



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO – GIRÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA

IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL, POR LA PRESENCIA DE ESTRÉS EN PROPIETARIOS DE EMPRENDIMIENTOS DEL SECTOR ALIMENTICIO QUE UTILIZAN PLATAFORMAS VIRTUALES PARA LA PROMOCIÓN Y VENTA DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS, EN EL PERIODO FEBRERO – AGOSTO 2023

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: ALLISON CAROLINA JÁUREGUI GALLO

TUTOR: CARLOS FERNANDO PADILLA CHIRIBOGA

Quito-Ecuador
2023-2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Jáuregui Gallo Allison Carolina con documento de identificación N°. 1725861874 manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de agosto del año 2023

Atentamente,



Jáuregui Gallo Allison Carolina

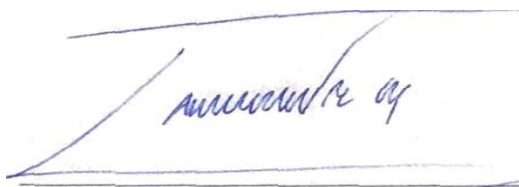
1725861874

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Padilla Chiriboga Carlos Fernando con documento de identificación N°. 1704025004, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “Impacto en la motivación laboral, por la presencia de estrés en propietarios de emprendimientos del sector alimenticio que utilizan plataformas virtuales para la promoción y venta de los productos y servicios, en el periodo febrero - agosto 2023”, realizado por Jáuregui Gallo Allison Carolina con documento de identificación N° 1725861874, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de agosto del 2023

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Padilla Chiriboga Carlos Fernando', is written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.

Padilla Chiriboga Carlos Fernando ⁵

1704025004

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Jáuregui Gallo Allison Carolina con documento de identificación No.1725861874, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación: Impacto en la motivación laboral, por la presencia de estrés en propietarios de emprendimientos del sector alimenticio que utilizan plataformas virtuales para la promoción y venta de los productos y servicios, en el periodo febrero - agosto 2023, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de agosto del año 2023

Atentamente,



Jáuregui Gallo Allison Carolina

1725861874

Dedicado a mis maravillosos padres y amigos que han estado presentes en este camino lleno de luz, agradezco a mi madre que siempre ha sido mi motivación diaria para salir adelante y por ser parte de tantos logros, agradecida con mi padre, mi hermano por generarme inspiración, a mi abuelita que me está cuidando siempre y a mi perrito Dohko que es mi alegría todos los días.

Por último, a One Direction que ha sido mi mejor compañía desde siempre.

Resumen

La motivación y el estrés laboral son factores esenciales en el ámbito laboral de la psicología, su correlación permite tener consecuencias en el lugar de trabajo. De esta manera, el siguiente escrito tiene como principal objeto el análisis de la correlación entre la motivación y el estrés laboral, para poder tener resultados se aplicó la metodología en un rango de aproximadamente 6 meses en el año 2023, en el periodo 62, es así como se buscaron y analizaron las distintas consecuencias existentes en la motivación laboral, generadas por el estrés generado en un ambiente de trabajo exhaustivo.

El presente trabajo es de tipo descriptivo, bibliográfico, cuantitativo y correlacional, la muestra con la que se utilizó la metodología la conformaron 32 emprendedores del sector alimentario entre 20 a 45 años del sector de Miraflores en la ciudad de Quito.

Para la obtención de información y resultados se utilizaron tres importantes cuestionarios, entre estos están el “Cuestionario de Motivación para el Trabajo” (CMT), el cual permitió definir que la muestra presenta un interés promedio con un puntaje de 52, por otro lado, con el “Test de Estrés Laboral adaptado al Cuestionario de Problemas Psicosomáticos” (CPP), se determina que la población presenta un puntaje de 38 lo que quiere decir que existe un estrés medio con posibilidades a haber un desequilibrio entre lo personal y lo laboral, por último con el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento” (CSI), se obtiene puntuaciones percentiles en donde la resolución de problemas tiene un 55, la autocrítica un 85, la expresión emocional un 90, el pensamiento desiderativo un 70, así como el apoyo social y la reestructuración cognitiva, mientras que se obtuvo un 80 en evitación de problemas y un 99 en la retirada social.

Palabras Clave: Estrés laboral, motivación laboral, estrategias de afrontamiento.

Abstract

Motivation and work stress are essential factors in the workplace of psychology, their correlation allows having consequences in the workplace. In this way, the following writing has as its main object the analysis of the correlation between motivation and work stress, in order to obtain results, the methodology was applied in a range of approximately 6 months in the year 2023, in the period 62, that is. as well as the different existing consequences on work motivation, generated by the stress generated in an exhaustive work environment, were sought and analyzed.

The present work is of a descriptive, bibliographic, quantitative and correlational type, the sample with which the methodology was used was made up of 32 entrepreneurs from the food sector between 20 and 45 years of age from the Miraflores sector in the city of Quito.

To obtain information and results, three important questionnaires were used, among these are the "Work Motivation Questionnaire" (CMT), which allowed defining that the sample presents an average interest with a score of 52, on the other hand, With the "Work Stress Test adapted to the Psychosomatic Problems Questionnaire" (CPP), it is determined that the population has a score of 38, which means that there is medium stress with the possibility of an imbalance between the personal and the work. Finally, with the "Coping Strategies Inventory" (CSI), percentile scores are obtained where problem solving is 55, self-criticism is 85, emotional expression is 90, wishful thinking is 70, as well as support. social and cognitive restructuring, while an 80 was obtained in problem avoidance and a 99 in social withdrawal.

Keywords: Work stress, work motivation, coping strategies.

INTRODUCCIÓN

Al realizar una correlación en la motivación y el estrés laboral dentro de un análisis entre un grupo de emprendedores, era indispensable reconocer la problemática de las familias ecuatorianas, de esta manera se conoce que según INEC 2023, el Ecuador tiene una tasa de empleo adecuado de tan solo el 35,2% respecto a la PEA. Esto quiere decir que lo que resta vive en subempleo, así como también en desempleo, de esta manera en Quito se incrementan los emprendimientos por la necesidad, respecto a esto, al emprender se habla de tener un presupuesto, inversión y motivación, ya que el emprendedor es su propio jefe, el que mantendrá a flote su producto, posteriormente será capaz de ampliar el personal y lograr enseñar a los demás, para llegar a este punto, se tiene que pasar por un gran proceso, donde muchas veces se puede llegar a sufrir de estrés laboral grave donde se obtendrá como consecuencia una baja motivación, es así como muchos emprendimientos han concluido. De esta manera en el siguiente apartado se busca evidenciar la presencia de estrés laboral y evaluar la motivación, así como también el uso de estrategias de afrontamiento que generan un nivel normal de estrés en el ámbito de sus lugares de trabajo, teniendo como resultado que la muestra de emprendedores se encuentra en equilibrio con respecto a los conceptos abordados, de esta manera sus productos y servicios se han mantenido en el mercado, aunque afirman que existen temporadas en donde hay escasez de ventas, lo que genera optar por mucha más innovación, es de esta manera que han optado por involucrarse con la tecnología, es así como afirman que gracias a esta han mejorado su reconocimiento y ventas, aunque ha causado una carga más el marketing de sus marcas, pero de esta manera se obtienen mejores resultados entre la relación emprendedor – cliente.

PRIMERA PARTE

I. Datos informativos del proyecto

Título del trabajo de titulación: Impacto en la motivación laboral, por la presencia de estrés en propietarios de emprendimientos del sector alimenticio que utilizan plataformas virtuales para la promoción y venta de los productos y servicios, en el periodo febrero – agosto 2023.

Tema: Estudio de la motivación y estrés laboral.

Subárea: Niveles de motivación, estrés laboral y estrategias de afrontamiento.

Categoría psicosocial: relación entre motivación y estrés laboral.

Sujetos participantes: propietarios de emprendimientos del sector alimenticio de entre 20 a 45 años, que utilizan plataformas virtuales para la promoción y venta de los productos y servicios.

Delimitación espacial: Quito – Sector de Miraflores.

Delimitación temporal: febrero 2023- agosto 2023.

II. Objetivos

Objetivo General

Identificar el impacto en la motivación laboral, por la presencia de estrés en propietarios de emprendimientos del sector alimenticio que utilizan plataformas virtuales para la promoción y venta de los productos y servicios, en el periodo febrero – agosto 2023.

Objetivos específicos

Reconocer el impacto que se genera en el desempeño y la motivación de los emprendedores debido al estrés laboral.

Establecer la correlación que existe entre la motivación y el estrés laboral en propietarios de emprendimientos del sector alimenticio.

Aplicar una metodología cuantitativa, mediante el “Cuestionario de Motivación en el Trabajo” (CMT), el “Cuestionario de Problemas Psicosomáticos” (CPP) y el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento” (CSI).

V. Eje de la investigación

La investigación estará enfocada en la rama laboral de la psicología, teniendo como base al enfoque cognitivo – conductual, ya que la motivación es netamente conductual y al generarse por motivos laborales, se convierten las causas participantes de su entorno y su ambiente netamente laboral.

Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca adquiere un papel fundamental al intentar explicar el motivo de las conductas de las personas. “La motivación extrínseca hace referencia al hecho de que las causas fundamentales de la conducta se encuentran afuera y no dentro de la persona” (Reeve, 2003). Con respecto al modelo conductual, según Cárdenas et.al, 2018 la motivación es considerada como la causa principal de la conducta, desde este punto de vista, la motivación extrínseca corresponde al deseo que impulsa la conducta para obtener alguna recompensa externa o evitar un castigo e intrínseca pertenece a la conducta interna, juegan un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas. En aquellas situaciones donde las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas, este tipo de motivación emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas. Así, “cuando se compromete en

tareas y se siente competitiva y auto determinada, la gente experimenta una motivación intrínseca” (Robbins S., 2004)

También se comprende que el estrés laboral es generado como respuesta psíquica, afectiva y conductual por parte de trabajadores que se ven incapaces de responder adecuadamente ante la cantidad de exigencias en sus roles, las relaciones y organización de su entorno de trabajo (Burgos et al., 2020). Es como de esta manera existe la correlación entre el estrés y motivación, como anteriormente se reconoce que la motivación laboral es generada gracias a una cultura y un ambiente organizacional de calidad, es así como la motivación, llevará al éxito laboral.

Definición de conceptos

Para el campo laboral, es importante la salud y bienestar de los trabajadores, en el momento en el que se sienten a gusto, tranquilos y comprendidos, es como obtendrán resultados positivos. Según Chiavenato, 2000 afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Mientras que “la motivación es un aspecto intrínseco del ser, el cual está basado en el interés del individuo, quien solo se motiva cuando recibe un beneficio. Así mismo menciona que las acciones del bien común están basadas en el propio interés de la persona” (Maslow,1992). Esto quiere decir que, al ser un aspecto netamente interno, depende de nuestros pensamientos y emociones que abarque dicha situación, es por esto que, se considera que al no tener pensamientos estresantes existe una mejor motivación,

mientras que, si sucede lo contrario, no se existirá la presencia de motivación, ya que los estímulos externos son estresantes para el medio interno de la persona.

Por otro lado, como otro concepto principal tenemos al estrés laboral, el cual la OMS lo denomina como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” y “el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”. Al generar un alto nivel de estrés es en donde las estrategias de afrontamiento se manifiestan con inestabilidad, como consecuencia se obtendrá un bajo nivel de motivación, donde posteriormente el cansancio mental se verá manifestado también de manera física, causando problemas en el cuerpo de cada persona.

Según Salas, Y. (2003) afirma que “el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación” una estrategia de afrontamiento es saber reaccionar y actuar ante una situación de crisis, es de esta manera que se considera que al tener buenas estrategias de afrontamiento ayuda en una gran magnitud a disminuir la capacidad de presentar un estrés grave, aportando un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral, mientras que al presentarlo muchas veces hará que repercuta en el ámbito emocional, cognitivo y fisiológico, muchas veces presentando muchas veces estados de shock o en peor caso úlceras por estrés.

Como último concepto tenemos al afrontamiento el cual según Lazarus y Folkman, 1991 lo definen como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas

que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” una vez conocido este concepto lo que hace referencia en el presente escrito es que un buen manejo del afrontamiento dispondrá de mejores herramientas para poder enfrentar dificultades.

II. Objeto

El objeto de investigación será el análisis de la motivación y el estrés laboral, así como su correlación, es necesario poder aplicar la metodología en un rango de aproximadamente 6 meses en el año 2023, en el periodo 62, se buscarán y analizarán las distintas consecuencias existentes en la motivación laboral, generadas por el estrés generado en un ambiente de trabajo exhaustivo.

Para Fernández (1987) la motivación está dada por la acción activadora de la conducta, la anticipación, la expectativa, la ejecución, incentivos y por último la satisfacción. Por otro lado, “la motivación se genera cognitivamente, ya que dirige acciones anticipadas, elabora creencias y construye sus objetivos.” (Bandura, 1999)

En otro postulado, Díaz, Díaz, & Morales (2014) plantean que la motivación puede ser vista desde tres teorías explicativas, la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la cognitiva, ya que cada una aporta elementos fundamentales para la comprensión del concepto. “Se reconoce que los efectos del estrés pueden provocar una alteración en el funcionamiento del Sistema Nervioso que puede afectar al cerebro. El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés.” (Del Hoyo, Delgado, M., s.f.)

Si no existe una recuperación tras un periodo de estrés continuo puede llevarse a cabo un estrés crónico, de esta manera, “el desgaste profesional hace también referencia al

proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza.” (Carvajal & Rivas, 2011)

Por ende, lo que se busca, es analizar las consecuencias en la motivación de cada emprendedor, para poder generar un buen diagnóstico y posteriormente expertos en el tema podrán realizar una mejoría en las intervenciones, aumentando el tiempo de existencia de los emprendimientos, generando un equilibrio económico en las familias ecuatorianas.

IV. Justificación

La siguiente investigación tiene como objetivo principal reconocer las diferentes consecuencias que se obtienen en la motivación, ocasionadas por el estrés laboral en los emprendedores ecuatorianos, es así como se busca aportar al ámbito laboral, sobre el tema correlacionado entre motivación y estrés laboral, para poder posteriormente dar una nueva actualización de información, generando interés en los diferentes expertos para que se realice una mejor intervención dentro del contexto, generando un mejor ambiente laboral en los emprendedores y como consecuencia obtener un excelente producto, además de mantener al trabajador con una buena iniciativa y buen estilo de vida.

Según EDES (2018) explica que 1 de cada 3 ecuatorianos, es emprendedor (más que en el resto de los países de América Latina); sin embargo, el 90% de los emprendimientos en Ecuador, no llega a los tres años, es decir que fracasa, por distintos motivos. Por otro lado, menciona Guillermo Jarrín, emprendedor, fundador de Tippytea Blends que: “Cuando emprendes llega un momento en que la responsabilidad y el estrés son tan fuertes que estás sediento de respuestas y necesitas sentirte seguro cuando tomas decisiones”.

En el Ecuador la prevalencia de estrés laboral ha sido del 72.62%, distribuidos en los distintos niveles evaluados, de los cuales el 76.19% es de sexo femenino, mientras un 23.81% corresponde al sexo masculino. (Moncayo, J., 2020).

Una vez determinado que en el momento de emprender existe una gran cantidad de estrés y variables causantes.

Muñoz (2018) considera que el estrés es una condición importante de estudio ya que repercute directamente en el rendimiento laboral del personal; previniendo de esta forma enfermedades relacionadas al trabajo que provoquen ausentismo laboral, frecuente rotación del personal y baja productividad por desempeño inadecuado. Lo cual no se verá reflejado únicamente en la salud del empleado, sino que afectará a la organización como tal.

En cuanto al trabajo remunerado y no remunerado, se obtiene que el total de tiempo a la semana, las mujeres destinan un 46% al trabajo (remunerado y no remunerado) y un 54% al tiempo personal. Los hombres destinan un 40% al trabajo (remunerado y no remunerado) y un 60% al tiempo personal. (INEC, 2012).

Se reconoce también que en el “Ecuador hay 354.324 personas desempleadas a septiembre de 2022, esto es, el 4,1% de la Población Económicamente Activa (PEA)” (Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos, 2022)

Según un estudio, el 22,7% de los adultos afirmó haber emprendido aprovechando una oportunidad en el mercado, mientras que el 12,1% lo hizo por necesidad. Con esas cifras, Ecuador pasó a tener la tasa de emprendimientos por necesidad más alta de la región, seguido de Perú (5,25%) y Brasil (4,95%). (Global Entrepreneurship Monitor GEM Ecuador, 2013)

En el momento de obtener resultados en cuanto a la correlación entre tiempo y trabajo, podemos analizar información sobre las causas del estrés laboral en los trabajadores, así como también al saber el porcentaje de desempleo existente en el Ecuador nos permite reconocer la causa de que existan con mucha más frecuencia emprendedores, para poder obtener sus propios ingresos sin depender de autoridades.

Según El Comercio, 2018 afirma que la Alcaldía ha trabajado por mejorar el clima de negocios, atracción de inversiones, la construcción de la agenda de competitividad y las políticas agroalimentarias de la ciudad y otras aristas importantes que evidencien las ventajas competitivas de la capital, sobre otras ciudades de Ecuador y América Latina. Para ese fin, ya se han desarrollado varios proyectos, como el Manual de Procedimientos para la Licencia Única de Actividades Económicas. También se trabaja en la construcción de una Agenda de Competitividad y de su Consejo Consultivo. (Mauricio Rodas, 2018)

Por otro lado, para fomentar un ambiente de negocios, el Prefecto de Pichincha Gustavo Baroja (2018) explica que se han enfocado en el fortalecimiento de la pequeña y mediana industria y empresa. En el área textil, por ejemplo, había 4 000 plazas disponibles y no había personal; entonces, se crearon los centros de capacitación. En este proceso se enfatiza en la economía popular y solidaria, y la búsqueda de mercados para los productos bajo la marca Pichincha. Apostamos a la agroecología, para garantizar productos sanos y mejorar el ingreso del productor. Queremos romper con la intermediación y fortalecer la producción a través de mesas de trabajo.

Caracterización de los beneficiarios

En la siguiente investigación se contará con la participación de 32 dueños de emprendimientos de comida, en el sector de Miraflores en la ciudad de Quito, su rango de edad oscila de entre los 20 a 45 años, entre ellos el 38% (12) fueron hombres y el 62% (20) fueron mujeres; como conocemos en el periodo de pandemia y la falta de ingresos, existió un gran incremento de emprendimientos en el Ecuador, los emprendedores se caracterizan por trabajar sin una autoridad por encima de ellos, es decir que la toma de decisiones es generada por cada uno de ellos, esto involucra una mayor cantidad de responsabilidad y por ende estrés laboral, teniendo consecuencias en el desempeño, disminuyendo la calidad de sus productos y la motivación para poder seguir aportando en su emprendimiento.

ITEM	GÉNERO	EDAD	POSICIÓN/ROL
1	FEMENINO	32	Emprendedor multifuncional
2	FEMENINO	39	Emprendedor multifuncional (encargada de producción)
3	FEMENINO	43	Emprendedor multifuncional (encargada de marketing y ventas)
4	MASCULINO	34	Emprendedor multifuncional
5	MASCULINO	36	Emprendedor multifuncional
6	FEMENINO	45	Emprendedor multifuncional
7	FEMENINO	41	Emprendedor multifuncional
8	FEMENINO	33	Emprendedor multifuncional (encargada de producción)
9	MASCULINO	30	Emprendedor multifuncional

10	FEMENINO	37	Emprendedor multifuncional
11	FEMENINO	37	Emprendedor multifuncional
12	FEMENINO	44	Emprendedor multifuncional
13	MASCULINO	45	Emprendedor multifuncional
14	MASCULINO	39	Emprendedor multifuncional
15	FEMENINO	38	Emprendedor multifuncional
16	FEMENINO	36	Emprendedor multifuncional
17	MASCULINO	43	Emprendedor multifuncional (encargado de ventas y marketing)
18	FEMENINO	37	Emprendedor multifuncional
19	MASCULINO	38	Emprendedor multifuncional
20	FEMENINO	29	Emprendedor multifuncional (encargada de producción)
21	FEMENINO	35	Emprendedor multifuncional
22	MASCULINO	36	Emprendedor multifuncional (encargado de producción)
23	FEMENINO	31	Emprendedor multifuncional
24	MASCULINO	42	Emprendedor multifuncional
25	FEMENINO	39	Emprendedor multifuncional
26	FEMENINO	41	Emprendedor multifuncional (encargada en ventas)
27	FEMENINO	36	Emprendedor multifuncional
28	MASCULINO	37	Emprendedor multifuncional
29	FEMENINO	40	Emprendedor multifuncional

30	MASCULINO	34	Emprendedor multifuncional (encargado en ventas y marketing)
31	FEMENINO	36	Emprendedor multifuncional
32	MASCULINO	40	Emprendedor multifuncional

Tabla de beneficiarios

Metodología

La aplicación y análisis de la metodología es de carácter cuantitativo y correlacional, para poder obtener resultados, se eligieron tres instrumentos, entre estos están; el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), el Test de Estrés Laboral adaptado al Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI). Se eligió una muestra de 32 emprendedores de comida que utilizan sus plataformas virtuales para sus ventas y producción, mediante una encuesta realizada en la plataforma Google Forms, donde se obtuvieron diferentes variables a analizar, como lo es la presencia de estrés, la motivación que presenta cada emprendedor y sus estrategias de afrontamiento ante momentos que generen preocupación y desesperación, a continuación, se reflejan los siguientes resultados:

1.- LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

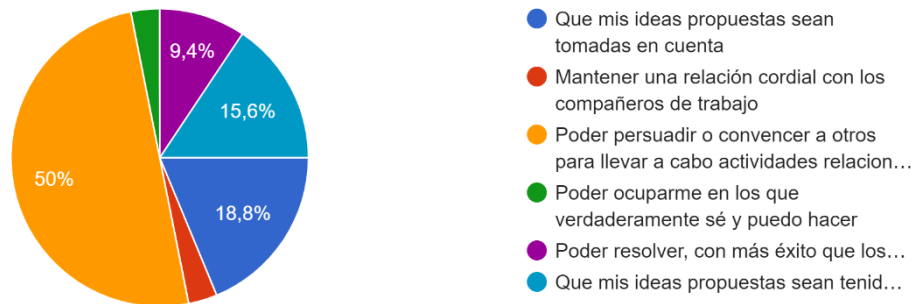
32 respuestas



Se conoce que la mayor parte de la muestra busca idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados, obteniendo así su satisfacción.

2.- LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

32 respuestas



Se visualiza que gran parte de la muestra encuestada desea obtener satisfacción al poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.

3.- LA MAYOR SATISFACCIÓN DE DESEO TENER EN EL TRABAJO ES:

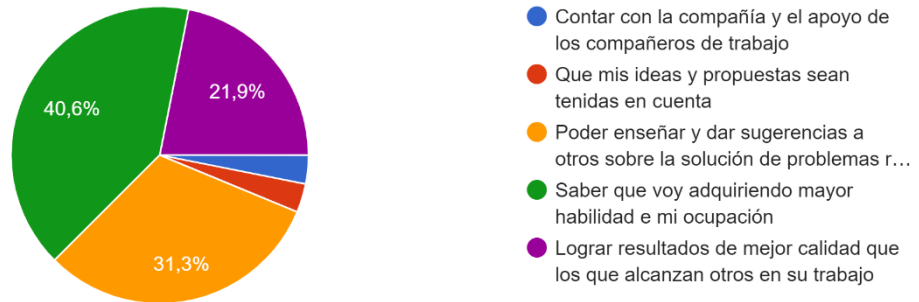
32 respuestas



Se analiza que dos partes equitativas de la muestra encuentran satisfacción al saber que sus compañeros les tengan respeto y conocimiento, así como también les gusta tener personas a cargo a las que puedan corregir o estimular por su rendimiento.

4.- LA MAYOR SATISFACCIÓN DE DESEO TENER EN EL TRABAJO ES:

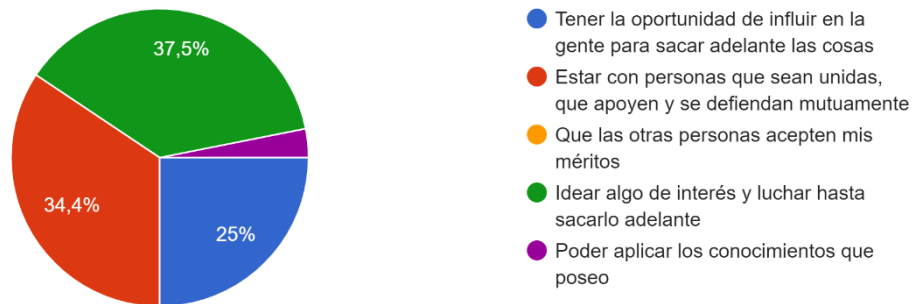
32 respuestas



Por otro lado, se muestra menos interés y satisfacción al contar con la compañía y apoyo de los compañeros, así como que sus ideas y propuestas sean tenidas en cuenta, ellos encuentran mucha satisfacción al saber que van adquiriendo mayor habilidad en su ocupación.

5.- LA MAYOR SATISFACCIÓN DE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

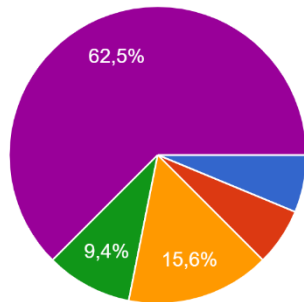
32 respuestas



La muestra analizada encuentra gran satisfacción al idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante, así como también estar con personas que sean unidas, que apoyen y se defiendan.

6.- USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

32 respuestas

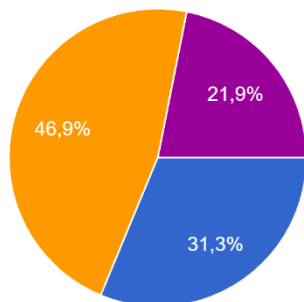


- Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdi...
- Con todo respecto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea nece...
- Dar cumplimiento a lo que él/ella espera que uno lleve a cabo
- Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido
- Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias

La minoría de la muestra considera que entre los medios menos efectivos para obtener un trato justo por parte de un superior es economizar materiales e implementos de trabajo para evitar riesgos, así como tampoco es el solicitar un trato justo y considerado.

7.- EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

32 respuestas



- Ponerle empeño e imaginación
- Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades
- Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas
- Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad
- Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuan...

Un gran porcentaje afirma que esforzarse por realizar con entusiasmo las funciones y tareas es un medio efectivo para que su trabajo sea interesante.

8.- USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONÓMICOS ES:

32 respuestas



Una mínima parte de la muestra encuestada, afirma que convencer al jefe de poseer méritos suficientes y estar a la espera de que la empresa haga aumentos no es el medio más efectivo para obtener beneficios económicos.

9.- EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

32 respuestas



Gran parte de los emprendedores afirman que para obtener un ascenso y reconocimiento es indispensable presentar proyectos e iniciativas.

10.- EL MEDIO MÁS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

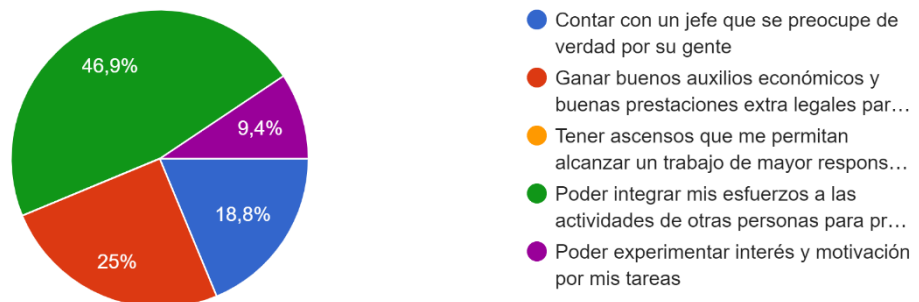
32 respuestas



Un gran porcentaje de la muestra considera que para poderse integrar a un grupo de trabajo es necesario colaborar para sacar adelante los trabajos.

11.- LO MÁS IMPORTANTE PARA MÍ EN EL TRABAJO ES:

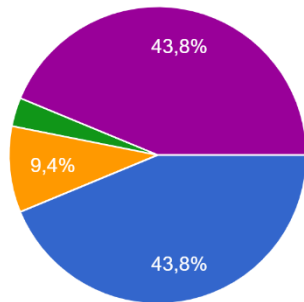
32 respuestas



Aproximadamente la mitad de la muestra de emprendedores afirma que lo más importante para ellos es poder integrar sus esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados.

12.- LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

32 respuestas

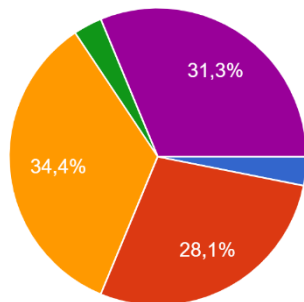


- Ganar su sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis ne...
- Tener ascensos para lograr un trabajo mas interesante e importante
- Podirme integrar a un equipo con gente dinámica
- Que mi jefe evalué mi rendimiento de una manera considerad, comprensiva...
- Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderament...

Mientras que, por el contrario, lo menos importante para la muestra encuestada, es que su jefe evalúe su rendimiento.

13.- LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

32 respuestas



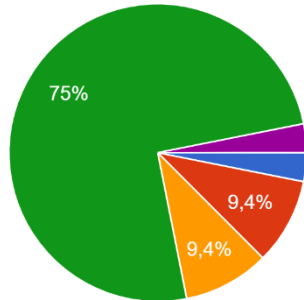
- Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que tr...
- Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender
- Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo
- Tener ascensos que le permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad
- Poder atender con frecuencia, asuntos y situaciones de trabajo diferente

La minoría de los encuestados consideran que lo más importante es contar con un sueldo equivalente o mejor al de los demás y tener ascensos que les permitan obtener

autoridad.

14.- LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

32 respuestas

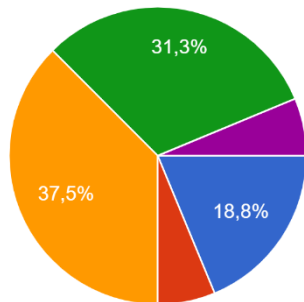


- Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencias
- Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales
- Llevar a cabo actividades variadas de interés que me eviten la rutina y la mo...
- Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi...
- Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores

Mientras que, por el contrario, la mayoría de la muestra afirma que lo más importante para ellos es tener ascensos que les permitan sentir que progresan y perfeccionan sus habilidades.

15.- LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

32 respuestas



- Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y...
- Ganar un sueldo que verdaderamente recompensen mi esfuerzo
- Tener un jefe que antes de exigir me apoye y motive
- Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas
- Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades

Por último, gran parte de los emprendedores consideran que lo más importante en su trabajo es que ellos como jefes apoyen y motiven los avances, así como también poder elegir la mejor posibilidad de realizar una tarea.

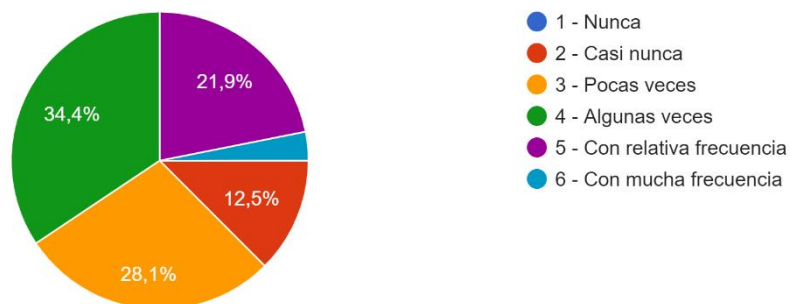
En resumen, se visualiza que gran parte de los emprendedores prefiere hacer que sus trabajadores tengan un gran desempeño mediante nuevos intereses, proyectos e ideas,

motivando de esta manera a que se enriquezcan de desempeño así como también de economía, por otro lado, también deciden trabajar de manera recíproca en grupos de personas, para reconocer sus potencialidades y obtener reconocimiento, de esta manera su motivación está presente al enfrentar siempre nuevos retos para ser reconocidos y obtener aprendizaje de por medio.

Test de Estrés Laboral adaptado al Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP)

1. Imposibilidad de conciliar el sueño.

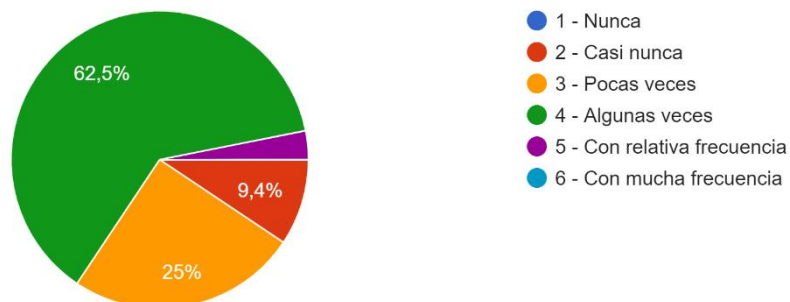
32 respuestas



La mayor parte de la muestra afirma que presenta imposibilidad de conciliar el sueño con relativa frecuencia.

2. Jaquecas y dolores de cabeza.

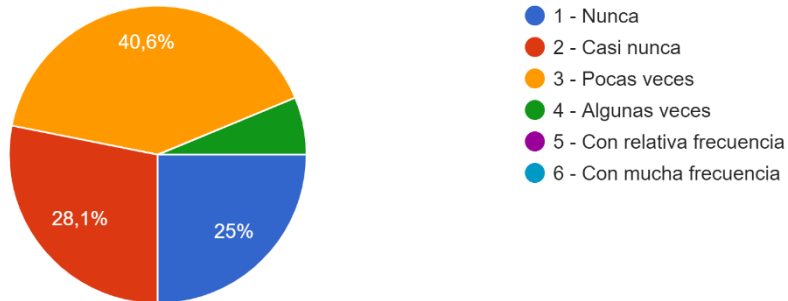
32 respuestas



Un gran porcentaje de los encuestados presentan jaquecas y dolores de cabeza algunas veces.

3. Indigestiones o molestias gastrointestinales.

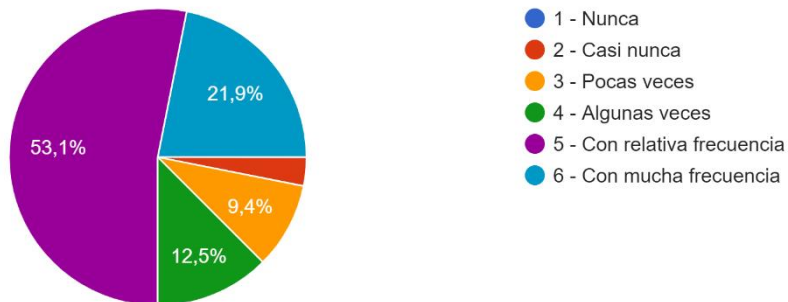
32 respuestas



Por otro lado, la mayoría de los emprendedores presenta molestias gastrointestinales pocas veces, mientras que un cuarto del total nunca las ha presentado.

4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.

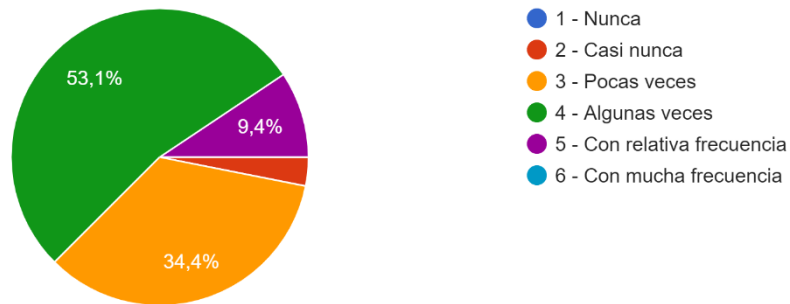
32 respuestas



Se visualiza que más de la mitad de la muestra encuestada presenta con relativa frecuencia sensación de cansancio.

5. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.

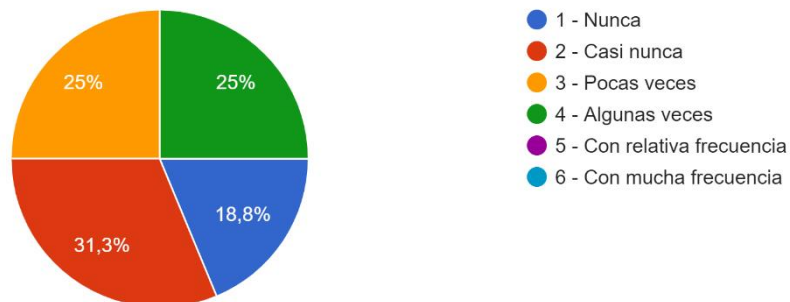
32 respuestas



Por otro lado, se afirma que la mayor parte de emprendedores algunas veces tienden a comer, beber o fumar más de lo habitual.

6. Disminución del interés sexual.

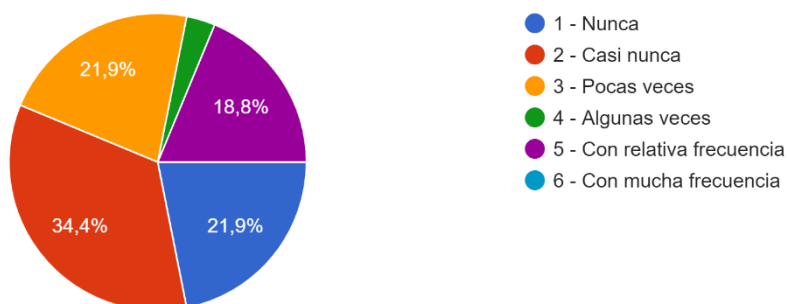
32 respuestas



Podemos visualizar que en partes iguales la muestra ha mostrado disminución de interés sexual algunas y pocas veces.

7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.

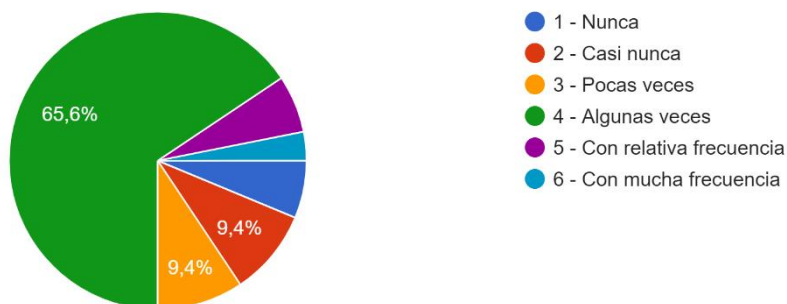
32 respuestas



Un porcentaje bajo afirma que con relativa frecuencia y pocas veces ha presentado respiración entrecortada, mientras que el otro porcentaje nunca o casi nunca lo ha presentado.

8. Disminución del apetito.

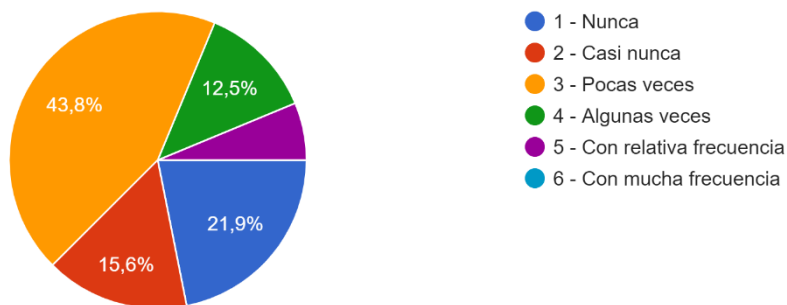
32 respuestas



La mayor parte de los emprendedores encuestados afirma que algunas veces presenta disminución de apetito en su día a día.

9. Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).

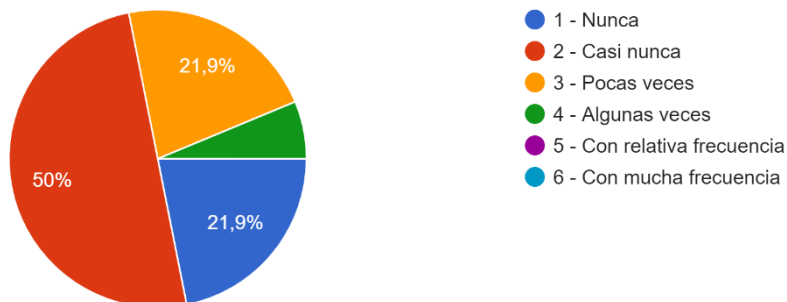
32 respuestas



Así también podemos visualizar que pocas veces se presentan temblores musculares en la mayoría de los encuestados.

10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.

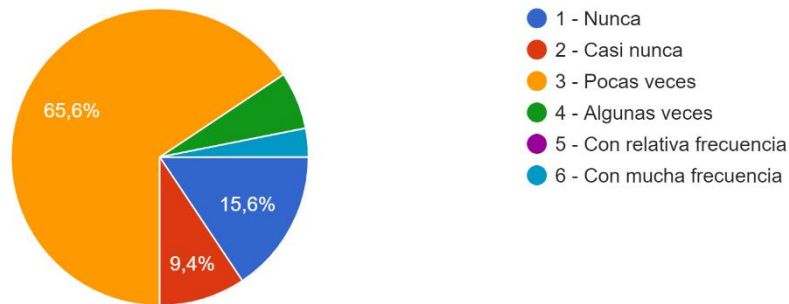
32 respuestas



Por otro lado, la mitad de la muestra casi nunca presenta pinchazos o sensaciones en el cuerpo, mientras que los demás lo presentan pocas veces.

11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.

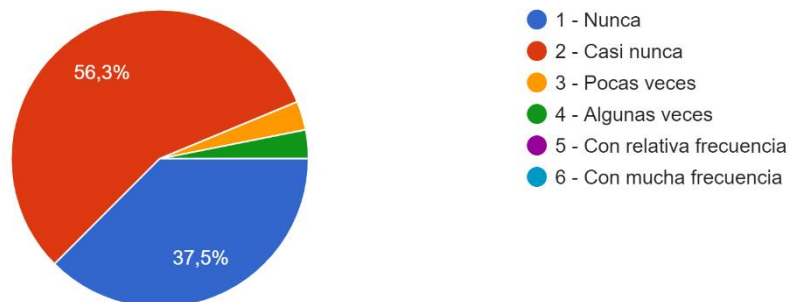
32 respuestas



Se visualiza que más de la mitad de la muestra afirma que pocas veces se despiertan con tentaciones fuertes de no levantarse.

12. Tendencias a sudar o palpitaciones.

32 respuestas



Por último, la gran parte de la muestra encuestada confirma que casi nunca ha presentado tendencias a sudar o palpitaciones, mientras que el otro porcentaje afirma que nunca lo ha sufrido.

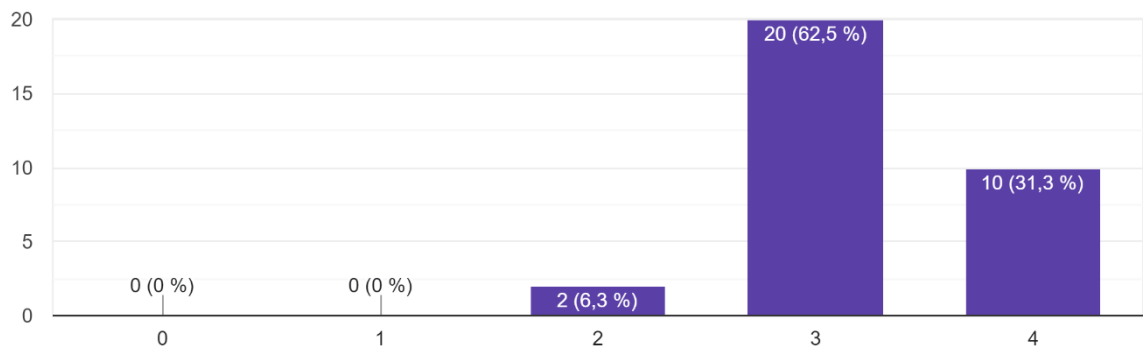
En conclusión, se muestra claramente que la mayoría de la muestra de emprendedores a los cuales ha sido aplicado este test, presenta estrés laboral, ya que en los últimos tres meses han presenciado bastantes problemas psicosomáticos, como dolores de cabeza,

problemas con la alimentación y mucho cansancio de por medio, a causa de su trabajo y otras ocupaciones en casa.

Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)

1. Luché para resolver el problema

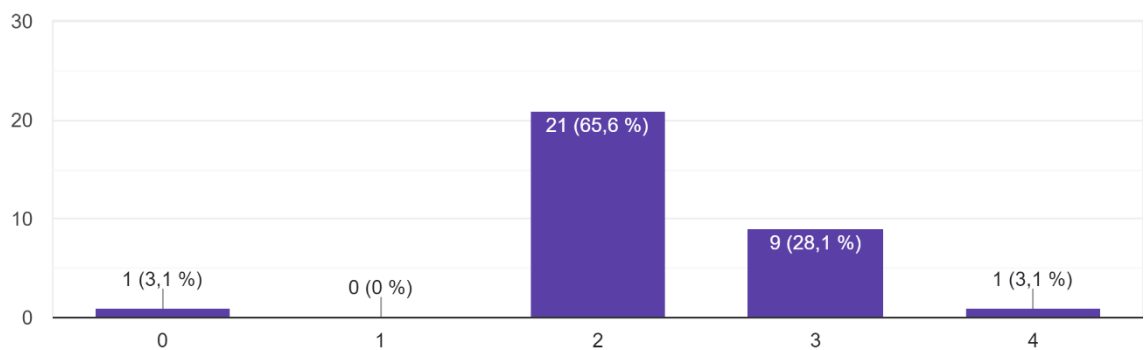
32 respuestas



Se visualiza que el mayor porcentaje de la muestra ante una situación difícil ha luchado mucho para resolver el problema.

2. Me culpé a mí mismo

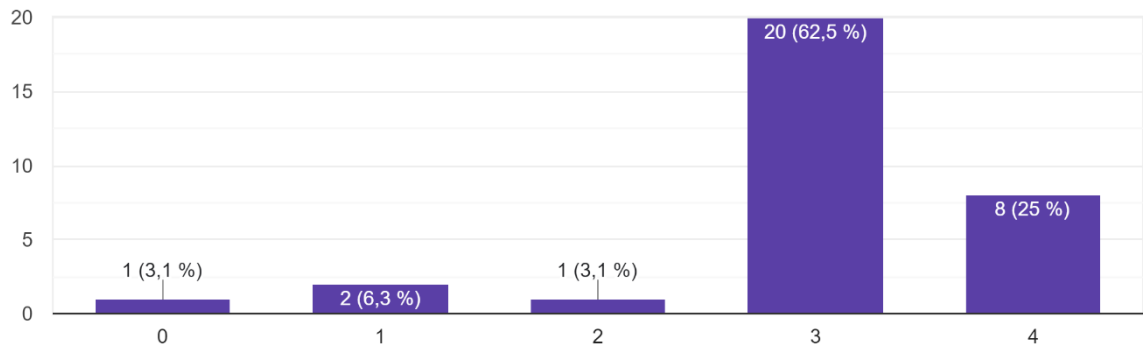
32 respuestas



La mayor parte de los emprendedores afirman que se culparon poco a sí mismos en momentos difíciles.

3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés

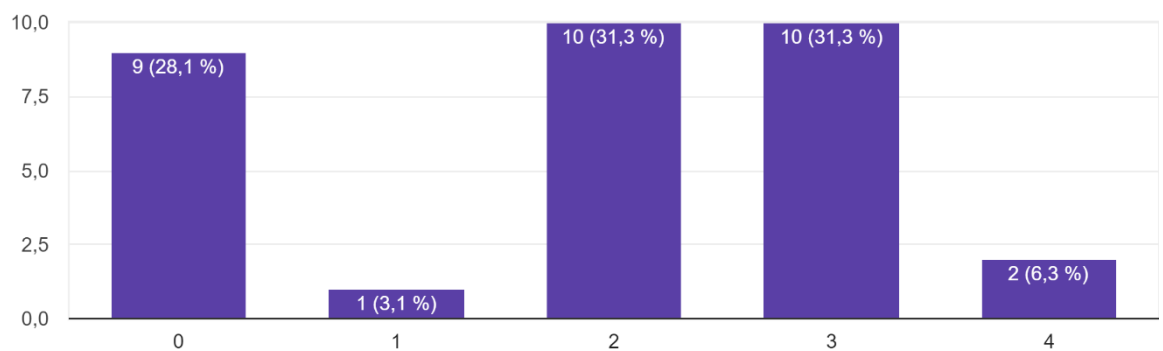
32 respuestas



Una gran mayoría de los encuestados afirman que muchas veces y totalmente dejaron salir sus sentimientos en una situación complicada.

4. Deseé que la situación nunca hubiera empezado

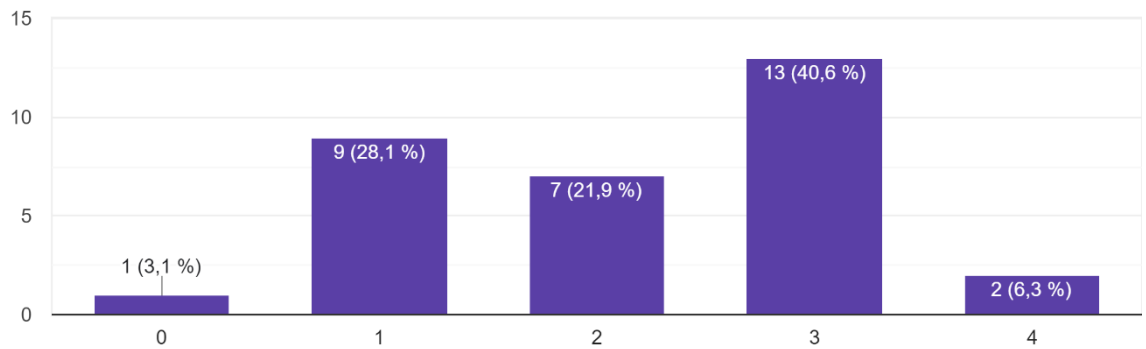
32 respuestas



Se visualiza que de manera equitativa la muestra afirma que desearon mucho que la situación nunca hubiera pasado.

5. Encontré a alguien que escuchó mi problema

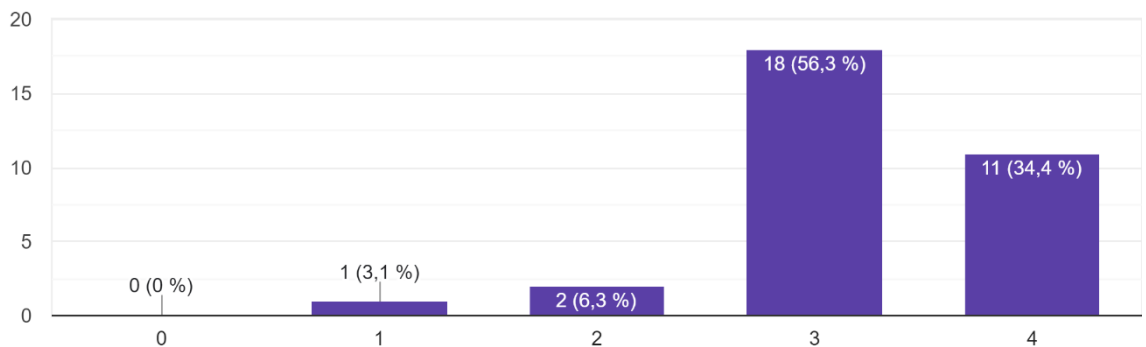
32 respuestas



La menor parte de la muestra ha demostrado que muchas veces encontró a alguien que supo escuchar cuando tuvo problemas.

6. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente

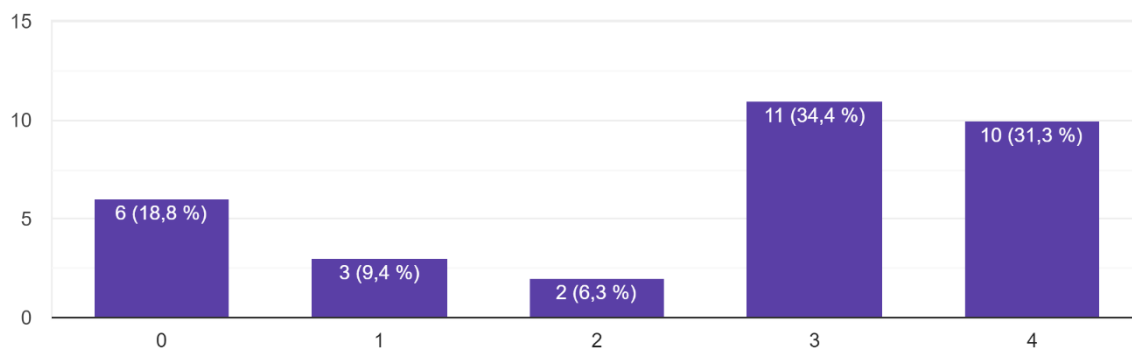
32 respuestas



Se visualiza que la gran mayoría repasaron mucho el problema una y otra vez en su mente teniendo como consecuencia el ver al problema de diferente perspectiva.

7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado

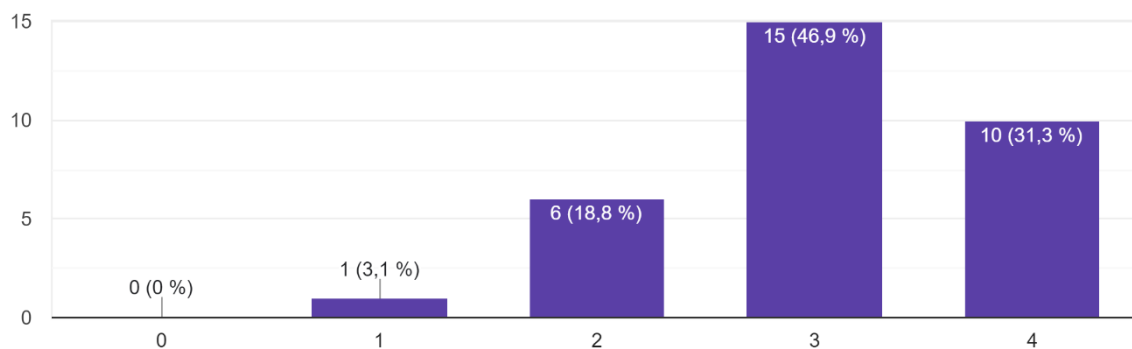
32 respuestas



La muestra encuestada equitativamente afirma que totalmente no dejaron que les afectara y evitaron pensar en el problema.

8. Pasé algún tiempo solo

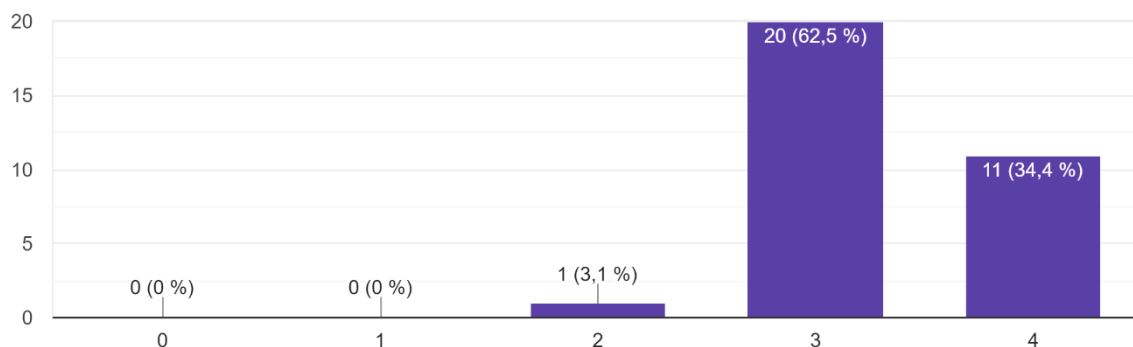
32 respuestas



Un porcentaje muy bajo afirmó que no pasó o pasó poco tiempo solo cuando se encontró en un problema, mientras que los demás prefirieron pasar tiempo solos al mostrarse en dificultades.

9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación.

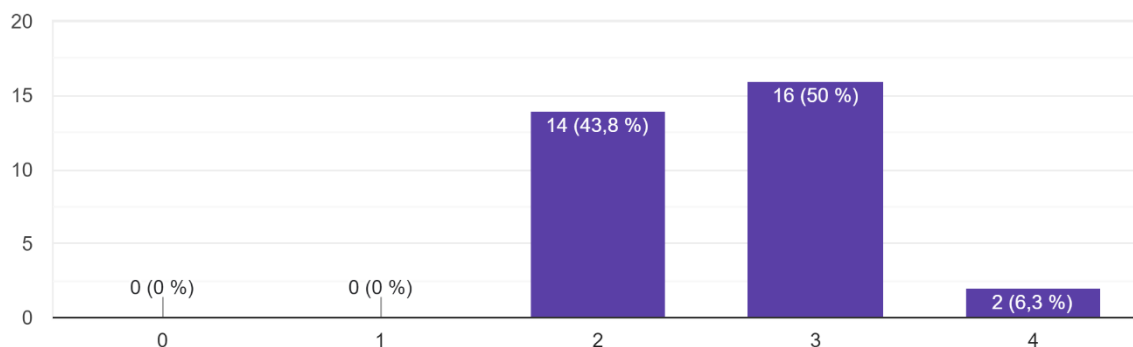
32 respuestas



La mayoría de los emprendedores aseguran que se esforzaron mucho para resolver los problemas que se habían presentado en su vida.

10. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché

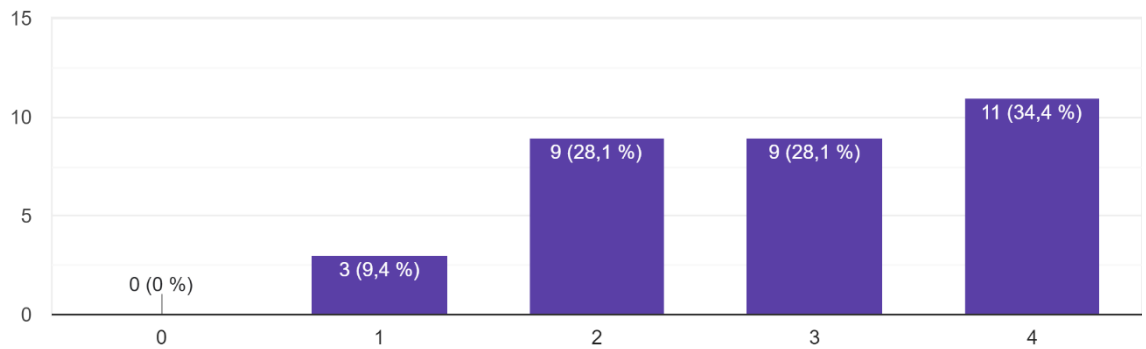
32 respuestas



Equitativamente la muestra opinó que muchas veces se dieron cuenta de que ellos mismos eran responsables de sus acciones y se reprocharon por eso.

11. Expresé mis emociones, lo que sentía

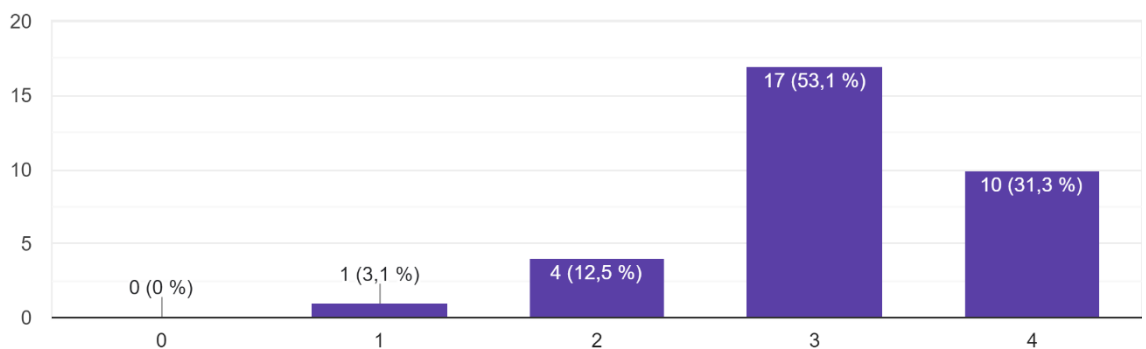
32 respuestas



La muestra de emprendedores muestra resultados equitativos al pensar que bastante, muchas veces y en absoluto expresaron sus emociones en sus momentos de dificultad.

12. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase.

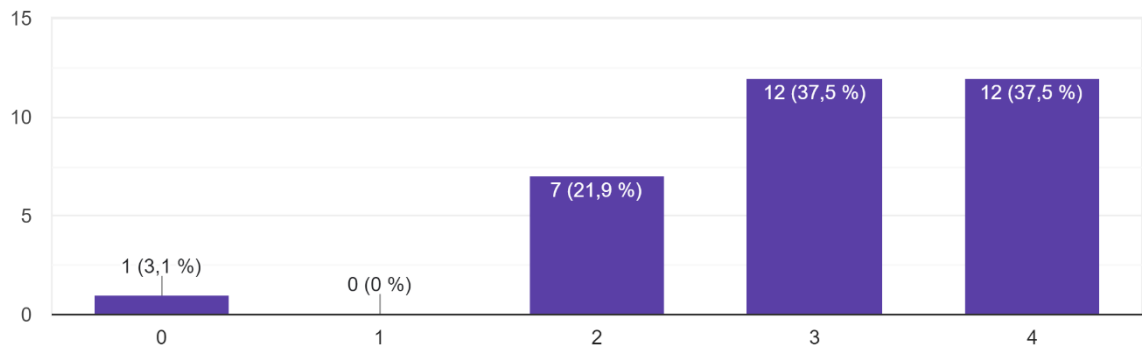
32 respuestas



Por otro lado, un bajo porcentaje afirma que nunca deseó que la situación que estaban afrontando existiera y prefirió que se terminara pronto con una solución.

13. Hablé con una persona de confianza.

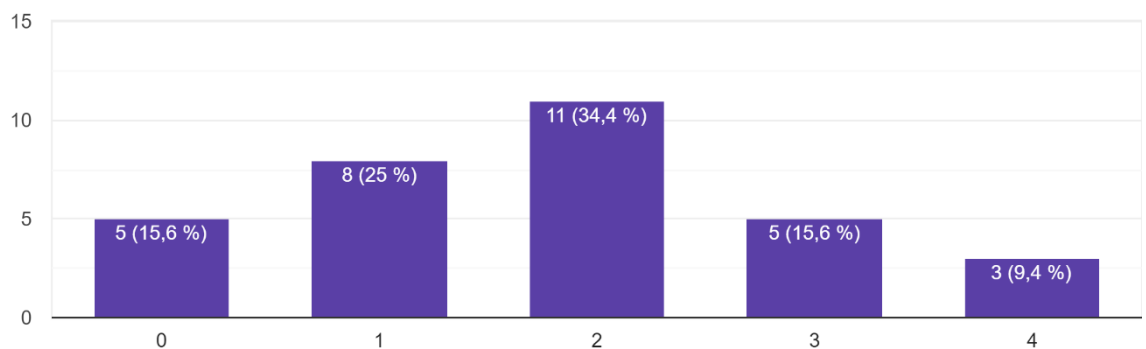
32 respuestas



La muestra de emprendedores muestra una igualdad al confirmar que en absoluto hablaron con alguien de confianza al encontrarse en momentos difíciles.

14. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.

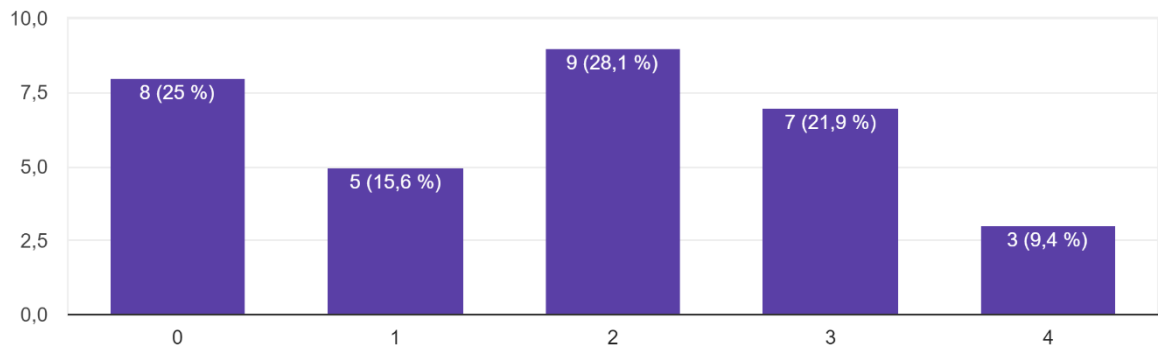
32 respuestas



Por otro lado, se muestra que una gran mayoría bastantes veces cambió la forma de ver la situación, cambiando los aspectos malos por unos buenos.

15. Traté de olvidar por completo el asunto.

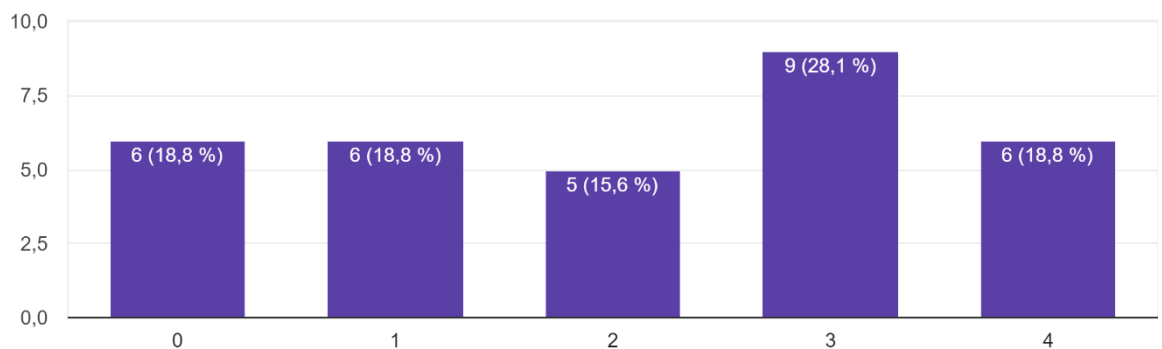
32 respuestas



Se visualiza que la mayoría afirma que bastantes veces trataron de olvidar el asunto, para liberarse del momento.

16. Evité estar con gente

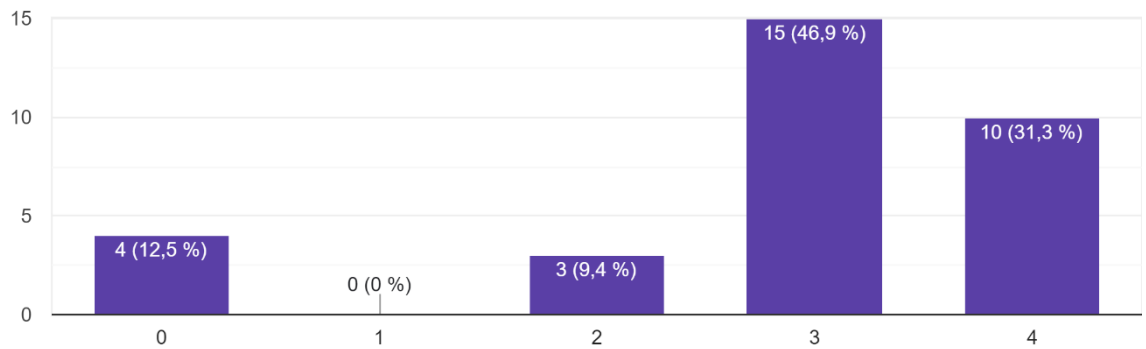
32 respuestas



Equitativamente se muestra que muchos emprendedores de la muestra prefirieron estar poco con la gente, pero la mayoría evitó mucho socializar en esos momentos con gente de su alrededor.

17. Hice frente al problema.

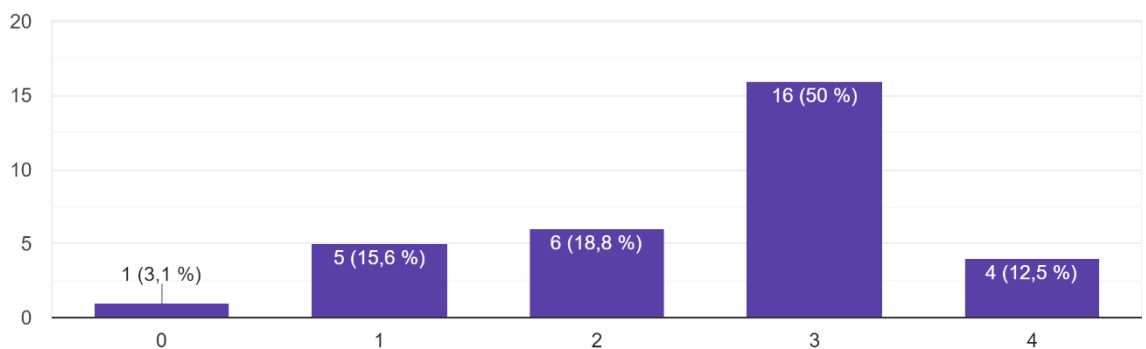
32 respuestas



Dentro de la muestra, un gran porcentaje muchas veces hicieron frente al problema, para de esta manera darle solución.

18. Me criticé por lo ocurrido.

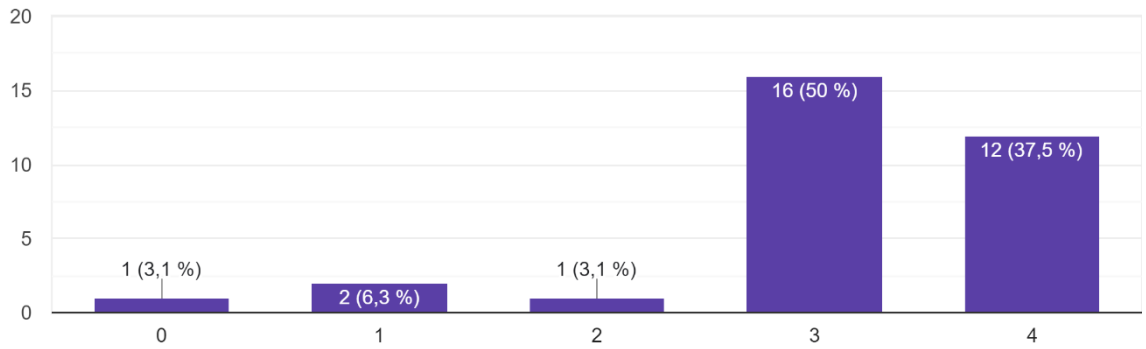
32 respuestas



Así como también, la mayoría de la muestra considera que muchas veces se criticó por lo que había pasado en un momento difícil y de problemas.

19. Analice mis sentimientos y simplemente los dejé salir.

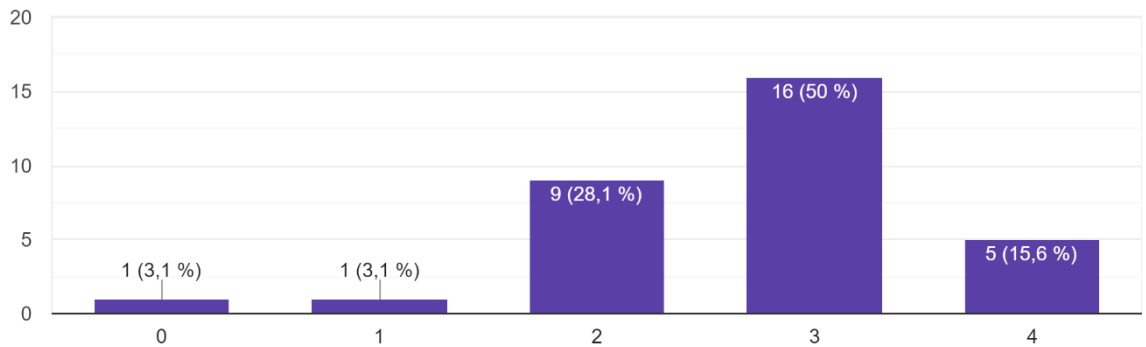
32 respuestas



Gran parte de la muestra afirma que en absoluto insistió en analizar sus sentimientos y los dejó salir para poder confrontar el problema y emociones.

20. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación.

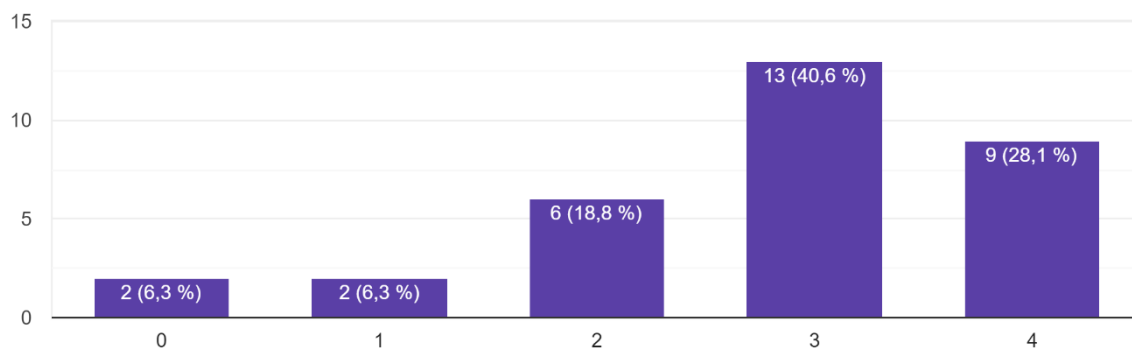
32 respuestas



La muestra confirma que la mayoría de veces deseó no encontrarse en ese momento difícil que estaban pasando.

21. Dejé que mis amigos me echaran una mano.

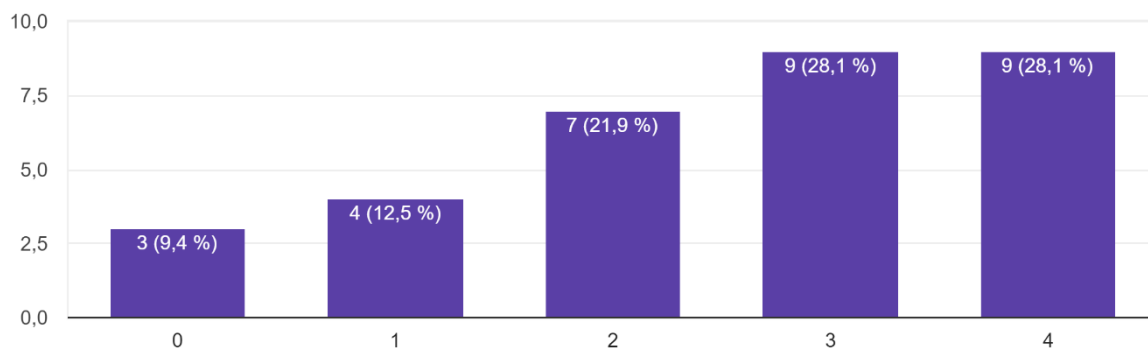
32 respuestas



Una gran parte afirma que muchas veces se abrieron hacia sus amigos para que los ayudaran en momentos de dificultad.

22. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían.

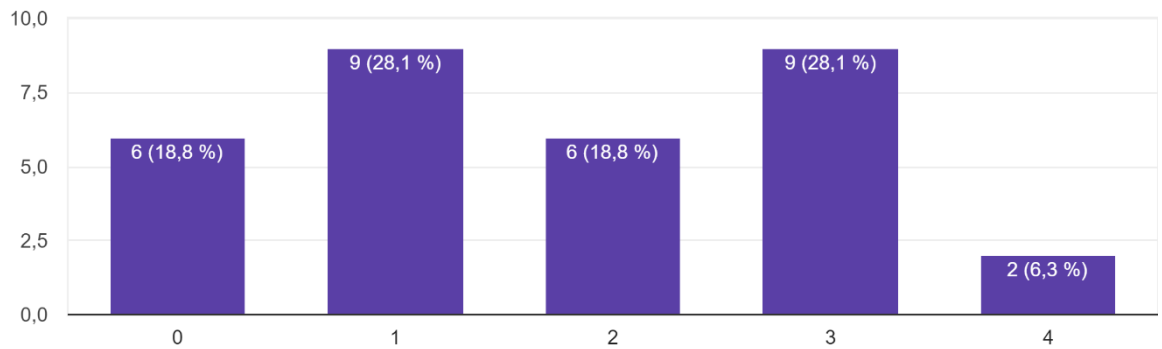
32 respuestas



Se muestra igualdad cuando los emprendedores afirmaron que muchas veces y en absoluto se convencieron de que las cosas no eran tan malas, de hecho tenían cosas buenas por las cuales ver.

23. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.

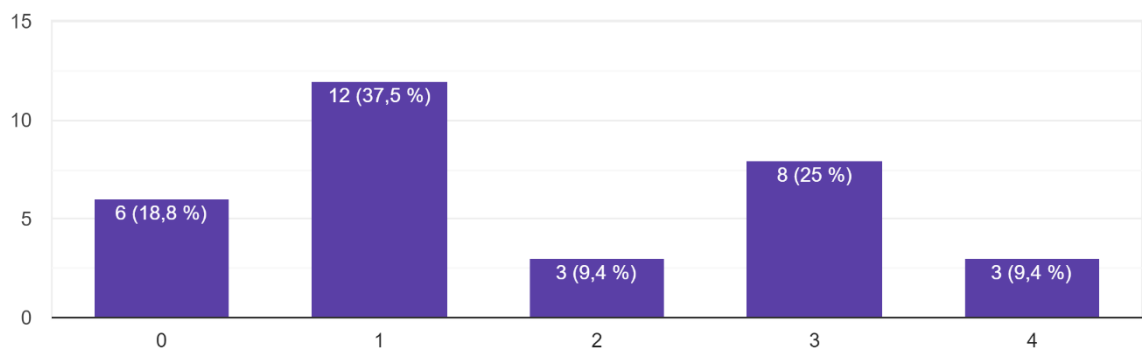
32 respuestas



Por otro lado, una gran mayoría pocas veces le quitaron importancia a la situación, pero otra gran mayoría también muchas veces no quisieron preocuparse y simplemente quitaron importancia.

24. Oculté lo que pensaba y sentía.

32 respuestas

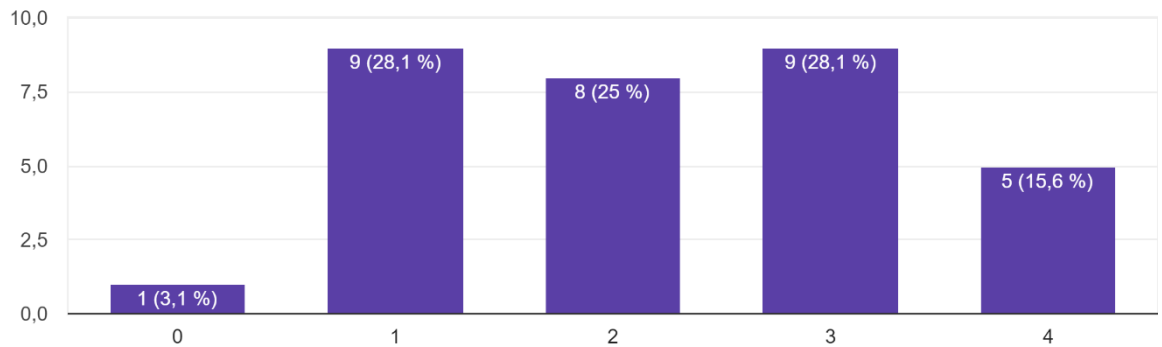


La muestra confirma que pocas veces ocultaron lo que sentían y pensaban en ese momento complicado.

25.

Supe lo que había que hacer, así que doblé mis es...on más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.

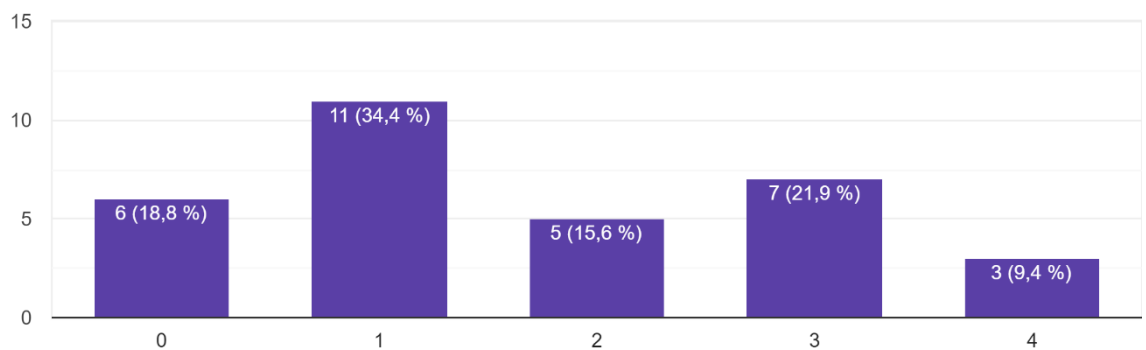
32 respuestas



Se muestra igualdad cuando la muestra encuestada afirma que muchas veces pero a la vez pocas veces supieron que hacer en ese momento.

26. Me reprimí por permitir que esto ocurriera.

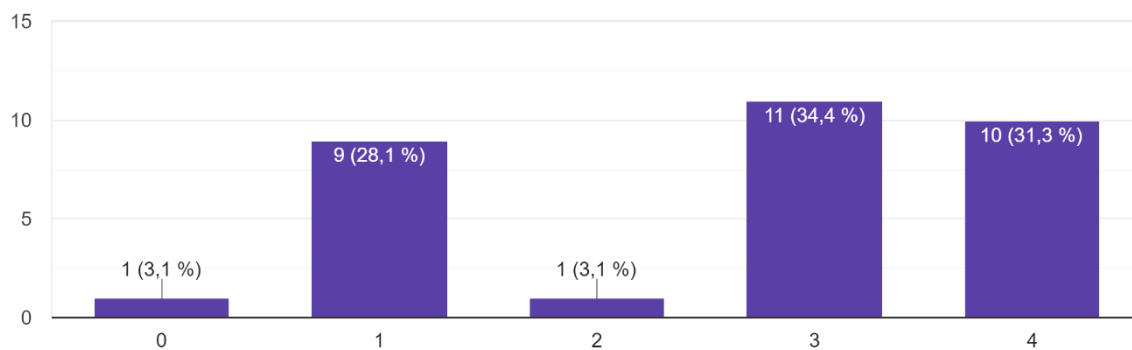
32 respuestas



La gran mayoría confirma que pocas veces se reprimaron por el inicio de lo que ocurrió.

27. Dejé desahogar mis emociones.

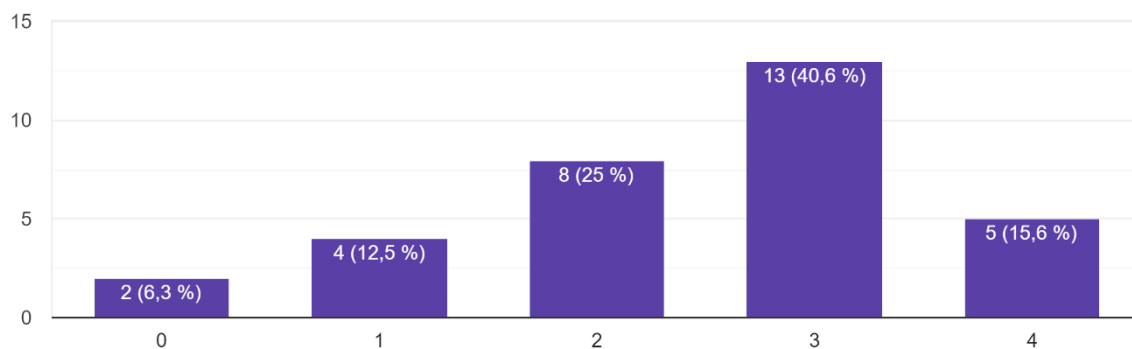
32 respuestas



Un gran porcentaje decidió muchas veces desahogarse dejando salir sus emociones, para sentirse tranquilo posteriormente.

28. Deseé poder cambiar lo que había sucedido.

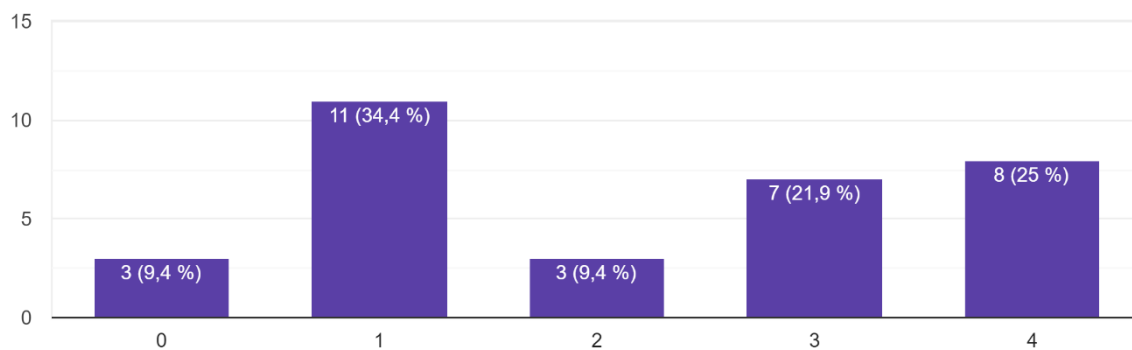
32 respuestas



La mayoría de la muestra, deseó mucho poder cambiar lo que se estaba viviendo en ese momento difícil.

29. Pasé algún tiempo con mis amigos.

32 respuestas

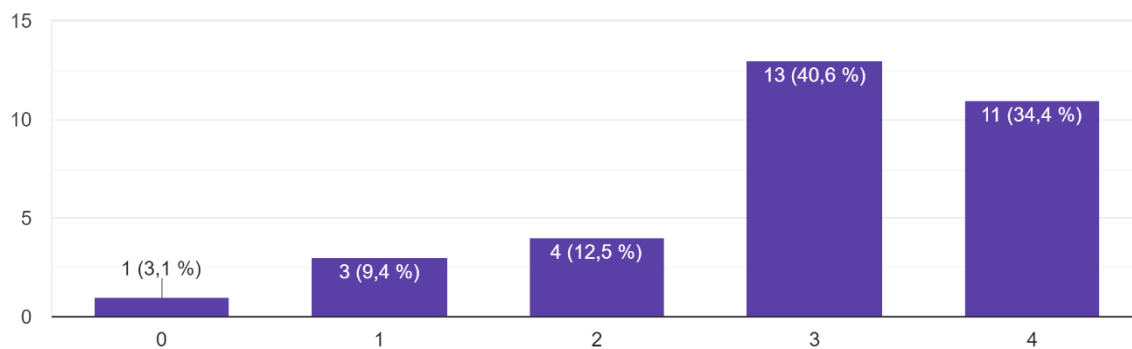


La mayoría de la muestra afirma que prefirió estar muy poco con sus amigos en un momento difícil, mientras que los demás afirman que muchas veces pasaron tiempo con amigos.

30.

Me pregunté qué era realmente importante y descubí que las cosas no estaban tan mal después de todo.

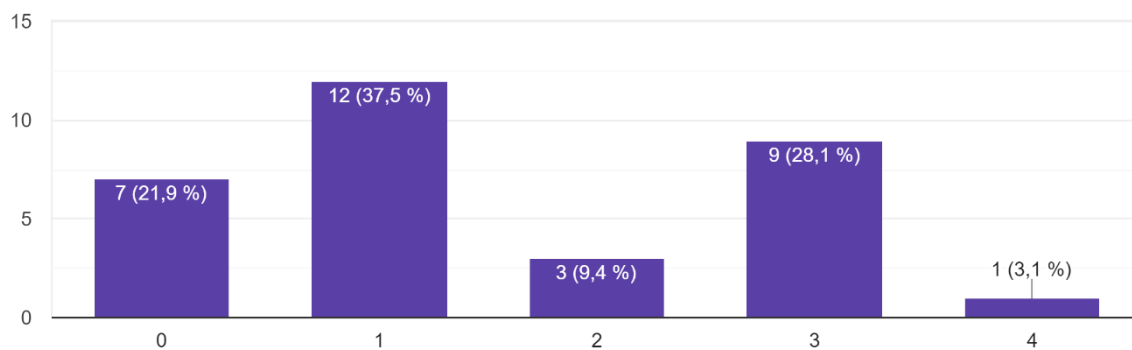
32 respuestas



La gran mayoría asegura que en absoluto se preguntaron por lo importante de la situación teniendo como consecuencia el ver las cosas de manera más positiva.

31. Me comporté como si nada hubiera pasado.

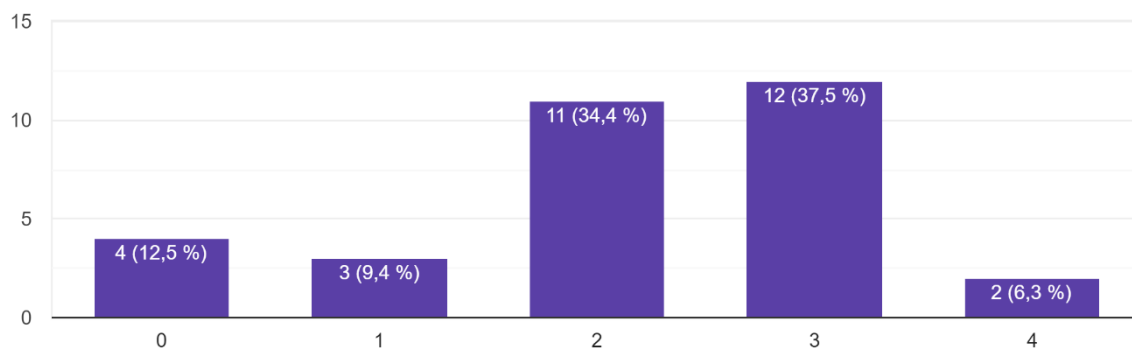
32 respuestas



Se puede visualizar que la mayoría de la muestra encuestada pocas veces se comportaron como que si nada hubiera pasado.

32. No dejé que nadie supiera como me sentía.

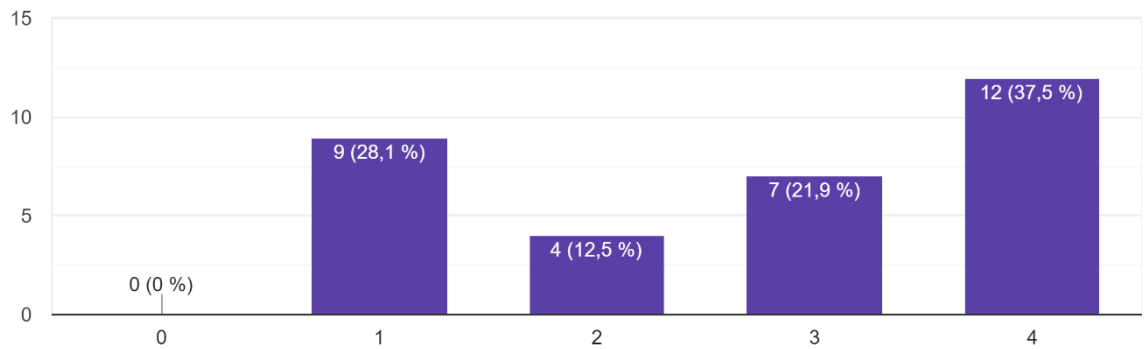
32 respuestas



Mientras que un gran porcentaje prefirió muchas veces que la gente no supiera como se siente y mostrarse tranquilo ante los demás.

33. Mantuve mi postura y luché por lo que quería.

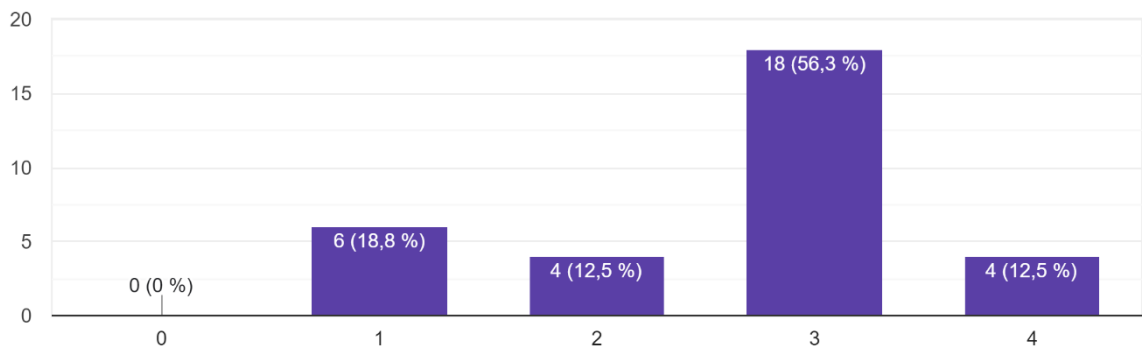
32 respuestas



La muestra de emprendedores en su mayoría afirmó que en absoluto mantuvieron su postura y lucharon por lo que querían en ese momento.

34. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.

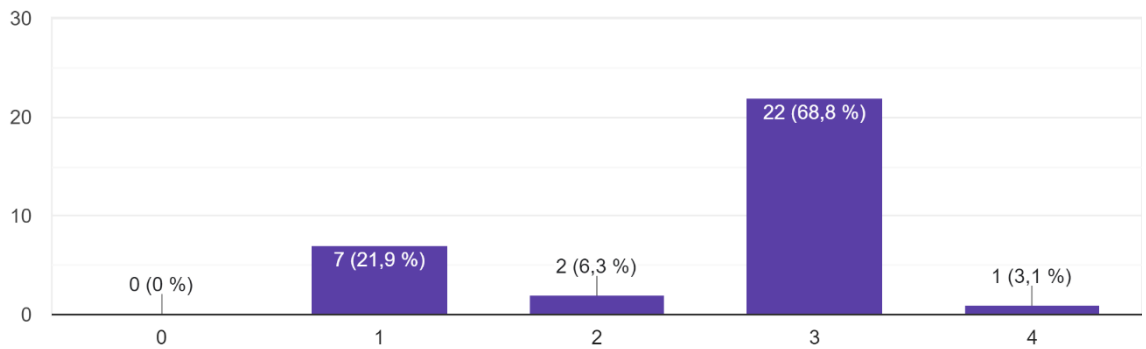
32 respuestas



Mientras que, por otro lado, la gran mayoría asegura que muchas veces pensaron en que la situación se había presentado por su culpa y tenía que sufrir consecuencias.

35. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.

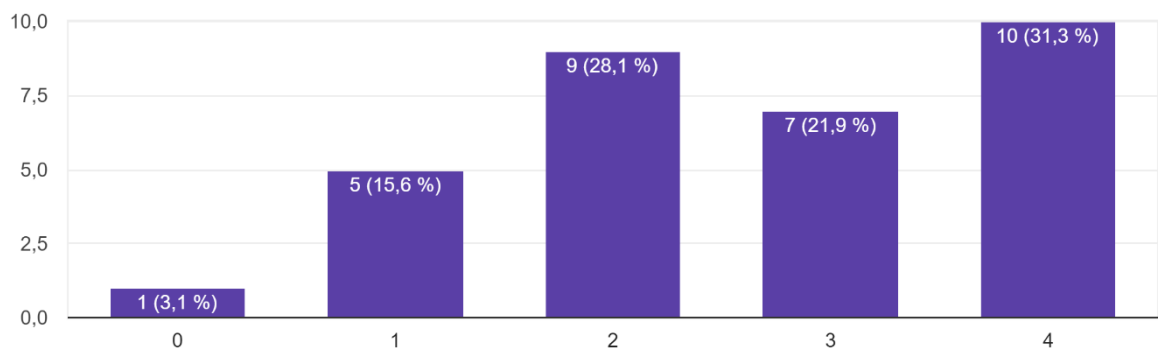
32 respuestas



Se visualiza que la gran mayoría de la muestra sintió mucho que sus sentimientos eran muy abrumadores y de tal forma, estallaron.

36. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes.

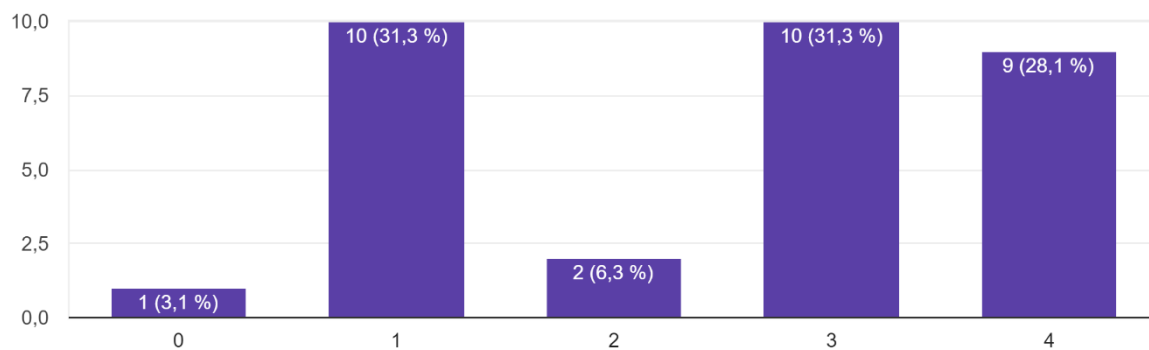
32 respuestas



En absoluto un gran porcentaje de la muestra asegura que imaginó que las cosas podrían ser diferentes.

37. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto.

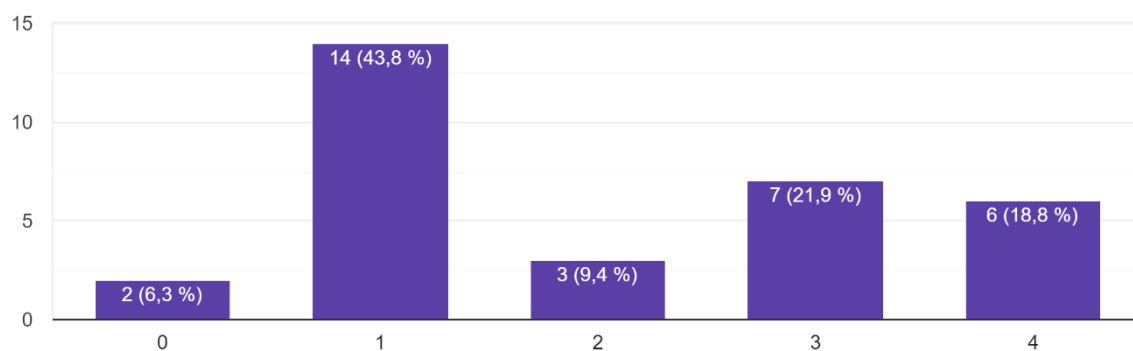
32 respuestas



Por otro lado, equitativamente por un lado la muestra afirma que pocas veces pidió consejos mientras que la otra parte prefirió pedir consejos y solucionar sus problemas de esta manera.

38. Me fijé en el lado bueno de las cosas.

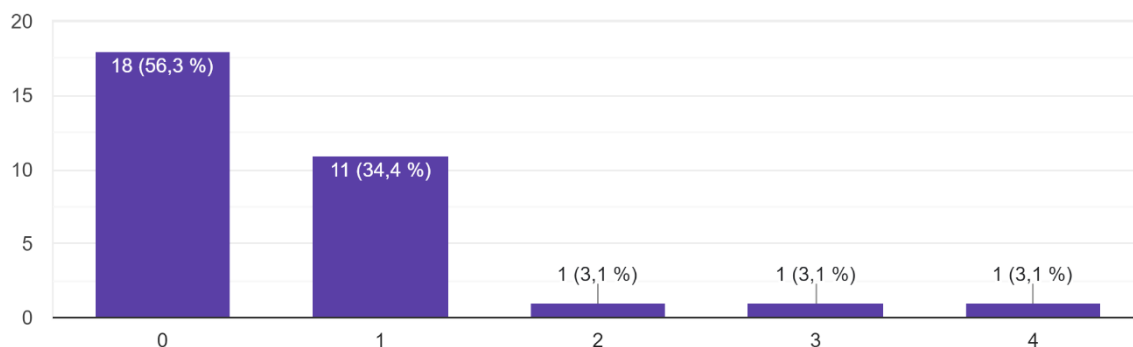
32 respuestas



Pocas veces los emprendedores aseguraron que se fijaron en el lado bueno de las cosas, mientras que los demás sí lo hicieron.

39. Evité pensar o hacer nada.

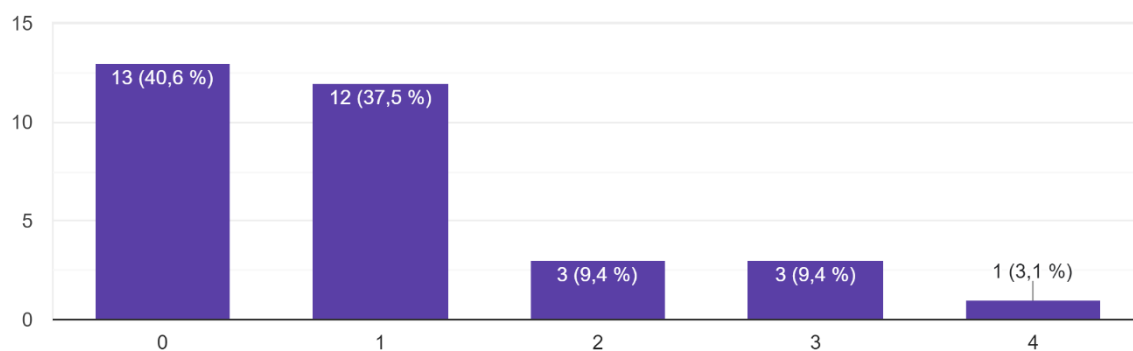
32 respuestas



Se visualiza que gran parte de encuestados muy pocas veces o nunca evitaron pensar en el problema o hacer nada por una solución, eso quiere decir que no dejaron ir al problema.

40. Traté de ocultar mis sentimientos.

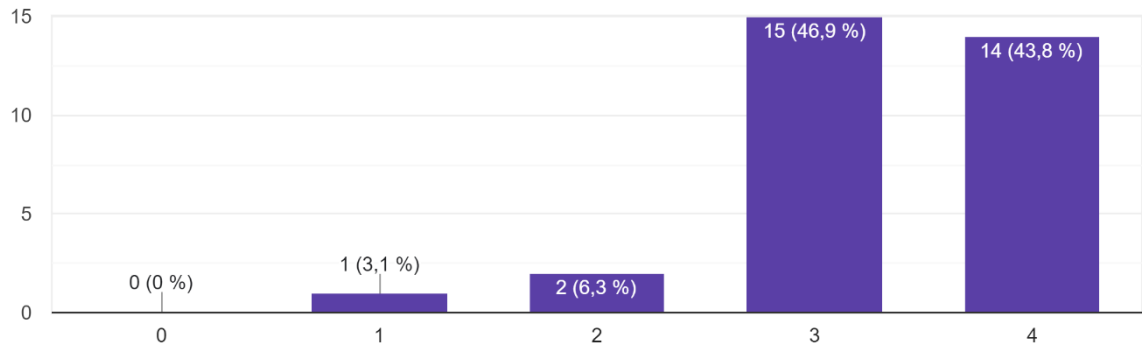
32 respuestas



Una gran mayoría de la muestra pocas veces trataron de ocultar sus sentimientos, por el contrario, los dejaron salir para desahogarse.

41. Me consideré capaz de afrontar la situación.

32 respuestas



Por último, en gran parte, la mayoría de encuestados consideran que fueron capaces de afrontar la situación.

En resumen, se confirma que una gran parte de emprendedores encuestados, presenta buenas estrategias de afrontamiento, de esta manera ellos dejan salir sus emociones, algunas veces buscan amigos y familiares que puedan ayudar, así como también piensan en lo sucedido siempre buscando una solución, sin dejar de lado de que la hay y no dejan ir el suceso para no hacerse cargo de sus actos, ellos aceptan sus consecuencias, se toman un tiempo solos y posteriormente hacen frente al problema, siendo capaces de afrontar las situaciones difíciles.

ANÁLISIS

Desde un análisis cuantitativo en cuanto a los tres instrumentos utilizados en la metodología, se obtienen las siguientes tablas, generando un análisis mucho más amplio, la calificación de los test se la realizó conjuntamente a los manuales de cada uno, de esta manera se obtienen distintos puntajes con su análisis cuantitativo, cabe recalcar que todos los resultados son tomados en referencia a la totalidad de la muestra.

En el “Cuestionario de Motivación para el Trabajo” (CMT) mediante la suma de todos los criterios e ítems, se obtiene un puntaje de 52, la baremación explica que al obtener un puntaje de 0-20 significa que hay un interés o valoración excepcionalmente bajo, un puntaje de 21-40 se presenta un interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada, mientras que un valor de 41-60 es un interés o valoración promedio (normal o común), por otro lado, un resultado de 61-80 se presencia un interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor y por último al obtener un valor de 81-100 existe presencia de gran interés o valoración, por lo que se concluye que en esta investigación los emprendedores del sector alimentario en el sector de Miraflores presentan un interés promedio en cuanto a sus trabajos.

Conjuntamente con el “Test de Estrés Laboral adaptado al Cuestionario de Problemas Psicosomáticos” (CPP), se determina que la población presenta un puntaje de 38 lo que quiere decir que existe un estrés medio con gran riesgo de desequilibrio entre lo personal y lo laboral, por lo que indica la plantilla de calificación, gracias a lo visualizado en la siguiente tabla.

SIN ESTRÉS	No existe síntoma alguno de estrés, hay buen equilibrio.
ESTRÉS LEVE	Existe una fase de alarma, se intenta buscar e identificar factores que causan estrés.
ESTRÉS MEDIO	Si se prolonga la una situación estresante es probable que se rompa el equilibrio que existe entre lo laboral personal.
ESTRÉS ALTO	Existe una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental.

ESTRÉS GRAVE	Existen consecuencias serias en la salud, es necesario buscar ayuda inmediata.
-----------------	--

Por último, en el “Inventario de Estrategias de Afrontamiento” (CSI), se utilizó una baremación para poder realizar la calificación, de esta manera se obtienen los distintos resultados.

ÍTEM	CALIFICACIÓN	PC
Resolución de problemas	$3+3+3+3+4 = 16$	55
Autocrítica	$2+3+3+1+3 = 12$	85
Expresión Emocional	$3+4+3+3+3 = 16$	90
Pensamiento Desiderativo	$3+3+3+3+4 = 16$	70
Apoyo Social	$3+4+3+1+3 = 14$	70
Reestructuración Cognitiva	$3+2+4+3+1 = 13$	70
Evitación de problemas	$3+2+3+1+0 = 9$	80
Retirada Social	$3+9+1+3+0 = 16$	99

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		EA		UP		B		M		T	
NÚMERO	PREGUNTAS	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE	NÚMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
1	“Luché para resolver el problema”	0	0	0	0	2	6,25	20	62,5	10	31,25
9	“Me esforcé para resolver los problemas de la situación”	0	0	0	0	1	3,12	20	62,5	11	34,37
17	“Hice frente al problema”	4	12,5	0	0	3	9,37	15	46,87	10	31,25
25	“Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran”	1	3,12	9	28,12	8	25	9	28,12	5	15,62
33	“Mantuve mi postura y luché por lo que quería”	0	0	9	28,12	4	12,5	7	21,87	12	37,5

En un análisis mucho más profundo y exhaustivo, se analiza que los porcentajes mayores deciden que muchas veces son capaces de solucionar sus problemas ante una situación de estrés, de esta manera analizamos que su gran potencial se encuentra en la resolución de problemas.

NÚMERO	AUTOCRÍTICA	EA		UP		B		M		T	
	PREGUNTAS	N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE
2	“Me culpé a mí mismo”	1	3,12	0	0	21	65,62	9	28,12	1	3,12
10	“Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché”	0	0	0	0	14	43,75	16	50	2	6,25
18	“Me critiqué por lo ocurrido”	1	3,12	5	15,62	6	18,75	16	50	4	12,5
26	“Me recriminé por permitir que esto ocurriera”	6	18,75	11	3,43	5	15,62	7	21,87	3	9,375
34	“Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias”	0	0	6	0,1875	4	12,5	18	56,25	4	12,5

En cuanto al factor de la autocrítica, se visualiza que el mayor porcentaje los hace bastante, esto quiere decir que ante una mala situación la muestra decide reprocharse y culparse ante lo sucedido.

EXPRESIÓN EMOCIONAL	PREGUNTAS	EA		UP		B		M		T	
		N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE	N P	PORCENTAJE
3	“Dejé salir mis sentimientos para reducir el estrés”	1	3,125	2	6,25	1	3,125	20	62,5	8	25
11	“Expresé mis emociones, lo que sentía”	0	0	3	9,375	9	28,125	9	28,125	11	34,375
19	“Analiqué mis sentimientos y simplemente los deje salir”	1	3,125	2	6,25	1	3,125	16	50	12	37,5
27	“Dejé desahogar mis emociones”	1	3,125	9	28,125	1	3,125	11	34,375	10	31,25
35	“Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron”	0	0	7	21,875	2	6,25	22	68,75	1	3,125

Por otro lado, encontramos al factor de la expresión emocional, teniendo un mayor porcentaje en el que lo tienen presente totalmente, así se explica que los emprendedores deciden dejar expandir sus sentimientos ante momentos difíciles.

PENSAMIENTO DESIDERATIVO		EA		UP		B		M		T	
NÚMERO	PREGUNTAS	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE
4	“Deseé que la situación nunca hubiera empezado”	9	28,125	1	3,125	10	31,25	10	31,25	2	6,25
12	“Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase”	0	0	1	3,125	4	12,5	17	53,125	10	31,25
20	“Deseé no encontrarme nunca más en esa situación”	1	3,125	1	3,125	9	28,125	16	50	5	15,625
28	“Deseé poder cambiar lo que había sucedido”	2	6,25	4	12,5	8	25	13	40,625	5	15,625
36	“Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes”	1	3,125	5	15,625	9	28,125	7	21,875	10	31,25

En el pensamiento desiderativo, encontramos que muchas veces se hace presente en los momentos de estrés, deseando que el momento desapareciera o quedándose sin soluciones.

APOYO SOCIAL		EA		UP		B		M		T	
NÚMERO	PREGUNTAS	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE
5	“Encontré a alguien que escuchó mi problema”	1	3,125	9	28,125	7	21,875	13	40,625	2	6,25
13	“Hablé con una persona de confianza”	1	3,125	0	0	7	21,875	12	37,5	12	37,5
21	“Dejé que mis amigos me echaran una mano”	2	6,25	2	6,25	6	18,75	13	40,625	9	28,125
29	“Pasé algún tiempo con mis amigos”	3	9,375	11	34,375	3	9,375	7	21,875	8	25
37	“Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto”	1	3,125	10	31,25	2	6,25	10	31,25	9	28,125

En cuanto al apoyo social, la muestra encuestada determina que muchas veces ha sido auxiliada por sus amigos o familia, en momentos de estrés.

REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA	PREGUNTAS	EA		UP		B		M		T	
		NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE
6	“Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente”	0	0	1	3,125	2	6,25	18	56,25	11	34,375
14	“Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas”	5	15,625	8	25	11	34,375	5	15,625	3	9,375
22	“Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían”	3	9,375	4	12,5	7	21,875	9	28,125	9	28,125
30	“Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo”	1	3,125	3	9,375	4	12,5	13	40,625	11	34,375
38	“Me fijé en el lado bueno de las cosas”	2	6,25	14	43,75	3	9,375	7	21,875	6	18,75

Mientras que en el ámbito de la reestructuración cognitiva se hace presente la mayoría de veces, esto quiere decir que vuelven a pensar en lo sucedido buscando distintas soluciones para que el problema desapareciera o disminuyera de intensidad.

EVITACIÓN DE PROBLEMAS		EA		UP		B		M		T	
NUMERO	PREGUNTAS	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE
7	“No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado”	6	18,75	3	9,375	2	6,25	11	34,375	10	31,25
15	“Traté de olvidar por completo el asunto”	8	25	5	15,625	9	28,125	7	21,875	3	9,375
23	“Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más”	6	18,75	9	28,125	6	18,75	9	28,125	2	6,25
31	“Me comporté como si nada hubiera pasado”	7	21,875	12	37,5	3	9,375	9	28,125	1	3,125
39	“Evité pensar o hacer nada”	18	56,25	11	34,375	1	3,125	1	3,125	1	3,125

Muchas veces se analiza que los emprendedores prefieren totalmente evitar problemas, para poder seguir en otras actividades, evitando que esto les perjudique.

RETIRADA SOCIAL		EA		UP		B		M		T	
NUMERO	PREGUNTAS	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE	NP	PORCENTAJE
8	“Pasé algún tiempo solo”	0	0	1	3,125	6	18,75	15	46,875	10	31,25
16	“Evité estar con gente”	6	18,75	6	18,75	5	15,625	9	28,125	6	18,75
24	“Oculté lo que pensaba y sentía”	6	18,75	12	37,5	3	9,375	8	25	3	9,375
32	“No dejé que nadie supiera como me sentía”	4	12,5	3	9,375	11	34,375	12	37,5	2	6,25
40	“Traté de ocultar mis sentimientos”	13	40,625	12	37,5	3	9,375	3	9,375	1	3,125

Por último, se denota que muchas veces deciden por una retirada social, donde prefieren estar solos, aunque tengan el apoyo social a su favor siempre, de esta manera ellos solucionan mejor sus problemas.

CONCLUSIONES:

Se concluye que la correlación entre motivación y estrés laboral es directa, de tal manera de que en este estudio el estrés se mantiene en un promedio medio, al igual que la motivación.

En resumen, la capacidad de afrontamiento de la muestra, es muy buena, cada uno de los emprendedores se define con una estrategia.

Se comprende que, gracias a las estrategias de afrontamiento, el estrés laboral disminuye, teniendo como resultado una mayor motivación.

Se determina que la mayoría de la muestra dentro de la motivación entienden como un aspecto importante el aprender y aprovechar oportunidades.

Una gran minoría de los emprendedores tienen como principal fuente de motivación al dinero y su estatus económico, entendiendo que su estrés no se encuentra dentro de un factor económico.

Una gran parte de la muestra presenta como conclusión un estrés medio, esto quiere decir que se presenta un gran riesgo de detonar un desequilibrio entre el ámbito personal conjunto al laboral.

Se puede determinar que una gran parte de la muestra tiene un buen manejo de resolución de problemas de manera rápida.

En resumen, el tema de la autocrítica es bastante bajo en cuanto a una situación difícil se trata, de esta manera los emprendedores tienden a juzgarse y sentirse culpables usualmente.

Por otro lado, un gran porcentaje es consciente de su expresión emocional, logrando que sus sentimientos y emociones sean desahogados en el momento necesario.

Se puede visualizar, que la muestra de emprendedores tiene un gran apoyo social, ya sea de amigos o familia, lo cual ha sido de ayuda en momentos de estrés en cuanto a su ámbito laboral.

En cuanto a una reestructuración cognitiva se puede determinar que se presenta totalmente al presentarse una situación difícil de manejarse, de esta manera cada persona afirma haber pensado una y otra vez las posibles soluciones.

Por último, se concluye que, a pesar de tener apoyo social, los emprendedores prefieren estar a solas para solucionar sus problemas y dejar salir sus sentimientos, de esta manera se define que su fuerte estrategia de afrontamiento es la retirada social.

RECOMENDACIONES:

Fomenta la motivación: Reconoce la importancia de la motivación en el trabajo y busca estrategias para mantenerla alta. Puedes establecer metas claras y realistas, ofrecer recompensas o reconocimientos, y promover un ambiente de trabajo positivo.

Gestiona el estrés laboral: Dado que existe una correlación directa entre la motivación y el estrés laboral, es fundamental implementar técnicas efectivas de manejo del estrés. Puedes recomendar a los emprendedores que practiquen técnicas de relajación, establezcan límites claros entre el trabajo y la vida personal, y busquen apoyo en caso de sentirse abrumados.

Fortalece las estrategias de afrontamiento: Alienta a los emprendedores a desarrollar y utilizar estrategias de afrontamiento efectivas para manejar el estrés laboral. Pueden incluir el establecimiento de objetivos realistas, la búsqueda de soluciones creativas a los problemas y el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos.

Promueve el aprendizaje y el aprovechamiento de oportunidades: Destaca la importancia de continuar aprendiendo y buscar oportunidades de crecimiento dentro del ámbito laboral. Esto puede mantener la motivación alta y brindar un sentido de logro y satisfacción.

Amplía la perspectiva de la motivación: Ayuda a los emprendedores a comprender que la motivación no se limita únicamente al dinero y el estatus económico. Explora otras fuentes de motivación, como el logro personal, la contribución a la sociedad o el desarrollo de habilidades.

Previene el desequilibrio entre lo personal y lo laboral: Dado que una gran parte de la muestra presenta un estrés medio y existe riesgo de desequilibrio, recomienda establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Promueve el autocuidado, el tiempo de ocio y el apoyo emocional fuera del ámbito laboral.

Desarrolla habilidades de resolución de problemas: Destaca y fomenta el buen manejo de la resolución de problemas rápidamente en la muestra. Puedes ofrecer herramientas adicionales para mejorar estas habilidades, como la toma de decisiones.

Aborda la autocrítica excesiva: Ayuda a los emprendedores a reducir su tendencia a juzgarse y sentirse culpables en situaciones difíciles. Fomenta la autocompasión y el autocuidado, animándolos a aprender de los errores y no ser demasiado duros consigo mismos.

Fomenta la expresión emocional saludable: Continúa apoyando a aquellos emprendedores que ya son conscientes de su expresión emocional. Anímalos a buscar momentos y espacios adecuados para compartir sus sentimientos y emociones, ya sea a través de la comunicación con amigos, familiares o profesionales de la salud mental.

Valora el apoyo social: Reconoce la importancia del apoyo social en momentos de estrés laboral. Anima a los emprendedores a mantener y fortalecer sus relaciones con amigos y familiares, ya que esto puede brindarles un sistema de apoyo sólido.

Facilita la reestructuración cognitiva: Ante situaciones difíciles, promueve la capacidad de reestructurar cognitivamente los problemas. Ayuda a los emprendedores a

identificar y desafiar pensamientos negativos o distorsionados, y a encontrar perspectivas más equilibradas y realistas.

Reconoce y respeta la preferencia de algunos emprendedores por la retirada social al momento de solucionar problemas y manejar emociones. Asegúrales que está bien tomarse un tiempo a solas cuando lo necesiten, pero también fomenta la búsqueda de apoyo cuando sea necesario.

Referencias bibliográficas:

Moncayo, J. (2020). ESTRÉS LABORAL Y MEDIDAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIDAD EDUCATIVA EXPERIMENTAL HOGAR COLEGIO LA DOLOROSA, DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2019. Universidad Pontificia Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17547/Moncayo%20Reyes%2C%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Resultados%3A%20La%20prevalencia%20de%20estr%C3%A9s,23.81%25%20corresponde%20al%20sexo%20masculino.>

Del Hoyo, Delgado, M. (s.f.). ESTRÉS LABORAL. Ruiz Polo Manuel. Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. Madrid, España. Obtenido de <https://www.sesst.org/wpcontent/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Líderes. (2013). Ecuador lidera la tasa de emprendimiento por necesidad en la región Revista Líderes en la siguiente dirección: <https://www.revistalideres.ec/lideres/ecuador-lideratasa-emprendimiento-necesidad.html>.

Cárdenas, S.; Castillo, D.; Contreras, Y. & Guzmán, C. (2018). CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESARROLLO DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DEL SECTOR TECNOLÓGICO. ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/4684/00004994.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Comercio. (2018). La vocación productiva se fomenta con asociatividad. Grupo El Comercio. Ecuador. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/pages/vocacion-productiva-fomenta-asociatividad.html>

Molina, A.; Rivadeneira, A. & Rosero, J. (2015). Actualización metodológica: el empleo en el sector informal. Revista de Estadísticas y Metodologías. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/4.%20REMA%20Actualizacion_metodologica_empleo_informal.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2012). Encuesta del uso del Tiempo. Ecuadorencifras. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/webinec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf

Arequipa (2017). TEST DE ESTRÉS LABORAL. Sedapar S A. (pag. 58-66). Obtenido de <https://1library.co/article/test-estr%C3%A9s-laboral-marco-teorico-delestr%C3%A9s.zx50ovwq>

EDES (2018). ¿Por qué fracasan los emprendimientos en Ecuador?. UTPL, Escuela de negocios con propósito. Obtenido de <https://edes.utpl.edu.ec/por-que-fracasan-losemprendimientos-enecuador/#:~:text=1%20de%20cada%20%20ecuatorianos,llega%20a%20los%20tres%20a%C3%B1os.>

Cano, Rodríguez y García (2007). Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI). Obtenido de <http://fjcano.info/images/test/CSI.pdf>

Carvajal & Rivas (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo. Madrid, España. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Sánchez, J. (2010). Estrés Laboral. Hidrogénesis Vol.8. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

García, D. Londoño, C. & Ortiz, L. (2016). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. Medellín, Colombia. Psyconex. Revista Electrónica. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>

INEC. (2023). Estadísticas Laborales abril 2023. Información estadística. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>

Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García. (2007). Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI). Obtenido de <http://fjcano.info/images/test/CSI.pdf>

ANEXOS:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

1.- LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades
- b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros
- c. Saber que otras personas me aprecian
- d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados
- e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades

2.- LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Que mis ideas propuestas sean tenidas en cuenta
- b. Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo
- c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo
- d. Poder ocuparme en los que verdaderamente sé y puedo hacer
- e. Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo

3.- LA MAYOR SATISFACCIÓN DE DESEO TENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento
- b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas
- c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos
- d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas
- e. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona

4.- LA MAYOR SATISFACCIÓN DE DESEO TENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo
- b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta
- c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo
- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad e mi ocupación
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo

5.- LA MAYOR SATISFACCIÓN DE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas

- b. Estar con personas que sean unidas, que apoyen y se defiendan mutuamente
- c. Que las otras personas acepten mis méritos
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante
- e. Poder aplicar los conocimientos que poseo

6.- USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños
- b. Con todo respecto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario
- c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias

7.- EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a. Ponerle empeño e imaginación
- b. Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese
- c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas
- d. Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad
- e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite

8.- USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONOMICOS ES:

- a. Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello
- b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad
- c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo
- d. Acatar las decisiones y orientaciones de jefe inmediato
- e. Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades

9.- EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

- a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa
- b. Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo
- c. Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con mi rendimiento de los méritos y capacidades con que cuento

- d. Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades
- e. Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja

10.- EL MEDIO MAS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo
- b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el de todos
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó
- d. Esperar que a medida que me vayan conociendo me acepten y me tengan en cuenta
- e. Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

11.- LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente
- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extra legales para mi beneficio y el de mi familia
- c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad
- d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas

12.- LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Ganar su sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia
- b. Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante
- c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerad, comprensiva y justa
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesante

13.- LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajen en mi ocupación
- b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender
- c. Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo
- d. Tener ascensos que le permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad
- e. Poder atender con frecuencia, asuntos y situaciones de trabajo diferente

14.- LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencias
- b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales
- c. Llevar a cabo actividades variadas de interés que me eviten la rutina y la monotonía
- d. Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación
- e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores

15.- LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad
- b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompensen mi esfuerzo
- c. Tener un jefe que antes de exigir me apoye y motive
- d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas
- e. Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades

CUESTIONARIO DE TEST LABORAL (CPP)

1- NUNCA
2- CASI NUNCA
3- POCAS VECES
4- ALGUNAS VECES
5- CON RELATIVA FRECUENCIA
6- CON MUCHA FRECUENCIA

1. Imposibilidad de conciliar el sueño.
2. Jaquecas y dolores de cabeza.
3. Indigestiones o molestias gastrointestinales.
4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.
5. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.
6. Disminución del interés sexual.
7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.
8. Disminución del apetito.
9. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).
10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.
11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.
12. Tendencias a sudar o palpitaciones.

CUESTIONARIO DE INVENTARIO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO (CSI)

0 = En absoluto
1 = Un poco

2 = Bastante
3 = Mucho
4 = Totalmente

1. Luché para resolver el problema
2. Me culpé a mí mismo
3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés
4. Deseé que la situación nunca hubiera empezado
5. Encontré a alguien que escuchó mi problema
6. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente
7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado
8. Pasé algún tiempo solo
9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación
10. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché
11. Expresé mis emociones, lo que sentía
12. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase
13. Hablé con una persona de confianza
14. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas
15. Traté de olvidar por completo el asunto
16. Evité estar con gente
17. Hice frente al problema
18. Me critiqué por lo ocurrido
19. Analice mis sentimientos y simplemente los deje salir
20. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación
21. Dejé que mis amigos me echaran una mano
22. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían
23. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más
24. Oculté lo que pensaba y sentía
25. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran
26. Me recriminé por permitir que esto ocurriera
27. Dejé desahogar mis emociones
28. Deseé poder cambiar lo que había sucedido

29. Pasé algún tiempo con mis amigos
30. Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo
31. Me comporté como si nada hubiera pasado
32. No dejé que nadie supiera como me sentía
33. Mantuve mi postura y luché por lo que quería
34. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias
35. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron
36. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes
37. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto
38. Me fijé en el lado bueno de las cosas
39. Evité pensar o hacer nada
40. Traté de ocultar mis sentimientos