y el dinamismo del ambiente, generan que ya no se administren recursos humanos ya que ello significa tratarlos como agentes pasivos, sino por el contrario ahora se administran a las personas tratándolas así como agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia, iniciativa, pro actividad, decisión, habilidades y competencias y no solo de capacidades manuales, físicas o artesanales.

Aquino, Vola, Arecco y Aquino (1997) señalan que el aporte del área de recursos humanos a la empresa surge para alcanzar los siguientes resultados;

- ✓ Ayudar a la organización a definir y maximizar su personal ubicando a cada empleado al puesto que mejor se adapte de acuerdo con sus aptitudes y competencias.
- ✓ La organización debe poder contratar los trabajadores que necesita.
- ✓ La organización debe poder retener dichos trabajadores, otorgándoles beneficios y prestaciones para que la jornada laboral sea una experiencia agradable.
- ✓ La organización debe poder lograr de dichos trabajadores un nivel competitivo de productividad, a través de capacitaciones por ejemplo.
- ✓ Elaborar y mantener los necesarios indicadores o las formas de medición de estos resultados para que los mismos tengan visibilidad.

Es así que la Administración de recursos humanos surge para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y tratar de satisfacerlas para lograr un mejor clima laboral, asesorar, incentivar, promover más puestos laborales, ayudar a la organización a lograr sus metas, así como también contar con un buen proceso de empleo, ya que el mismo asegura a la organización de contar siempre con el número adecuado de personal, con las competencias necesarias, en los puestos correctos y en el momento oportuno, para lograr sus objetivos.

Otros autores como Mondy y Noe (2005) refieren que el área de recursos humanos trabaja a través de un sistema integrado que abarca cinco áreas fundamentales tales como; proceso de empleo, desarrollo de recursos humanos, compensación y beneficios, seguridad social y salud.

4.2. *Empleo, selección de personal y procesos.*

Antes de mencionar el proceso de selección por el cual el sujeto debe atravesar para ingresar a un puesto de trabajo, Agalló (1998) destaca la importancia de mencionar que el trabajo además de permitir una supervivencia, otorga un significado a la vida permitiendo la integración entre el sujeto y la sociedad, teniendo además la función de proporcionar una identidad personal y social, fundamentalmente por el hecho de que el trabajo es considerado un eje nuclear en la experiencia individual y social de las personas; es así que en este sentido el hecho de no poder desarrollar una actividad laboral de forma estable o realizarla de forma precaria, se traduce en una serie de problemas de dramática consecuencia.

A través del empleo no solo logra satisfacer sus necesidades económicas sino que también logra que el sujeto se introduzca dentro de un contexto determinado, generando un grupo de apoyo dentro de la organización, de esta forma un inconveniente no menor surge cuando la tasa de desempleo de los países industrializados crece en el marco de una recesión de carácter mundial, y el uso de las nuevas tecnologías creadas para reemplazar la mano de obra humana avanza sin demostrar su capacidad de crear nuevos puestos de trabajo para todos, situación que impacta directamente sobre la calidad de vida de las personas en edad laboral, se cree que para la mejora de la calidad de vida de las personas el hecho de contar con empleo tiene un rol fundamental, en conjunto con las circunstancias económicas, la predisposición psicológica, las relaciones personales, la salud, el clima social y sus perspectivas futuras; pero siguiendo la lógica materialista de nuestra cultura, el aspecto de más fácil medición como lo es la situación económica, con frecuencia se toma como el único indicador de la calidad de vida de los sujetos (Jahoda, 1982).

Podemos definir al desempleo en líneas generales como la pérdida de un trabajo y su respectivo salario, y la imposibilidad de conseguir el mismo en un tiempo que para las personas en dicha situación resulta excesivo por las necesidades y expectativas a cubrir (Padilla, Gonzales, Morales & Prieto, 2007)

Siguiendo con esta línea es importante mencionar que en Argentina la tasa de desempleo va en situación ascendente, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) la evolución del empleo en Argentina es preocupante: la tasa de desempleo subió a 9,2% en el primer trimestre de este año, con un alza de 1,6 punto porcentual respecto del cuarto trimestre de

2016 cuando había sido de 7,6 por ciento.

Por otro lado, la tasa de empleo, que mide la proporción de personas empleadas respecto a la población en edad de trabajar, se ubicó en el 41,3% y descendió 0,6 punto porcentual respecto del 41,9% del último trimestre del año anterior.

Ahora bien, partiendo de la base de que la organización no funciona mientras no se hayan reclutado o seleccionado a las personas que van a desempeñar los diferentes roles o a realizar las actividades provistas, el proceso de selección cobra vital importancia para contribuir al éxito de la tarea del candidato dentro del puesto laboral y de esa forma evitar la rotación y el desempleo.

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado de los requisitos del puesto vacante, según tarea, responsabilidades, experiencia, según se tenga o no personal a cargo, etc. y por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis de puesto, mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección, de las cuales podemos nombrar la entrevista, test, evaluaciones de desempeño, assessment center, entre otras (Chiavenato, 2007).

Según Alles (2006) las etapas en las que puede dividirse el proceso de selección son: atracción, preselección, selección y decisión,

En la etapa de atracción como su nombre lo indica se publica la oferta laboral en los medios de comunicación, describiendo el puesto a cubrir, los beneficios ofrecidos y los requisitos a tener en cuenta. La etapa de preselección, se apartan aquellos candidatos que no llegan a cubrir con la totalidad de los requisitos para el puesto en cuestión, se evalúan los conocimientos del mismo mediante la lectura de su currículum vitae. Luego en la etapa de selección, con un número acotado de postulantes, el especialista de Recursos Humanos mediante las entrevistas posteriores tomará en consideración a aquellos que mejor apliquen a la posición y a través de las evaluaciones pertinentes, considerará quienes tendrán un desempeño exitoso dentro de la organización, por último, una vez se tengan los resultados de las evaluaciones y consideraciones de la entrevista se toma la decisión de quien tomara el puesto de trabajo ofrecido.

Es así que el proceso de selección total abarca el análisis de la necesidad de cubrir una posición dentro de la empresa, la definición del perfil con sus características específicas, la preselección, mediante un filtrado de CV's, la entrevista, como primer instancia de evaluación, la evaluación psicológica, la elaboración del ranking y la presentación final del o los candidatos

con los perfiles mejor adecuados para el puesto laboral a cubrir (Richino, 1996).

4.3. *Rol del psicólogo en la selección del personal*

Se parte de la base que la psicología es la ciencia que tiene como objeto de estudio las conductas y comportamientos humanos, las significaciones y sentidos que le otorgamos a las experiencias de vida y el impacto que éstas tienen para el sujeto, para los grupos, organizaciones, y comunidades que constituyen sus diversos escenarios de conductas. (Jáuregui, Adam & Boso 2012).

Blasco (2004) señala que la situación de evaluación en el área de reclutamiento y selección no presenta las mismas características que el resto de evaluaciones realizadas en Psicología, ya que la implicación del sujeto (que aquí se llama candidato y no paciente) es del todo distinta, dado que la evaluación se realiza en un contexto donde el sujeto se somete a la misma en pos de obtener un empleo, con la significación que conlleva estar sin trabajo y ésa es otra u otras variables a tener en cuenta en los estudios de validación y equivalencia de pruebas y estrategias.

Albajarí y Mames (2005) definen la evaluación psicolaboral como el proceso mediante el cual el psicólogo observa y analiza las capacidades laborales de un candidato, en relación con un puesto de trabajo y con la cultura de la organización, lo cual significa que es una evaluación ubicada dentro de un contexto específico cuyo objetivo final es poder prever la funcionalidad de ese individuo en el puesto laboral al que aplica.

Los autores señalan que la evaluación laboral consta de las siguientes características:

- ✓ Es un proceso; porque es un conjunto de actividades relacionadas entre sí con una secuencia establecida y un propósito determinado.
- ✓ Profesional; requiere de un profesional idóneo para la realización del mismo, es un área que corresponde al campo de la psicología laboral y por tal requiere de un profesional de la psicología.
- ✓ Valora las capacidades laborales; porque la evaluación profesional se realiza en un contexto que es el laboral, y que debe enfocarse en las capacidades laborales específicas de la posición a la que aplique el candidato, dado que cada puesto requiere de ciertas habilidades y aptitudes especiales.
- ✓ En relación con un puesto de trabajo y con la cultura de la organización; porque la referencia de la evaluación, es el puesto y la empresa.

En este sentido, siguiendo con esta misma línea de pensamiento, autores como (Salgado & Peiró, 2008) aclaran que las actuaciones profesionales se realizan con frecuencia en un contexto más amplio, complejo y dinámico. Esto hace que las generalizaciones o aplicaciones de los resultados obtenidos en la investigación tengan que aplicarse con prudencia y conocimiento de las variaciones en el contexto de producción y de uso de esos conocimientos, dado que el mundo laboral está inmerso en una evolución constante esperando cada vez más de los trabajadores, ya no se trata solo de cumplir con la tarea asignada sino también de realizar un aporte más significativo a la organización.

La psicología denominada laboral y organizacional tiene como objetivo específico al individuo, los grupos y las organizaciones.

“Laboriosidad, habilitación para desempeñar una tarea, competitividad e idoneidad laboral son algunas de las cuestiones fundamentales que el psicólogo laboral va a considerar en sus abordajes dentro del proceso de selección” (Jáuregui, Adam & Boso, 2012, p.15).

En concordancia con lo expuesto, Salgado y Peiró (2008) mencionan que es sumamente relevante que el psicólogo cuente con una experiencia sólida y una capacidad de contextualizar y utilizar con prudencia los conocimientos científicos, dado que el ámbito laboral es un espacio que genera en el postulante mucha incertidumbre y nerviosismo porque para el candidato lo más importante es conseguir ese puesto de trabajo,

Es así que la actividad profesional competente es mucho más que la mera aplicación de conocimientos científicos y uso de tecnología desarrollada sino la capacidad de poder contextualizar la evaluación y empatizar con el otro.

4.4. *Evaluación psicológica en el ámbito laboral.*

La evaluación psicolaboral es el proceso de estudiar, estimar, analizar, ubicar en escalas de importancia los diferentes factores y variables que son significativas del sujeto evaluado a través de la aplicación de técnicas idóneas las cuales en el área de la psicología laboral son denominadas psicotécnicas (Jáuregui, Adam & Boso, 2012).

Albajarí y Mames (2005) sostienen que para realizar una evaluación en psicología debe definirse el patrón de comparación, es así que para definirlo, una de las principales herramientas con las que cuentan los psicólogos antes de realizar la evaluación es lo que comúnmente se conoce como perfil del puesto, también popularizado como Job description, esta descripción del puesto aporta características específicas que debe tener como requisito los candidatos que se

postulen para cubrir la posición, cuyo objetivo final es permitir al entrevistador tener en claro las tareas, responsabilidades y competencias necesarias que debe tener el candidato para desarrollarse con éxito en la posición y dentro de la organización, además el psicólogo que realiza una evaluación de un candidato precisa contar no solamente con una Job description, también debe disponer del perfil de la empresa, éste es el que describe el modo de trabajo de una organización, su idiosincrasia, los estilos y las prácticas. En resumen, cuando hablamos del perfil de la empresa nos referimos al concepto de cultura organizacional.

Otro autor como Neiva (1996) menciona que hay varias definiciones para el término evaluación psicológica, intentando sintetizarlas puede considerarse que la evaluación psicológica es un instrumento de medición que sirve de estímulo para recortar un segmento de la conducta de un sujeto, dado que el interés está puesto en el desempeño futuro del candidato en el puesto laboral.

Dicha evaluación posee dos características fundamentales tales como; ser rigurosamente estandarizado, es decir que se administra y se califica según reglas establecidas y permite comparar estadísticamente la conducta de un sujeto con un grupo de sujetos dentro de una población definida y clasificarla cuantitativamente, cualitativamente y/o tipológicamente, es decir que permite evaluar al sujeto comparándolo con otros de igual edad, sexo, nivel educativo, zona geográfica, etc.

Se denomina evaluación psicolaboral o evaluación psicotécnica a la praxis de obtener estimaciones válidas y confiables acerca de los perfiles de puesto, de las competencias del candidato, climas laborales, comunicaciones y tipo de liderazgo, situaciones de conflicto cultural intergeneracional, factores interpersonales y culturales en juego dentro del contexto laboral (Jáuregui, Adam & Boso, 2012). Así mismo Albajarí y Mames (2005) mencionan la importancia de tener presente que en cualquier evaluación psicológica (laboral o de otras áreas) nunca estamos evaluando personas sino variables, esta descripción es importante no solo para darle un contexto a la práctica del psicólogo laboral, sino para entender que es posible descomponer la complejidad que convive en un ser humano en variables, estas variables a tener en consideración son aquellas tales como, pro actividad, dinamismo, trabajo en equipo, inteligencia, habilidades, competencias, etc. y que las mismas pueden ser medidas, como consecuencia de lo cual puede generarse resultados que nos permitan tomar decisiones sobre el postulante y el puesto al que aspira.

Resulta importante hacer una diferenciación entre la evaluación tradicional y la evaluación por competencias, Jáuregui, Adam y Boso (2012) mencionan que en la evaluación tradicional se definen las características o rasgos que debe contar el candidato para adecuarse al puesto de trabajo, su foco está puesto en el cargo y no en la persona y en la entrevista se exploran algunos rasgos de personalidad y el nivel de ajuste que hay entre las capacidades del sujeto en conjunción con las tareas, rol y responsabilidad del cargo a ocupar. Por el otro lado está la evaluación por competencias que tiene su enfoque en las personas y su desempeño, en los logros y resultados. Las competencias son las conductas o comportamientos de las personas en el trabajo o en situación de trabajo, dentro de las competencias más habituales que se incluyen en las evaluaciones están, autonomía, trabajo en equipo, liderazgo, habilidad analítica, comunicación, entre otras (Alles, 2006); Este tipo de evaluación difiere de la tradicional dado que aquí la atención está puesta en la observación de las características y la eficacia de la persona en el puesto de trabajo y en base a dicha observación es que se define el puesto de trabajo, esta atención puesta en las características observable de las personas dentro del puesto permite definir de forma más objetiva el perfil de exigencias del puesto laboral y el perfil de competencias de la persona.

Ibáñez (1996) menciona que en este proceso de adecuación entre las tareas o puesto y la designación de una persona, la evaluación psicológica laboral cobra especial relevancia, en primer lugar permite seleccionar al empleado más idóneo de acuerdo a sus capacidades, aptitudes y demás exigencias que demanda la tarea para ser desarrollada eficazmente, en segundo lugar porque dispone de instrumentos y técnicas estandarizadas para medir capacidades y aptitudes dado que dichas pruebas someten al sujeto a la realización de las mismas operaciones, actividades y tareas que implican el desempeño real del puesto.

De esta forma dichas evaluaciones permiten asignar de forma certera los sujetos que reúnen las características que el puesto requiere, las cuales se plasman en la descripción del puesto y dentro de las cuales puede estar el tener o no personal a cargo.

4.5. *Técnicas de evaluación laboral*

Los test psicolaborales son técnicas de evaluación de la persona que ponderan con objetividad una amplia gama de condiciones personales, que se pondrán de manifiesto en el transcurso de la tarea laboral, ellas son: destrezas, aptitudes cognitivas, características de personalidad, modalidades interrelacionales, valores, nivel de estrés y consecuencias, aspectos

motivacionales, etc. La evaluación psicolaboral que incluye estas técnicas mencionadas es la denominada evaluación psicotécnica (Jáuregui, Adam & Boso , 2012).

Las áreas evaluadas recurrentemente en el ámbito de la psicología laboral son aquellas que tienen relación con la historia laboral del sujeto, estas se pueden observar desde su CV, otras tales como apariencia y estado físico, forma de contacto social, situación económica, etc. se pueden observar través de la entrevista (Albajarí , 2007).

Richino (2006) señala que es importante aclarar que la entrevista es el recurso más utilizado el cual se trata de una situación impersonal entre el candidato y el entrevistador, en un espacio de tiempo limitado, donde el selector tiene la oportunidad de conocer al candidato y poder así detectar en él las características que el puesto requiera, según Albajari (2007) estas características estarían reunidas en las siguientes áreas a evaluar: habilidades, competencias conductuales, carencias o necesidades de formación o desarrollo.

La entrevista permite al postulante desplegar los mejores recursos personales para satisfacer las expectativas del evaluador y conseguir ese fin último que es ser seleccionado para cubrir el puesto de trabajo vacante (Richino, 2006); dentro de un marco institucional que los atraviesa y en un contexto social que los condiciona (Jáuregui, Adam & Boso , 2012).

Chiavenato (2007) aclara que la entrevista no debe ser improvisada ni hecha de prisa, la entrevista necesita de cierta preparación o planeación que permita determinar los siguientes aspectos:

- ✓ Los objetivos específicos de la entrevista: lo que se pretende con ella ya sea recabar información inconclusa, hacer hincapié en aspectos que no están desarrollados en su totalidad en el CV, recaudar información acerca de sus trabajos pasados, pedir certificados y/o acreditaciones de estudios expresados en el curricular vitae.
- ✓ El tipo de entrevista (estructurada o libre) adecuada a los objetivos.
- ✓ Lectura preliminar del currículum vitae del candidato a entrevistar para no ser redundante con el pedido de información que ya se encuentre en el.
- ✓ La mayor cantidad posible de información acerca del candidato a entrevistar.
- ✓ La mayor cantidad posible de información acerca del puesto vacante y respecto de las características personales esenciales que exige el puesto.

Esta preparación es de vital interés para que el entrevistador pueda de manera confiable, acertada, y precisa, comparar las características que el puesto laboral exige con las que el candidato tiene para ofrecer.

Albajari y Mames, (2005) mencionan que además entre las técnicas de evaluación psicolaboral se encuentran las que evalúan autonomía, capacidad de liderazgo, tolerancia al estrés, control de impulsos, capacidad de adaptación, motivación, nivel intelectual y tipo de pensamiento, organización y planificación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, tolerancia a la frustración, relación con la autoridad, valoración y afrontamiento de situaciones estresantes, etc.

4.6. *Características de los test en evaluación psicolaboral*

El test es una prueba definida, reproducible y estandarizada, en la medida en que se usa siempre el mismo material, se da la misma consigna y se lo administra de la misma manera, a partir de esta prueba se toman notas y registra un comportamiento para luego evaluarlo en base a criterios estadísticos lo que va a permitir evaluar al sujeto de forma objetiva y tomando como referencia a la población (Jáuregui, Adam y Boso, 2012).

En concordancia con lo expuesto, Chiavenato (2007) coincide que el término test designa un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc.

En líneas generales, los test psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de los modelos de conducta de las personas. Tienen como función primordial analizar esos modelos bajo condiciones estandarizadas y compararlos con estándares basados en investigaciones estadísticas.

Jáuregui, Adam y Boso (2012) sostienen se trata de un instrumento que permite evaluar cierta aptitud o característica personal con objetividad, profundización y precisión.

Así mismo Chiavenato (2007) menciona que los test psicológicos se enfocan principalmente en las aptitudes y tratan de determinar cuáles existen en cada persona, con el objetivo de generalizar y prever el comportamiento futuro en un determinado puesto laboral. Otros autores como Albajari y Mames (2005) señalan que la batería de test que se sugiere utilizar debería estar integrada por los siguientes componentes:

Pruebas psicométricas: entre ellas están los que evalúan el área cognitiva, estos nos proporcionan de un modo preciso y certero características de la persona con respecto

a capacidades y aptitudes (Jáuregui, Adam & Boso, 2012). Las pruebas psicométricas de rendimiento dan información práctica, nos dicen cómo y cuánto es capaz el postulante de rendir en condiciones estructuradas, prestando atención y manteniendo concentración. Se basan en el análisis de muestras de comportamiento humano, sometiéndose a examen bajo condiciones normativas, verificando la aptitud, para intentar generalizar y prever cómo se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo, también se incluyen dentro de éstas los cuestionarios de personalidad, que brindan una valiosa información sobre ciertos rasgos de personalidad, psicología y habilidades del candidato para el empleo (Jáuregui, Adam y Boso, 2012)

Técnicas proyectivas: nos referimos a test gráficos, test escasamente estructurados, y test semiestructurados. La situación de evaluación es un trabajo que el evaluador propone al postulante, con diferentes grados de ambigüedad. Zepeda (2003) señala que los métodos proyectivos propician el surgimiento de esos impulsos, temores, deseos, traumas, etc. Para que sean de alguna manera proyectados en alguna actividad realizada por el sujeto dentro de la evaluación psicotécnica.

Chiavenato (2007) describe que los test psicológicos se basan en las diferencias individuales de los sujetos, consisten en un conjunto de pruebas para evaluar ciertas características de los sujetos, tales como conocimientos, desarrollo mental, personalidad, habilidades y aptitudes, según el autor los test psicológicos se enfocan principalmente en las aptitudes y tratan de determinar cuáles existen en cada persona, con objeto de generalizar y prever el comportamiento en determinado tipo de trabajo, por ello se cree importante realizar una diferenciación entre aptitudes y habilidades;

Las aptitudes nacen con la persona, es decir que son innatas y está relacionada con la predisposición de la persona para adquirir ciertas habilidades de comportamiento, las habilidades es la capacidad actual que tiene la persona para en determinada actividad, es decir que esta se adquiere a partir de las aptitudes que ya poseemos y se desarrolla a través del ejercicio o practica; Por tal resulta importante mencionar que mientras que una prueba de conocimientos o de habilidades proporciona un diagnóstico actual de las habilidades de la persona, el test de aptitudes proporciona un pronóstico futuro de su desarrollo potencial.

Entre las pruebas más comunes de evaluación dentro del marco de la psicología laboral, Zepeda (2003) menciona que están las que evalúan inteligencia, rasgos de personalidad,

intereses vocacionales, las aptitudes y destrezas o los patrones de comportamiento ante situaciones concretas.

En el presente trabajo nos vamos a focalizar en aquellas que evalúan el comportamiento de los sujetos ante situaciones concretas, específicamente las estrategias de afrontamiento y los tipos de valoración utilizados con mayor frecuencia por los sujetos en el marco del ámbito laboral, se parte de la convicción de que las estrategias de afrontamiento que utilice el sujeto es una variable de suma relevancia para el desenvolvimiento del empleado en la situación laboral porque va a depender de éste el éxito en sus tareas y responsabilidades.

En el contexto de la evaluación psicolaboral los estilos de valoración sobre un acontecimiento estresante o no y el tipo de afrontamiento utilizado posteriormente de los sujetos tienen un rol fundamental para las tareas que luego se desarrollen en el puesto laboral al que se aspira, es de vital utilidad que éstas sean evaluadas previamente a la inserción laboral dado que la búsqueda de una adecuación justa del candidato al puesto de trabajo en cuestión permitirá evitar problemas posteriores de salud tales como estrés laboral, bajas laborales, rendimiento inadecuado e insatisfacción generalizada en el trabajo (Silla, 1999).

4.7. *Finalidad de la evaluación psicolaboral*

La finalidad de la evaluación psicolaboral es poder arribar a una conclusión final enmarcada en un informe sobre el candidato que permita poder prever su comportamiento futuro dentro del puesto al que aplica y en el marco de la organización.

Es de esta manera que lo que se intenta lograr es llegar a una selección eficiente, para la cual se deben cumplir con los siguientes aspectos; primero identificar a los candidatos que mejor se adapten a la posición mediante una preselección de Cv's, esto significa que se debe hacer un filtro dejando solo a aquellos que cuenten con los recursos que la posición requiera tales como nivel educativo, cursos, experiencia previa, edad, sexo, etc., en segundo lugar; poder evaluar sin caer en ningún tipo de sesgo, y por ultimo lograr que el sistema de selección tenga una buena relación costo/eficacia, es decir que el tiempo invertido en la selección de ese candidato y el dinero queden justificados por la calidad de las personas seleccionadas, es decir seleccionar personas que efectivamente logren sus metas deseadas (Jáuregui, Adam & Boso, 2012)

Otra autora como Alles (2006) menciona que en el informe final de la evaluación psicolaboral, se expresa el supuesto saber que el evaluador ha logrado acerca del candidato. La información obtenida se usa a modo de hipótesis para contrastar la información recopilada en las

demás etapas del proceso de selección. Es un instrumento valioso para el conocimiento del candidato y el enriquecimiento de la imagen e impresión que de él se tiene por otras vías, siguiendo esta línea Richino (2000) considera que la instancia de evaluación es una oportunidad para poner a prueba las hipótesis que se fueron construyendo durante el proceso previo de entrevista, obtener mayor profundidad y lograr consistencia entre sus observaciones, inferencias y nuevos datos de realidad. Es considerada una instancia de aprendizaje tanto para el evaluador como para el evaluado.

Richino (2006) menciona que la evaluación psicológica constituye uno de los recursos más ricos en el proceso de selección, dado que si se conoce de manera más profunda y precisa las capacidades, habilidades, fortalezas, debilidades y cualidades personales de los sujetos, las cuales son necesarias para lograr potencialidades y poner en juego sus competencias, se trabaja con mayor certeza acerca del perfil laboral de la persona, la estabilidad en el tiempo de su comportamiento actual y sus posibilidades de desarrollo futuro dentro de la organización (Jáuregui, Adam & Boso, 2012).

4.8. *Valoración, Afrontamiento y estrés laboral*

4.8.1. *Afrontamiento.*

Se cree que los tipos de valoración y las estrategias de afrontamiento son variables que están completamente ligadas y que dentro del contexto laboral podrían llegar a desencadenar, sino se cuentan con los recursos necesarios, situaciones de malestar en la persona en relación a la organización generando en última instancia una situación de estrés, es por ello que se considera de suma relevancia evaluar los distintos tipos de valoraciones y las posibles estrategias de afrontamiento que podría realizar una persona frente a una situación, llamémosle estresora, dentro del contexto laboral, previamente a su inserción, dado que esto brindará un dato más a tener en consideración a la hora de insertar un candidato a un puesto en el cual se requieren ciertos recursos afrontativos para que la tarea sea desempeñada con éxito.

Se utiliza el término de afrontamiento como traducción de su homólogo en inglés coping, para definir la situación de hacer frente, afrontar y actuar ante una circunstancia de peligro o amenazante (Lazarus & Folkman, 1986).

En términos generales se entiende al afrontamiento, según Lazarus y Folkman (2000) como aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como estresantes

o desbordantes de los recursos del individuo.

Según Díaz, Viveros, Dávila y Salgado (2010) las personas cotidianamente nos enfrentamos ante acontecimiento de la vida que pueden resultarnos desafiantes, estresantes o impensados, para los cuales desplegamos todos nuestros recursos disponibles y de los cuales dependerá el éxito o efectividad para dar solución a las demandas externas del medio en el que estamos inmersos, es así que Bulacio (2011) menciona que el afrontamiento surge de la comparación de la valoración del estímulo, la valoración personal y también de la motivación porque si se evalúan los recursos como posibles pero el esfuerzo que ello implica no vale la pena, entonces no se afronta activamente.

Otros autores como Silla (2001) mencionan que el afrontamiento se ha definido como un conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales destinados a reducir o controlar las demandas internas o externas que se desprenden de una situación estresante.

A partir de esta definición se puede decir que el proceso de afrontamiento utilizado por el individuo frente a distintas amenazas o desafíos provocados por diferentes fuentes de estrés va a variar en función de la valoración que realice el sujeto y a los recursos personales disponibles, para ello es importante aclarar que el estrés es definido como un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, en donde la mayor importancia la tiene el cómo es percibida la situación para la persona más que cómo es la situación objetivamente (Lazarus & Folkman, 1986).

Así mismo la conducta de afrontamiento es considerada, en el ámbito de la investigación del estrés dentro del área laboral, como una variable moduladora entre las demandas del trabajo y sus efectos negativos o positivos, esto significa que la persona experimentará estrés en la medida que perciba que la amenaza o situación amenazante supere sus recursos disponibles para afrontarla (Salanova, Grau y Martínez, 2005).

Según Bulacio (2011) el afrontamiento desde el punto de vista del método que emplee el sujeto puede dividirse en:

- ✓ Activo- cognitivo, el afrontamiento cognitivo es la demanda que el sujeto realiza para tratar de encontrar significados nuevos a esos estímulos que irrumpen de manera sorpresiva.
- ✓ Activo- conductual implica un afrontamiento del tipo motor, es decir conductas dirigidas a minimizar la diferencia entre los estímulos y los recursos del sujeto

para afrontarlo. El estrés se produce cuando la diferencia es mayor que la que el sujeto puede tolerar

El proceso de afrontamiento tiene dos funciones principales: una focalizada en el problema, que apunta a cambiar la relación ambiente-persona. Y otra en la emoción el cual implica el modo en que se trata (vigilancia- evitación) o interpreta (negación- reevaluación) lo que está ocurriendo para reducir la situación de estrés; así mismo el afrontamiento también depende de la evaluación respecto a las posibilidades de hacer o no algo que pueda cambiar la situación (Bulacio, 2011).

4.8.2. Estrategias de afrontamiento y estilos de Valoración

Las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en un contexto determinado, en este caso nos vamos a focalizar dentro del contexto laboral y pueden cambiar de acuerdo a los factores que desencadenen la situación (Fernández-Abascal, 1997).

Siguiendo esta línea de pensamiento Libran (2012) señala que las estrategias que utilizamos para afrontar una situación varían de acuerdo a cada sujeto, dado que tienen relación con los recursos disponibles con los que cuente el individuo, sus experiencias de vida y la forma en la que valora la situación, esta última es de vital importancia dado que dependerán de dicha evaluación los recursos desplegados para hacerle frente al problema.

En cuanto a las formas de afrontamiento que suelen utilizar las personas, los investigadores aceptan que, al menos, existen tres amplias estrategias diferentes de afrontamiento: Afrontamiento focalizado al problema, Afrontamiento focalizado a las emociones y Afrontamiento de evitación

Según Lazarus y Folkman (1986) las estrategias de afrontamiento pueden dividirse de la siguiente manera:

1. Afrontamiento cognitivo; El afrontamiento cognitivo implica una serie de pensamientos dirigidos a la situación problemática, (ej.: trato de restar importancia a la situación) o a la emoción de dicha situación (ej.: intento eliminar mis pensamientos negativos).

El *afrontamiento centrado en la situación* estresante o problema es del tipo cognitivas, es decir, realiza a través del conocimiento ciertos movimientos para tratar de manipular o cambiar la situación y de esa manera aminorar sus efectos.

El *afrontamiento centrado en la emoción*, tiene como función principal regular las

emociones para que el impacto emocional de la situación catalogada como estresante sea lo más leve posible, esto se puede realizar mediante la evitación de la situación estresora, mediante la reevaluación cognitiva de la situación o intentado direccionar nuestra visión a los aspectos positivos que puede dejar la situación estresora (Lazarus & Folkman, 1986).

Siguiendo esta línea de pensamiento Libran (2012) sostiene que el afrontamiento focalizado a las emociones, implica realizar esfuerzos para reducir o eliminar los sentimientos negativos originados por la situación estresante.

2. Afrontamiento Conductual motor; este tipo de afrontamiento implica una serie de acciones o conductas dirigidas a cambiar la situación problemática o a reducir la emoción.

Centrado en la situación

Centrado en la emoción

3. Afrontamiento Pasivo, este tipo de afrontamiento se basa en la no respuesta, el sujeto no reacciona frente a las demandas del medio.

4. Afrontamiento Evitativo; implica evitar el problema no pensando en él o distrayéndose con otras actividades o conductas (Libran, 2012). Otros autores como Frydenberg y Lewis (1997) señalan que el afrontamiento de evitación es aquel que busca evadir el problema, es un tipo de afrontamiento centrado a desestimar la situación catalogada como estresora restándole importancia.

Como se ha explicado anteriormente, las estrategias de afrontamiento surgen como respuesta a una determinada situación y esa respuesta estará marcada por el tipo de valoración que cada sujeto le otorga a dichas situaciones que pueden o no ser estresantes, es así que la valoración es la significación que le damos a un acontecimiento, es decir, lo que represente una determinada situación para nosotros, en base a como valoremos una situación de desplegaran los recursos que creamos necesarios poner en marcha para resolver la misma.

Ante la aparición de un acontecimiento la persona realiza una serie de valoraciones sobre el mismo, es así que existe una valoración primaria en donde la persona analiza si el acontecimiento es positivo o negativo, si puede llegar a perjudicarlo o no y si puede traer consecuencias presentes o futuras, en segundo lugar se evalúa si se cuenta con los recursos necesarios para hacerle frente (Lazarus & Folkman, 1986)

Dándole continuidad a esta línea de pensamiento, Bulacio (2011) destaca que esta valoración que el sujeto realiza sobre el acontecimiento está compuesta por dos momentos, en el primero hay una valoración del estímulo, lo que significa que es la persona la que está dando activamente un significado al estímulo y en un segundo momento existe una valoración de la capacidad para dar respuesta, es decir una valoración personal de los recursos disponibles para afrontar una situación determinada que genera estrés o disrupción, la forma en que cada sujeto percibe al estímulo y las acciones que toma frente a él depende no solo de los estímulos mismos sino también de los recursos que el sujeto tenga disponibles para hacerle frente.

Otros autores como Lazarus y Folkman (1986) sostienen que las estrategias son situacionalmente dependientes y constantemente cambiantes. Es así que los autores Carver y Sheier (1994, citado en Leibovich de Figueroa, 1999) refieren que las personas desarrollan formas habituales de manejarse contra el estrés, a estas formas se las denomina estilos y sostienen que estas influyen en las estrategias de afrontamiento.

Así mismo Vindel y Tobal (1992) dividen la valoración de la situación como; amenaza, desafío o irrelevante.

Podemos decir que un estímulo se evalúa como amenazante cuando no contamos con los recursos disponibles para afrontarlo, es allí donde se puede desencadenar una situación de estrés, cuando valoramos la situación problemática como desafiante significa que contamos con los recursos para hacerle frente y ello se vuelve un desafío para el sujeto, cuando la situación resulta irrelevante significa que el sujeto no le otorga la suficiente significación como para convertirla en una situación que requiera que el despliegue sus recursos afrontamiento y se ponga en acción.

4.8.3. Afrontamiento y estrés laboral.

El presente trabajo es abordado partiendo del interés de analizar y describir las estrategias de afrontamiento y los estilos de valoración que la persona en el marco del clima laboral, despliega para enfrentar ciertas situaciones, autores como Lazarus y Folkman (1986) mencionan que la relación entre estrés y afrontamiento es recíproca, debido a que las acciones que realiza una persona para afrontar un problema afectan la valoración del problema y el subsecuente afrontamiento, por tal estas características, si son evaluadas previa inserción del sujeto a la organización, podrían prevenir que una inadecuada inserción de un candidato a un puesto de trabajo pueda llegar a desencadenar una situación perturbadora para la cual el sujeto no cuente con los recursos disponibles, generando como respuesta final, una situación de estrés.

Autores como Lazarus y Folkman (1986) mencionan que las causas que generan estrés se pueden analizar en base a la relación que se desarrolla entre el sujeto y el entorno que lo rodea, en este caso dentro del entorno incluimos la posición laboral y las tareas y responsabilidades que eso conlleva, dado que esa relación dará lugar a la valoración y al afrontamiento.

Mena y Álvarez (2002) definen el estrés como un conjunto de elementos en interacción, donde intervienen la reacción de la persona con respecto a un hecho, las repercusiones a nivel psicológico y fisiológico y los diversos factores individuales, ambientales y sociales que entran en juego. Silla (2001) coincide con que los desencadenantes del estrés producen experiencias estresantes en la medida en que la persona reconoce la situación como tal, es decir reconoce en ella una situación de alerta o amenaza, por esta razón la apreciación de la situación como estresante o no es fundamental en la vivencia del estrés, por otra parte Peiró (2008) coincide con la concepción del estrés como una experiencia subjetiva del sujeto, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes que la persona no puede controlar y que estas impactan negativamente sobre él. Estas consecuencias negativas se denominan tensión y las fuentes o disparadores de la situación de estrés se las denomina estresores.

Las estrategias de afrontamiento y el proceso de valoración o evaluación psicológica despliegan un papel importante en el concepto actual de estrés (Cassaretto, Chau, Oblitas y Valdez, 2003) dado que las mismas son recursos para hacerle frente a una situación estresora y si el resultado no resulta exitoso, nos encontramos en una circunstancia en la que el sujeto se siente que fracasa, que no pudo hacerle frente a la situación desbordante, situación que puede desencadenar en el fracaso laboral y profesional, y fracaso en las relaciones laborales que el sujeto mantenga con sus superiores, personal a cargo y pares. (Gil-Monte, 2003).

Desde la concepción del paradigma del estrés, el afrontamiento se ha estudiado casi exclusivamente desde una perspectiva individualista, es decir, bajo la concepción de que el individuo se maneja y actúa de forma independiente y deciden por sí mismas cómo manejar la situación estresante, sin tomar en consideración que muchas situaciones estresoras llegan al punto de dejar paralizadas a las personas, inmovilizando su accionar cognitiva y conductualmente, de forma tal que este tipo de afrontamiento individual dentro de las organizaciones puede resultar ineficaz, abriendo las puertas al afrontamiento colectivo, apoyado en el marco del compañerismo dentro de la organización como acción para reducir el estrés laboral (Peiró, 2008).

Podemos decir que la valoración que el sujeto realiza ante una situación determina las estrategias de afrontamiento que luego pone en acción y el resultado final, que podría ser o no una situación de estrés.

4.8.4. Investigaciones previas sobre Valoración y estrategias de Afrontamiento.

Estudios anteriores refieren que la edad correlaciona positivamente con la estrategia de reestructuración cognitiva y con el estilo activo centrado en el problema/situación, es decir que a medida que aumenta la edad se incrementa la utilización de la reestructuración cognitiva y el estilo de afrontamiento activo centrado en el problema/situación. Por otro lado los datos obtenidos en el estudio muestran que los hombres utilizan más frecuentemente que las mujeres estrategias de evitación de problemas o el estilo pasivo centrado en el problema y en general el estilo de afrontamiento pasivo.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento utilizadas, los resultados indican que el grupo de mayor edad utiliza más que el grupo de menor edad estrategias de evitación de problemas y estilo activo centrado en el problema/situación (Torres, Martínez, Miró & Sánchez, 2012)

Autores como Díaz, Sánchez y Fernández-Abascal (2001) señalan que existen diferencias significativas entre sexos en la utilización de estrategias de afrontamiento, por ejemplo en la estrategia de control emocional los hombres puntúan más alto que las mujeres, en apoyo social al problema los hombres puntúan más bajo que las mujeres al igual que en la expresión emocional. En cuanto a sexos nos encontramos con diferencias entre hombres y mujeres en tres estrategias de afrontamiento, en la de control emocional donde los hombres presentan una media más elevada que las mujeres, es una estrategia donde se movilizan recursos enfocados a regular y controlar los propios sentimientos. Autores como Ortiz, Tafoya, Farfán y Jaimes (2013) demostraron que las mujeres con frecuencia tienden a buscar estilos de afrontamiento dirigidos a la emoción, que incluyen la búsqueda de apoyo social y la evitación, contrario a los hombres quienes presentan por lo regular un estilo más focalizado en la resolución de problemas.

Con respecto a la edad, Díaz, Sánchez y Fernández-Abascal (2001) en sus estudios han hecho dos cortes para considerar dos grupos de edad, uno formado por las personas de edades comprendidas entre 18 y 20 años y otro por las personas con 21 años o más. Las diferencias significativas entre ambos grupos de edad aparecen en las estrategias de reevaluación

positiva donde los más mayores tienen una media más alta que los más jóvenes, es una estrategia de afrontamiento activo enfocada a crear un nuevo significado de la situación problema, intentando sacar todo lo positivo que tenga la situación. En cambio el grupo formado por los más jóvenes presenta una media más alta en las estrategias de negación y desconexión comportamental, la negación representa una ausencia de aceptación del problema y su evitación por distorsión o desfiguración del mismo en el momento de su valoración, y la desconexión comportamental implica la evitación de cualquier tipo de respuesta o solución del problema. También aparecen diferencias significativas entre ambos grupos de edad en los estilos de afrontamiento, pero dentro de los distintos estilos únicamente en el método, así el grupo de mayor edad tiene la media más alta en el estilo de método activo, es un estilo donde se movilizan esfuerzos para los distintos tipos de solución de la situación; y los alumnos formados por el grupo de menor edad presentan la media más alta en el método evitación, es un método que se basa en intentar evitar o huir de la situación y/o sus consecuencias.

Melendez, Mayordomo, Sancho y Tomas (2012) en sus investigaciones señalan que los adultos mayores mostraron una mayor tendencia a una respuesta emocional negativa (del tipo me siento indefenso e incapaz de hacer algo para cambiar las cosas), los de mediana edad mayor tendencia a focalizarse en la resolución del problema y los adultos jóvenes a la evitación y la expresión emocional hacia afuera.

Así mismo Howerton (2005; citado en Torres et al., 2012) estudió las diferencias de afrontamiento en función del género y expuso la idea de que las mujeres empleaban estrategias de afrontamiento centradas en la emoción y estrategias de afrontamiento de tipo pasivo más frecuentemente que los varones los cuales eran más proclives al acercamiento a la solución del problema. Otros autores como Martínez, Piqueras e Inglés (2011) mencionan que desde los inicios de la adolescencia hasta la edad adulta, las mujeres tienen el doble de posibilidad que los hombres de experimentar emociones negativas ante la situación de estrés, otros estudios de autores como Limonero, Sábado, Castro y Benito (2004) mencionan que los hombres valoran como menos estresantes situaciones evaluadas tales como conflictos de competencias, presión laboral y habilidades personales que las mujeres.

Según Álvaro y Garrido (2003; citado en Padilla, Gonzales, Morales & Prieto, 2007) el desempleo es una experiencia negativa, independientemente de la edad. Sin embargo si se compara entre distintos grupos de edad, se puede concluir que son los trabajadores adultos de

edades intermedias, entre 30 y 50 años, los que más ven afectada su salud como consecuencia de la pérdida o no consecución de un empleo, a esta edad la pérdida del empleo lleva aparejada la pérdida de relaciones sociales del trabajo y una mayor desestructuración en la organización del tiempo. Otra de las diferencias encontradas está en la valoración y el significado que cada persona le da al trabajo y el posterior impacto que la pérdida del mismo traiga consigo, cuanto mayor es el valor atribuido a tener un empleo mayores serán los efectos negativos asociados a su no consecución.

Por otra parte Marsoller y Aparicio (2010) en sus estudios han demostrado que las estrategias de afrontamiento analizadas en sujetos “*universitarios*” y “*no universitarios*” difieren, las estrategias de afrontamiento de sujetos “*no universitarios*” tienden a ser centradas en las emociones, es decir pensar en positivo, reducir la tensión; mientras que las estrategias de afrontamiento en los sujetos “*universitarios*” tienden a ser más vinculadas a la acción, es decir del tipo cognitiva /conductual, con características tales como esforzarse y resolver el problema. Por otra parte también se observó en este estudio que en los “*universitarios*” se evidencia la presencia de estrategias orientadas a la emoción y evasión en la base de las dimensiones negativas del estrés (cansancio emocional) y de estrategias centradas en la acción en la base de su dimensión positiva, como lo es la realización personal.

Estudios anteriores distribuidos en niveles jerárquicos conformados por una nómina mayor (empleados que con un nivel de instrucción elevado, universitario y con cargos jerárquicos como supervisores), y una nómina menor conformada por un nivel educativo intermedio, con cargos como técnicos) indican que los estilos de afrontamiento presentes en ambos grupos de trabajadores para enfrentar situaciones estresantes es del tipo activo conductual/cognitivo, es decir, que utilizan herramientas como la planificación, reinterpretación positiva y crecimiento. Sin embargo se encontraron niveles de estrés más elevados en trabajadores del grupo de nómina mayor coincidente con cargos más elevados, se atribuye que el mismo es debido a una sobrecarga laboral al tener que estar disponibles para la empresa al momento que se requiera, por su condición de personal de confianza y por tener responsabilidades mayores que las personas con menores responsabilidades laborales, según Salanova, Grau y Martínez (2005).

La tendencia hallada en las investigaciones se resume en que edad, género, nivel educativo, situación de empleo/ desempleo y niveles jerárquicos correlacionan con las estrategias de afrontamiento y valoración.

Con respecto al género se puede decir que las mujeres difieren en las estrategias de afrontamiento con respecto a los hombres, siendo que éstas utilizan estrategias dirigidas a la emoción y los hombres utilizan estrategias dirigidas a la situación, por otra parte se halló que a mayor edad se utiliza más el estilo activo centrado en el problema/situación y a menor edad estrategias de evitación de problemas. Por otra parte se puede decir que a mayor edad el desempleo afecta de forma mucho más negativa que a menor edad por la valoración y/o significado que los sujetos le otorgan a la actividad laboral, ya que puede inferirse que a mayor edad el desempleo es valorado como amenaza, esto sucede también a nivel académico, en la diferenciación entre sujetos universitarios y no universitarios, se encontró que los no universitarios utilizan estrategias centradas en las emociones mientras que las estrategias de afrontamiento en los sujetos “*universitarios*” tienden a ser más vinculadas a la acción, es decir del tipo cognitiva /conductual, con características tales como esforzarse y resolver el problema, ocurre lo mismo en la distribución de mandos, mandos medios y bajos tienen manejan las mismas estrategias de afrontamiento del tipo activas, así mismo se observa que por el contrario los niveles de estrés son más altos en puestos más altos infiriendo que puede deberse al exceso de trabajo y responsabilidades.

5. Metodología

5.1 Tipo de estudio

Diferencia de grupos

5.2 Tipo de diseño

Diseño no experimental, transversal.

6. Participantes

Se ha utilizado una muestra heterogénea formada por 40 sujetos evaluados, 20 hombres y 20 mujeres, pertenecientes a diferentes ocupaciones y diversas empresas, la edad

Media de los sujetos fue de 26 años, aspirantes a diversos puestos laborales divididos de

la siguiente manera.

- 1- Según se encuentren con o sin empleo actualmente (con empleo 19, Sin empleo 21).
- 2- Según tengan o no personal a cargo (con personal a cargo 12, sin personal a cargo 28 sujetos)
- 3- Según el nivel educativo alcanzado: secundario, universitario y/o terciario (completo - incompleto). Sujetos universitarios 18, sujetos no universitarios 22.

La recogida de datos se realizó dentro de la consultora de recursos humanos en donde fueron realizadas las prácticas profesionales, mediante la escucha de forma pasiva de la entrevista laboral y posterior cuestionario IVA sobre valoración y afrontamiento, se les explica que las respuestas al mismo deben ser partiendo de la base de pensar en alguna situación que a su criterio haya sido problemática en su puesto y área de trabajo, a partir de pensar en dicha situación y escribirla a modo de título deben posteriormente responder dicho cuestionario. Una vez finalizado el mismo el cuestionario fue remitido a la profesional de psicología que había realizado la batería de test laborales y la entrevista.

7. Instrumentos

Se utilizó la siguiente técnica de recolección de datos: Inventario de valoración y afrontamiento (IVA): adaptación local de Leibovich de Figueroa (1999) de la prueba original española de Vindel y Miguel- Tobal (1992). El inventario está compuesto por 9 escalas con 5 opciones de respuesta que va desde: casi nunca (0) a casi siempre (4). Las primeras tres escalas evalúan el tipo de valoración de la situación como irrelevante, amenazante o como un desafío. 3 Las seis escalas restantes evalúan el tipo de afrontamiento que puede ser afrontamiento cognitivo o conductual motor dirigido a cambiar la situación, afrontamiento cognitivo o conductual motor dirigido a reducir la emoción, afrontamiento pasivo o afrontamiento evitativo, sus dimensiones son las siguientes;

- A) VSA: Valoración de la situación como amenazante.
- B) VSD: Valoración de la situación como desafiante.

- C) VSI: Valoración de la situación como irrelevante.
- D) ACS: Afrontamiento cognitivo hacia la situación.
- E) ACE: Afrontamiento cognitivo hacia la emoción.
- F) AC-MS: Afrontamiento cognitivo motor hacia la situación.
- G) AC-ME: Afrontamiento cognitivo motor hacia la emoción.
- H) AP: Afrontamiento pasivo.
- I) AE: Afrontamiento evitativo.

Consta de 42 ítems, cada uno con una escala likert de 5 opciones de respuesta (casi nunca- pocas veces- a veces sí y a veces no- muchas veces- casi siempre), divididos en 9 partes: Parte I: compuesta de 6 ítems. Evalúa la valoración de la situación como amenazante (VSA). Parte II: compuesta de 6 ítems que evalúan la valoración de la situación como desafío (VSD). Parte III: consta de 3 ítems que evalúan la percepción de la situación como irrelevante (VSI). Parte IV: compuesta de 6 ítems que evalúan la frecuencia con que el sujeto utiliza estrategias cognitivas centradas en la situación (ACS). Parte V: compuesta de 6 ítems que evalúan la frecuencia con que el sujeto utiliza estrategias cognitivas centradas en la emoción (ACE). Parte VI: consta de 6 ítems que evalúan la frecuencia con que se utiliza el afrontamiento conductual-motor centrado en la situación (ACMS). Parte VII: compuesta de 6 ítems que evalúan la frecuencia con que se utilizan estrategias conductuales motoras centradas en la emoción (ACME). Parte VIII: consta de 2 ítems que evalúan afrontamiento pasivo (AP) Y la parte IX, consta de 1 ítem que evalúa afrontamiento evitativo (AE).

Calculo de puntajes: Se suman los puntajes obtenidos en cada una de las subescalas, se divide por la cantidad de ítems que conforma cada subescala. Al obtener así el promedio, se analiza cuales son las valoraciones y estrategias de afrontamiento más predominantes en el inventario.

Los datos demográficos utilizados son sexo, edad, nivel educativo, según la posición (sea con/sin personal a cargo) y según se encuentren actualmente (con/sin empleo). Los datos sobre

Nivel educativo y experiencia previa sea con/ sin personal a cargo, fueron recolectados en base al currículum vitae del postulante y a la entrevista laboral.

En cuanto a su validez y confiabilidad, podemos decir que la mayoría de los cuestionarios de afrontamiento que hasta la fecha se vienen utilizando no poseen las propiedades psicométricas que se exigen a los instrumentos de evaluación objetivos, es así que para sortear dicha dificultad la adaptación Argentina de Leibovich de Figueroa, N. B. (1999) le proporciona a la prueba un referente situacional el cual permite asegurar la validez de las respuestas del sujeto en un contexto determinado, y no generalizar sus respuestas de afrontamiento a todas las situaciones estresantes. Además el instrumento muestra su validez de contenido desde que nos permite identificar las estrategias en los sujetos a través de las diferentes escalas, así como validez de constructo en la medida que está basado en la teoría del afrontamiento de Lazarus y sus modificaciones posteriores.

8. Procedimiento

Los datos se obtuvieron de evaluaciones administradas a los sujetos postulantes en una consultora de Recursos Humanos, entre los meses de abril y julio de 2014.

La administración del inventario de valoración y afrontamiento se realizó en una sola entrevista. Se estimó un tiempo máximo de 20 minutos para la administración y realización del test. Los datos fueron cargados en una base de datos elaborada con la aplicación Excel del paquete Microsoft office 2010 y posteriormente se realizaron los cálculos estadísticos con el software para estadística Infostat .

9. Resultados

9.1 Objetivo 1

Las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según su posición requiera tener o no personal a cargo.

Para cumplir con este objetivo se calcularon pruebas t de Student para muestras independientes, comparando los puntajes de las tres dimensiones de valoración y las seis dimensiones de estrategias de afrontamiento.

En el caso de la valoración se encontró una diferencia significativa entre ambos grupos en Valoración de la situación como amenaza a favor de aquellos que tienen personal a cargo. En las dos dimensiones restantes, la diferencia entre los promedios de los 2 grupos no fue estadísticamente significativa ($p > .05$).

En las estrategias de afrontamiento las diferencias entre los grupos tampoco fueron estadísticamente significativas.

Tabla 1:

Estrategias de valoración y afrontamiento según tengan o no personal a cargo. Prueba t.

Dimensión	Media C/ personal	Media S/ personal	<i>t</i>	<i>p</i>
VSA	11,20	8,56	2,22*	.03
VSD	15,90	16,40	-0,43	.67
VSI	4,90	5,64	-0,70	.49
ACS	15,80	16,60	-0,72	.48
ACE	18,20	19,04	-0,78	.44
ACMS	21	19,36	1,66	.11
ACME	16,30	17,44	-0,69	.49
AP	2,50	2,12	0,77	.44
AE	0,80	0,80	0,00	.99

* $p < ,05$.

VSA: Valoración de la situación como amenazante.

VSD: Valoración de la situación como desafiante.

VSI: Valoración de la situación como irrelevante.

ACS: Afrontamiento cognitivo hacia la situación.

ACE: Afrontamiento cognitivo hacia la emoción.

AC-MS: Afrontamiento cognitivo motor hacia la situación.

AC-ME: Afrontamiento cognitivo motor hacia la emoción.

AP: Afrontamiento pasivo.

AE: Afrontamiento evitativo.

9.2 Objetivo 2

Estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según se encuentren con o sin empleo actualmente.

Al comparar los tipos de valoración de los sujetos según tuvieran o no empleo al momento de responder no se hallaron diferencias estadísticamente significativas al comparar los promedios con las pruebas *t* de Student.

Comparando las estrategias de afrontamiento se encontraron diferencias estadísticamente significativas a favor del grupo de desocupados en el afrontamiento cognitivo orientado a reducir la emoción. En la tabla 2 se muestran los resultados de esta prueba para todas las dimensiones del instrumento.

Tabla 2:

Estrategias de valoración y afrontamiento Desocupados/Ocupados. Prueba t.

Dimensión	Media Desocupados	Media Ocupados	<i>t</i>	<i>p</i>
VSA	9,61	9,00	0,53	.60
VSD	16,39	16,12	0,26	.80
VSI	5,11	5,76	-0,68	.50
ACS	16,78	15,94	0,83	.41
ACE	19,83	17,71	2,34*	.03
ACMS	19,89	19,76	0,13	.89
ACME	17,56	16,65	0,61	.55
AP	2,17	2,29	-0,28	.78
AE	0,89	0,71	0,43	.67

* $p < ,05$.

VSA: Valoración de la situación como amenazante.

VSD: Valoración de la situación como desafiante.

VSI: Valoración de la situación como irrelevante.

ACS: Afrontamiento cognitivo hacia la situación.

ACE: Afrontamiento cognitivo hacia la emoción.

AC-MS: Afrontamiento cognitivo motor hacia la situación.

AC-ME: Afrontamiento cognitivo motor hacia la emoción.

AP: Afrontamiento pasivo.

AE: Afrontamiento evitativo.

9.3 Objetivo 3

Estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según el nivel educativo alcanzado.

La única dimensión en la que se dieron diferencias significativas fue en la valoración de la situación como desafío, en donde el grupo de sujetos con menor nivel educativo obtuvo un promedio mayor al de los universitarios. En cuanto a las estrategias de afrontamiento en ninguna de ellas hubo diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

Tabla 3:

Estrategias de valoración y afrontamiento según nivel educativo. Prueba t.

Dimensión	Media Sec. Compl	Media Universitario	<i>t</i>	<i>p</i>
VSA	8,93	9,60	-0,58	.57
VSD	17,60	15,25	2,41*	.02
VSI	5,60	5,30	0,31	.76
ACS	17,20	15,75	1,46	.15
ACE	18,40	19,10	-0,71	.48
ACMS	19,67	19,95	-0,30	.76
ACME	16,40	17,65	-0,83	.41
AP	2,27	2,20	0,15	.88
AE	0,80	0,80	0,00	.99

* $p < ,05$.

VSA: Valoración de la situación como amenazante.

VSD: Valoración de la situación como desafiante.

VSI: Valoración de la situación como irrelevante.

ACS: Afrontamiento cognitivo hacia la situación.

ACE: Afrontamiento cognitivo hacia la emoción.

AC-MS: Afrontamiento cognitivo motor hacia la situación.

AC-ME: Afrontamiento cognitivo motor hacia la emoción.

AP: Afrontamiento pasivo.

AE: Afrontamiento evitativo.

9.4 Objetivo 4

Estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según sexo.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos tanto en valoración de la situación como en el uso de estrategias de afrontamiento.

Tabla 4:

Estrategias de valoración y afrontamiento según sexo. Prueba t.

Dimensión	Media mujeres	Media varones	t	p
VSA	9,53	9,15	0,33	.74
VSD	16,87	15,80	1,02	.31
VSI	6,00	5,00	1,05	.30
ACS	17,33	15,65	1,85	.07
ACE	19,27	18,45	0,83	.41
ACMS	19,47	20,10	-0,68	.50
ACME	16,40	17,65	-0,83	.41
AP	2,47	2,05	0,93	.36
AE	0,67	0,90	-0,54	.59

VSA: Valoración de la situación como amenazante.

VSD: Valoración de la situación como desafiante.

VSI: Valoración de la situación como irrelevante.

ACS: Afrontamiento cognitivo hacia la situación.

ACE: Afrontamiento cognitivo hacia la emoción.

AC-MS: Afrontamiento cognitivo motor hacia la situación.

AC-ME: Afrontamiento cognitivo motor hacia la emoción.

AP: Afrontamiento pasivo.

AE: Afrontamiento evitativo.

9.5 Objetivo 5

Estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según edad.

Para cumplir con este objetivo se calcularon coeficientes de correlación de Pearson entre la edad de la muestra y cada una de las dimensiones del IVA. El grado de relación fue para todas las dimensiones bajo o muy bajo y en ningún caso la asociación resultó estadísticamente significativa.

Tabla 5:

Asociación entre edad y estrategias de afrontamiento. Coeficiente de Pearson.

Dimensiones	Edad	p
VSA	0,15	.40
VSD	-0,11	.54
VSI	0,25	.14
ACS	-0,06	.75
ACE	-0,27	.12

ACMS	0,13	.44
ACME	-0,22	.21
AP	0,17	.32
AE	0,07	.67

VSA: Valoración de la situación como amenazante.

VSD: Valoración de la situación como desafiante.

VSI: Valoración de la situación como irrelevante.

ACS: Afrontamiento cognitivo hacia la situación.

ACE: Afrontamiento cognitivo hacia la emoción.

AC-MS: Afrontamiento cognitivo motor hacia la situación.

AC-ME: Afrontamiento cognitivo motor hacia la emoción.

AP: Afrontamiento pasivo.

AE: Afrontamiento evitativo.

10. Discusión

El objetivo de este estudio ha sido analizar las estrategias de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral, de acuerdo a variables sociodemográficas (Sexo, género, edad y nivel educativo) y referidas a condiciones laborales tales como tener o no empleo, y tener o no personal a cargo.

En cuanto a las hipótesis que planteaban que los sujetos con personal a cargo valorarían la situación como desafío y tenderían a utilizar estrategias del tipo cognitiva/conductual dirigido a cambiar la situación no fueron corroboradas por los resultados.

Los resultados en una muestra homogénea de 40 sujetos, distribuidos en 20 hombres y 20 mujeres, nos muestran que hay diferencias significativas en cuanto al tipo de valoración de una situación considerada problemáticas en sujetos que tienen empleados a cargo de los que no, indicando que los sujetos que tienen personal a cargo tienden a valorar la situación problemática como amenaza; Según Lazarus & Folkman (1986) la valoración que la persona haga con respecto a una situación consta de dos etapas, la primera se caracteriza por el análisis de la situación como positivo o negativo, la segunda si cuenta con los recursos necesarios para hacerle frente, pero la forma en que cada sujeto percibe al estímulo y las acciones que toma frente a él depende no solo de los estímulos mismos sino también de los recursos que el sujeto tenga disponibles para hacerle frente (Bulacio, 2011). Ahora bien, los resultados obtenidos en el presente estudio en base al análisis de la valoración en sujetos con personal a cargo mostró resultados significativos en la valoración como amenaza, esto se cree puede deberse a la

situación de estrés constante a la que están expuestos los trabajadores, dado que los desencadenantes del estrés producen experiencias estresantes en la medida en que la persona reconoce la situación como tal, es decir reconoce en ella una situación de alerta o amenaza (Silla, 2001) y esta situación según (Peiró, 2008) es producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes que la persona no puede controlar y que estas impactan negativamente sobre él, con lo cual podría inferirse que los sujetos con personal a cargo al tener empleados que coordinar podrían tener mayores niveles de estrés que los empleados sin personal a cargo y por tal identificar las situaciones problemáticas a nivel laboral como amenazantes.

Por otra parte, las estrategias de afrontamiento del tipo cognitivo conductual, el cual implica una serie de pensamientos dirigidos a la situación problemática (Lazarus & Folkman, 1986) no demostró resultados con diferencias significativas, aunque los promedios se dieron en el sentido esperado y los valores de ambas variables se aproximan más que en el resto de las dimensiones al nivel de significación; estos resultados hallados coinciden con el de otros estudios donde autores como Grau y Martínez (2005) mencionan que en investigaciones previas distribuidas según niveles jerárquicos conformados por una “*Nómina mayor*”, compuesta por empleados con cargos jerárquicos como supervisores y una “*Nómina menor*”, conformada por empleados con cargos tales como técnicos no se hallaron diferencias significativas en el modo de enfrentar situaciones problemáticas, siendo las estrategias de afrontamiento predominantes en ambos grupos las del tipo activo conductual/ cognitiva, la cual se define como la situación de hacer frente, afrontar y actuar ante una circunstancia de peligro o amenazante (Lazarus & Folkman, 1986), por medio de una resignificación, denominada estrategias cognitivas y/o mediante conductas dirigidas a minimizar la diferencia entre los estímulos y los recursos con los que cuenta el sujeto para afrontarlos (Bulacio, 2011).

Así mismo tampoco se hallaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al estilo de valoración y las estrategias de afrontamiento utilizadas en sujetos que se encontraban con o sin empleo actualmente, aunque comparando las estrategias de afrontamiento se encontraron diferencias estadísticamente significativas a favor del grupo de desocupados en el afrontamiento cognitivo orientado a reducir la emoción, es decir que este grupo de sujeto fueron los que utilizaron en mayor medida estrategias de afrontamiento dirigidas a reducir la emoción y atenuar el impacto emocional de la situación catalogada como estresante, (Lazarus & Folkman 1986), estos resultados coinciden con lo planteado por Álvaro y Garrido (2003; citado en Padilla,

Gonzales, Morales & Prieto, 2007) los cuales señalan al desempleo como una experiencia absolutamente negativa independiente de la edad del sujeto, de dicha definición puede desprenderse el resultado encontrado en donde los sujetos desempleados utilizan en mayor medida estrategias de afrontamiento activas dirigidas a reducir la emoción negativa que acarrea estar sin empleo.

En cuanto a los diferentes estilos de valoración y afrontamiento de los sujetos evaluados durante el proceso de selección laboral según el nivel educativo alcanzado, no se hallaron diferencias significativas en la mayoría de las dimensiones. Con respecto a la hipótesis planteada en la que se señala que los sujetos “*no universitarios*” tienden a utilizar estrategias de afrontamiento dirigidas a reducir la emoción se tomó como base el estudio en donde Marsoller y Aparicio (2010) mencionan que los sujetos “*no universitarios*” tienden a utilizar estrategias de afrontamiento centradas en reducir la emoción, es decir pensar en positivo, lo cual según Librán (2012) implica realizar esfuerzos para reducir o eliminar los sentimientos negativos originados por la situación de estrés; y los sujetos “*universitarios*” tienden a utilizar estrategias vinculadas a la acción, es decir del tipo cognitiva/conductual.

Cabe aclarar que en la única dimensión en la que se dieron diferencias significativas fue en la valoración de la situación como desafío en donde el grupo de sujetos con menor nivel educativo obtuvo un promedio mayor al de los universitarios; autores como Vindel y Tobal (1992) dividen la valoración de la situación como; amenaza, desafío o irrelevante; cuando valoramos la situación problemática como desafiante significa que contamos con los recursos para hacerle frente y ello se vuelve un desafío para el sujeto. Los resultados se pueden atribuir a que dentro del proceso de evaluación laboral los sujetos se esfuerzan por valorar las situaciones problemáticas como desafiantes independientemente del nivel educativo alcanzado.

Por otra parte se cree que los resultados de las hipótesis no corroboran las mismas considerando el análisis del estudio anterior de Marsoller y Aparicio (2010) dado que la muestra de participantes del mismo pertenecían a una misma organización, por el contrario la muestra tomada en el presente trabajo es absolutamente variada, dado que los sujetos evaluados provenían de distintas organizaciones o estaban desempleados, situación que se cree podría llegar a impactar en los resultados obtenidos dado que la cultura organizacional, las conductas de rol y la dinámica dentro de cada organización (Jáuregui, Adam & Boso, 2012) podrían

contribuir a que cada sujeto valore las situaciones potencialmente problemáticas de determinada manera y esto impacte en las posteriores estrategias de afrontamiento utilizadas.

Para el objetivo orientado a determinar diferencias en las estrategias de afrontamiento según sexo, se propusieron dos hipótesis: la primera de ellas afirma que las estrategias de afrontamiento conductual motoras dirigidas a reducir la emoción, un tipo de afrontamiento basado en la no respuesta, es decir, en donde el sujeto no reacciona a las demandas del medio (Lazarus & Folkman, 1986) son utilizadas en mayor medida por las mujeres, mientras que la segunda, que las estrategias de afrontamiento de tipo activo dirigidas a cambiar la situación (tanto cognitivas como conductuales) son más frecuentes entre los hombres. Los resultados no arrojan diferencias estadísticamente significativas entre ambos sexos para ninguna de las dimensiones del instrumento, lo que no permite corroborar ninguna de las hipótesis. La dimensión en la que el valor *p* estuvo más cerca de la significación fue en la de afrontamiento cognitivo orientado a la situación, aunque la diferencia entre los grupos se dio en el sentido opuesto al esperado. Se cree que la situación en la que el sujeto se encuentra al estar dentro de un proceso de selección laboral podría llegar a impactar en los resultados, ante la situación de estrés que podría llegar a experimentar el sujeto en dicha evaluación, considerando que la evaluación psicológica laboral, según Neiva (1996) sirve de estímulo para hacer un recorte de la conducta del sujeto en un momento determinado y que las estrategias son situacionalmente dependientes y constantemente cambiantes según Lazarus y Folkman (1986) con lo cual los resultados podrían llegar a atribuirse al estrés situacional en el primero de los casos y al tamaño de la muestra, siendo que ambas hipótesis fueron tomadas en consideración en base a estudios previos donde Howerton (2005; citado en Torres, M. G. J., Martínez, M. P., & Miró, E, 2012) encontró que la diferenciación entre las estrategias de afrontamiento en hombres y mujeres estaba marcada, siendo en estas últimas el afrontamiento centrado en la emoción y del tipo pasivo el más frecuente (Martínez, Piqueras & Inglés, 2011)

La última de las hipótesis planteada afirma que los sujetos de mayor edad tienden a utilizar estrategias de afrontamiento activas orientadas a cambiar la situación, los resultados arrojaron una asociación débil en ambos casos (ACS y ACMS) y no estadísticamente significativa, aunque estudios previos de autores como (Torres, Martínez, Miró & Sánchez , 2013) han demostrado que la edad correlaciona positivamente con estrategias de afrontamiento orientadas a la reestructuración cognitiva y con el estilo activo orientado a la resolución de

problemas o situación, los resultados de las hipótesis no han podido corroborarse en principio debido al tamaño poco significativo de la muestra y dado que la correlación lineal entre los valores es exigente debido a que tiene que darse a lo largo de todo el recorrido de edad, por otra parte en la comparación por grupos la muestra se desbalanceaba demasiado, debido a que los mayores de 40 años eran solo 7 sujetos de una muestra de 40 individuos.

11. Consideraciones finales

Los resultados encontrados en este estudio se deben considerar teniendo en cuenta algunas limitaciones, siendo la primera y la más relevante el tamaño de la muestra, el cual se considera insuficiente, cabe mencionar que al incorporar el inventario a la batería de test ya establecida por las evaluadoras dentro de la consultora de recursos humanos, siendo ésta bastante extensa con una duración de 50', no se logró incorporar el inventario del presente trabajo a demasiados postulantes, dado que en la mayoría de los casos no se quería extender aun más el tiempo de exposición a la evaluación del candidato, es así que se cree que el tamaño de la misma no ha sido lo suficientemente significativo ni heterogéneo, otra de las dificultades que se hicieron presentes es el entendimiento de la consigna, la mayoría de los evaluados consultaba a que se remitía la consigna sobre escribir una situación problemática laboral, mostrando dudas sobre la misma, lo cual se cree que dentro del marco de una evaluación para aplicar a una posición laboral dicha consigna toma un valor distinto en donde el candidato puede querer ocultar o minimizar cualquier situación denominada "problemática" ante la necesidad de conseguir el empleo.

Se sugiere continuar la investigación con un tamaño mayor de la muestra dado que se cree que los resultados arrojados en una muestra más amplia serán mucho más significativos eliminando la posibilidad de caer en el azar.

Así mismo se parte de la premisa de que analizar las estrategias de afrontamiento y los estilos de valoración de una situación denominada problemática dentro del campo de la psicología laboral puede aportar datos significativos del sujeto para el evaluador, al momento de analizar, junto con el resto de los instrumentos tomados, la posible inserción al puesto de trabajo al que aspira.

Se cree que la forma de valorar que tiene un sujeto, una situación problemática es clave

para determinar qué tipos de estrategias de afrontamiento utilizará para resolver dicha cuestión y así mismo la forma de resolver que cada sujeto aplica a lo que considera un acontecimiento estresante o problemático a lo largo de su vida , permitirá desarrollar un estilo de afrontamiento, que aunque éste se considera cambiante de acuerdo al momento particular de la vida del sujeto , situación y problema, las estrategias que utilicemos repetidamente podrían llegar a considerarse como estables y formar parte de nuestra personalidad; es así como surge la introducción de dicho instrumento al momento de evaluar una posible inserción laboral, dado que dicha evaluación nos permite mayor visibilidad en cuanto a cómo cada sujeto, desde su lugar particular, considera como valorar una situación ya sea amenazante, irrelevante o desafiante, lo cual creemos que es un dato absolutamente significativo a tener en cuenta en esta vorágine laboral en la cual cada uno de nosotros está expuesto, cada vez con más exigencias, llevándonos a convertirnos en personas más fuertes, menos vulnerables y que todo lo pueden.

Es por ello que se tomo en consideración evaluar dichas variables como un pequeño aporte al proceso de selección el cual que tiene como finalidad una de las tareas más relevantes como lo es la posibilidad de contratar o no a un sujeto para un puesto laboral , que se adapte a sus intereses y posibilidades, con las exigencias económicas que eso implica, a sabiendas que el trabajo además de ser sustento económico para el sujeto y su grupo familiar, otorga significado a su vida integrándolo con la sociedad, permitiéndole desarrollar su propia identidad personal y social e introducirlo dentro de un contexto determinado generando así un grupo de apoyo dentro de la organización para el cual el sujeto desarrolle sus tareas. Por el contrario no poder desarrollar una actividad laboral de forma estable o realizarla de forma precaria, se traduce en una serie de problemas de dramática consecuencia, las cuales se sugiere como objeto de estudio de futuras líneas de investigaciones en las cuales se articule los estilos de valoración y estrategias de afrontamiento en conjunto con la variable estrés en el marco de la evaluación psicotécnica, dado que el estrés juega un rol absolutamente significativo en dicha evaluación por la mera exposición a la que el sujeto se inserta en pos de obtener un puesto de trabajo, además la variable estrés se cree, dado los resultados del presente estudio debería analizarse de forma más detallada en sujetos con personal a cargo, en donde se encontró que los mismos tienden a valorar como amenaza una situación problemática.

Además se sugiere incluir en próximas investigaciones, dentro de la evaluación de las estrategias de afrontamiento y estilos de valoración la variable ansiedad, dado que como se ha

detallado con anterioridad las estrategias de afrontamiento y los estilos de valoración son constantemente cambiantes y cada sujeto despliega las mismas dependiendo de las circunstancias por las que este atravesando, y dentro del proceso de selección laboral se cree sería de mucha utilidad contar con dicha información para tener una mirada más amplia y global sobre el sujeto dentro de este contexto, denominado laboral .

12. Referencias Bibliográficas.

- Agulló, T. E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1). Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=72710114
- Albajari, V. L. (2007). *La entrevista en el proceso psicodiagnostico*. Buenos Aires. Psicoteca.
- Albajarí, V., & Mames, S. (2005). *Evaluación Psicológica en la selección de personal*. México: Paidós.
- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (Vol. 1). Ediciones Granica SA.
- Alles, M. A. (2006). *Selección por competencias*. Ediciones Granica SA.
- Alonso, M. J. M., & Rodríguez, P. G. (2010). *Selección de personal*. Ideaspropias Editorial SL.
- Aquino J., Vola, R., Arecco, M. & Aquino, G. (1996). *Recursos humanos*. (2da. Ed). Buenos Aires: Macci
- Ávila, Andrea. (2017, 19 de febrero). El coaching a mandos medios es clave para una gestión moderna. *La nación*. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/1986003-el-coaching-a-mandos-medios-es-clave-para-una-gestion-moderna>
- Blasco, Ricardo. D.; (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Sin mes, 141-167*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>
- Bulacio, J. M. (2011). *Ansiedad, estrés y práctica clínica: Un enfoque moderno, humanista e integral*. Buenos Aires: Librería Akadia.
- Cano Vindel, A. & Miguel – Tobal, J. J. (1992). *Inventario de Valoración y Afrontamiento*. Dpto Psicología Básica Facultad de Psicología Univ. Complutense de Madrid.
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., & Valdez, N. (2003). Estrés y afrontamiento en

- estudiantes de psicología. *Psicologia* 21 (2), 364+. Recuperado de <http://go.galegroup.com/psi/i.do?p=GPS6s=w6u=upweb6v=2.16it=r6id=GALE%CA168162602&asid=1a137bc976fdb869419f5dd30c3d9aa>
- 7
- Chiavenato, I. (2007), *Administración de recursos humanos*. (8va. Ed). MacGraw Hill.
- Chico Librán, E; (2002). Optimismo disposicional como predictor de estrategias de afrontamiento. *Psicothema*, .544-550. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=72714306>
- Fernandez- Abascal, E.G. (1997). *Estilos y estrategias de afrontamiento*. En E.G Fernandez. Abascal, F. Palmero, M. Choliz & F. Martinez (Eds.), Cuadernos de practica de motivación y emoción . Madrid: Piramide
- Frydenberg, E. & Lewis, R (1997). *Escala de afrontamiento para adolescentes*. Adaptacion española de Jaime Perena y Nicolas seisedos. Madrid: Tea
- Gantiva Díaz, C. A., Luna Viveros, A., Dávila, A. M., & Salgado, M. J. (2010). Estrategias de afrontamiento en personas con ansiedad. *Psychología*. Avances de la disciplina, 4(1).
- Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 19-33. Recupeado de <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/artigo3.pdf>
- González, J. A. M. (2010). Estrategias de afrontamiento ante el estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Cuadernos de educación y desarrollo*, (18). Recuperado de <https://ideas.repec.org/a/erv/cedced/y2010i1815.html>
- Ibáñez, J. R. (1996). *El estudio de los puestos de trabajo: la valoración de tareas y la*
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2017). *Mercado de trabajos, principales indicadores*. Recuperado de https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_2trim17.pdf
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Ediciones

Morata.

- Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción*. Manejo e implicaciones en nuestra salud. España, Bilbao: Descleé de Brouwer.
- Lazarus, S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leibovich de Figueroa, N. B. (1999). *Inventario de Valoración y Afrontamiento*. Adaptación local de la prueba original española de Vindel & Miguel- Tobal (1992). Buenos Aires: U.B.A
- Limonero, J. T., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J., & Gómez-Benito, J. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y estrés*, 10(1).
- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci_arttext
- Martín Díaz, M. ^a. D., Jiménez Sánchez, M. ^a. P., & Fernández-Abascal, E. G. (2001). Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento (E3A). *Revista española de motivación y emoción*, (Vol. 2), 85-98. Recuperado de <http://reme.uji.es/articulos/agarce4960806100/texto.html>
- Meléndez, J. C., Mayordomo, T., Sancho, P., & Tomás, J. M. (2012). Coping strategies: gender differences and development throughout life span. *Spanish Journal of Psychology*, 15(3), 1089+. Recuperado de http://go.galegroup.com/ps/i.do?p=GPS&sw=w&u=up_web&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA309980391&asid=7d843ceb441c400edad7781ca7e0dd89
- Mena, L. L., & Alvarez, J. C. (2002). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. *Revista de psicología*, 11(1), 149-165. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf>
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.

- Neiva, K. M. C. (1996). *Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes*. Universidad Iberoamericana.
- Ortiz, S., Tafoya, S., Farfán, A., & Jaimes, A. (2013). Rendimiento académico, estrés y estrategias de afrontamiento en alumnos del programa de alta exigencia académica de la carrera de medicina. *Revista Med*, 21(1), 29.
- Padilla, E., Fajardo Gonzáles, C., Gutiérrez Morales, A., & Palma Prieto, D. (2007). Estrategias de afrontamiento de crisis causadas por desempleo en familias con hijos adolescentes en Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200013
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77829109/9>
- Perez Juaregui, I., Adam, G., & Boso, R. (2012). *La evaluación psicolaboral: fundamentos y practicas*. Buenos Aires: Primera edición. Editorial Paidós.
- Richino, S. (2000). *Selección de personal*. Buenos Aires: Paidós
- Richino, Susana. V. (1996). *Selección de personal*. Buenos Aires: segunda edición. Editorial Paidós.
- Salanova, M; Grau, Rosa Ma.; Martínez, Isabel M.; (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, . 390-395. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3118.pdf>
- Salazar del Castillo, J. M. (2006). Algunas reflexiones sobre la gestión del conocimiento en las empresas. *Intangible Capital*, 2004, vol. 0, núm. 1. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/1275/0013-Algunas%20reflexiones%20sobre%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento%20e.pdf>
- Salgado, Jesús F.; Peiro, José M.; (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del Psicólogo*, enero-abril, recuperado de

<http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=77829101>

Silla, J. M. P. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Valencia: Ediciones Pirámide.

Silla, J. M. P. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*,(13), 18-38.

Torres, M. G. J., Martínez, M. P., & Miró, E. (2012). Relación entre estrés percibido y estado de ánimo negativo: diferencias según el estilo de afrontamiento. *Anales de psicología*, 28(1),28. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/8bbfc63c4251ac120da165392401449d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1606360>

Zepeda, H. (2003). *Introducción a la Psicología: Una Visión Científica Humanista*.