

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

El comportamiento humano como se sabe se ve afectado principalmente por factores tanto externos como internos a la persona, por lo que al ser considerado el rendimiento como parte del mismo para con la sociedad; posee variantes que le regulan, aumentan o disminuyen a través del tiempo.

Dentro de los que podrían considerarse factores que pueden afectar al rendimiento se puede mencionar el estrés, ya que este afecta en un plazo de tiempo la capacidad que posee el cuerpo humano para lograr sus objetivos, generando un desgaste que cuando menos en el ámbito laboral afectan la producción.

Así que la importancia del estrés dentro de la presente investigación radica en que afecta de manera directa al rendimiento, en este caso de los alumnos dentro del hostel, ya que al estar sometidos a presiones escolares, más las primeras presiones laborales propias de su participación en el hostel; generan en si estrés laboral o simplemente estrés que les lleva a modificar su rendimiento en el transcurso del semestre.

2.1 Estrés

La palabra estrés en este caso, deriva del griego "stringere" que significa provocar tensión (Buendía, 2002)

Al afectar el comportamiento humano el estrés puede producir una mayor intensidad en nuestras tareas y por lo tanto potenciar la creatividad y éxito en nuestro trabajo. Aunque de manera contraria puede también perjudicar nuestra salud, relaciones personales y rendimiento.

Así que como inicio de cualquier investigación es preciso indicar la definición y orígenes de ciertos elementos propios, de esta investigación, de ahí que a continuación se presenten primeramente la raíz etimológica del estrés y las diferentes formas en las que varios autores definen el estrés.

En principio y manera sencilla, el estrés se define, como una reacción de adaptación al cambio. Dicha reacción adaptativa ayuda al cuerpo a sobrevivir generando una adaptación a las modificaciones del entorno. Sin embargo la cuestión es saber en qué momento el estrés se vuelve perjudicial para nuestra adaptación (Le Scaff, 2000).

Ahora bien, existe también el denominado estrés laboral como una variante del estrés comúnmente conocido, mismo que se presenta como su nombre lo indica durante el trabajo y el cual se puede definir como un estado de tensión nerviosa excesiva o sobreesfuerzo físico y mental que surge como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas que se

presentan a nivel organizacional y las capacidades de cada profesional cuando éstas están sobre o infrautilizadas, es decir, de una mala adecuación entre las capacidades personales y las demandas laborales (Buendía, 2002).

El desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto es lo que produce el fenómeno conocido como estrés, debido por tanto a unas demandas inadecuadas (a veces por no existir demandas concretas, pero sí una alta motivación hacia el rendimiento mediante incentivos en función del trabajo realizado) o a factores individuales (el individuo no es apto para desarrollar su tarea, o no posee las habilidades suficientes, o desea realizar más trabajo del que es adecuado para su supervivencia en la organización a largo plazo). La búsqueda de una adecuación justa permitirá evitar problemas posteriores de salud, bajas laborales, rendimiento inadecuado e insatisfacción generalizada en el trabajo (Pierro, 2000).

Como se ha podido ver el estrés es una respuesta natural del cuerpo humano, que le permite adaptarse a su medio ambiente. Dicha respuesta algunas veces es positiva, y otras negativa. En lo que respecta a su relación con el rendimiento, tema principal de la presente investigación, cuando surge en exceso genera un desgaste físico que provoca un desajuste en la capacidad que posee el individuo de rendir en su trabajo.

Ahora bien, para un conocimiento más profundo del tema, y comprensión de la relación del estrés con el rendimiento laboral a continuación se presentarán los antecedentes históricos del concepto estrés; lo cual se espera sea de utilidad en el presente tema.

2.1.1 Antecedentes

Los antecedentes históricos en este caso se consideran de importancia, ya que como todo es necesario conocer en cierta medida el origen y evolución de las cosas para llegar a una comprensión total de las mismas.

De esta manera se sabe que la palabra “estrés” se uso por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, a partir de entonces y durante muchos años, se empleo en diversos textos y con numerosas variantes como "*stress*", "*stresse*" e inclusive "*straisse*" (Ivancevich y Matterson 1990).

Sin embargo es difícil establecer de forma clara los orígenes del concepto estrés, hasta mediados del siglo XIX. Época en la que el psicólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo por lo que era esencial que este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios alcanzará la estabilidad del "*milieu interieur*" es decir, de la conciencia interior (Piraguata, 1987).

Para la década de los años veinte el fisiólogo estadounidense Walter Cannon acuñó el término homeostasis para denotar el mantenimiento del medio interno. Sin embargo, a pesar de que enfocó su investigación hacia las reacciones específicas para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia, en realidad se enfrentaba a lo que, con el paso del tiempo se habría de convertir en el concepto actual del estrés. De esta manera en un posterior estudio adoptó el término estrés y de igual manera hizo referencia a los niveles críticos del mismo, a los que definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos e incluso comenzó a usar el término relacionándolo con la organización social e industrial (Fleishman, 1999).

Sin embargo el empleo actual del término tiene su antecedente en el doctor Hans Selye. Endocrinólogo de la Universidad de Montréal, ya que sus investigaciones constituyen las primeras aportaciones significativas al estudio del estrés y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones, aún en la actualidad (Ivancevich y Matterson, 1990)

2.1.2 Tipos de Estrés

La existencia de la tipología del estrés incluye en sí misma las definiciones del mismo que existen, lo que da lugar u origina las categorías sobre las que se maneja el estrés en base a su origen o bien a la respuesta obtenida:

- Basadas en estímulos

Es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual la tensión se considera como sinónimo de presión o en sentido físico de deformación.

Dicha definición posee una objeción a este tipo que obedece, a que las características situacionales por sí solas, pueden resultar inadecuadas para predecir la respuesta del individuo. De esta manera dos sujetos pueden ser afectados por el mismo estresor y manifestar niveles de tensión o uno de ellos podría manifestarla y el otro no (Ivancevich y Matterson, 1990).

- Fundamentadas en las Respuestas

Puede ser considerado como la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, en la cual, el estresor puede consistir en un evento externo o una situación, ambos potencialmente dañinos.

- centradas en el concepto estímulo - respuesta.

Se forman por una combinación de las dos anteriores, así el estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo .Lo que puede considerarse también como el resultado de una interacción única entre las condiciones de estímulo del ambiente y las respuestas que éstas provocan.

2.1.3 Etapas del estrés

Según el doctor Seyle el camino que conduce al estrés pasa por tres etapas que son:

- Reacción de alarma. Al primer contacto con el factor que produce estrés, el cuerpo trata de evitar o frenar este estímulo, fortaleciéndose con hormonas y mediante cambios coordinados en el sistema nervioso central. Esta es una etapa peligrosa en la que la resistencia del cuerpo se ve disminuida.
- Etapa de resistencia: Virtualmente desaparecen las señales corporales de reacción de alarma. Si se continúa expuesto al agente del estrés y el cuerpo puede adaptarse,

sobreviene una resistencia superior a la normal. Se presentan entonces reacciones corporales específicas para contener los efectos tal situación.

- Etapa de agotamiento. Después de estar sometido al estrés durante un tiempo prolongado, la energía de adaptación se agota.

Sin embargo, si bien el estrés grave y prolongado puede provocar una depresión emocional en el sujeto, la etapa de agotamiento no puede considerarse como es una depresión, sino más bien como un proceso físico que afecta al organismo reduciendo su energía y su capacidad de trabajo (Piraguata, 1987).

2.1.4 Desencadenantes del Estrés Laboral

De acuerdo con lo explicado por el Sr. Fernando Neves (1999) el estrés laboral posee determinados desencadenantes los cuales son:

- *Sobrecarga en el trabajo*: que representa la asignación excesiva de actividades a un trabajador.
- *Relaciones Interpersonales*: en un empleado, es la interacción cotidiana que tiene lugar diariamente entre los miembros de un grupo de trabajo, miembros de un mismo departamento o miembros de una empresa.

- *Conflicto de roles*: ocurre para un empleado cuando una persona de su medio ambiente de trabajo le comunica unas ciertas expectativas de cómo él debería comportarse, y esta expectativa dificulta o imposibilita cumplir con otra.
- *Interferencia en el desempeño* que son aquellos obstáculos organizacionales que impiden o dificultan el cumplimiento de las actividades de un trabajador.

2.1.5 Tipos de Conflictos de Roles

A continuación se presentan los diferentes tipos de existen en cuanto a conflictos de roles (Neves, 1999).

- *Intra – demandante*: Es cuando el supervisor o una persona que dirige, comunica expectativas incompatibles e incongruentes entre sí.
- *Inter – demandante*: Ocurre cuando dos o más personas comunican expectativas de rol incompatibles.
- *Conflicto persona- rol*: Cuando una incompatibilidad entre los valores de un individuo o sus creencias y las expectativas. Esta forma de conflicto pone al individuo en directa oposición a las conductas que otros esperan.
- *Conflicto inter-rol*: Sucede cuando los requerimientos de un rol son incompatibles por la misma persona.

- *Antigüedad del rol*: Sucede cuando hay una inadecuada información sobre el rol esperado. Dicha información es poco clara y confusa acerca de las expectativas del rol (conductas), así como también cuando hay confusión en cuanto cuales son las conductas de las que dispone el sujeto para satisfacer las expectativas del rol y poca certeza acerca de las consecuencias de ciertas conductas rol.

2.1.6 Consecuencias del Estrés Laboral

Si las situaciones de estrés se presentan en forma frecuente e intensa en el ambiente del individuo, entonces estas manifestaciones se presentarán en el individuo. La manifestación del estrés varía de acuerdo a la persona y puede implicar consecuencias médicas, psicológicas y conductuales.

El impacto de situaciones estresantes sobre el bienestar físico y mental del individuo puede ser substancial o extremo como es el caso del suicidio o arritmias cardíacas. Los cambios conductuales que pueden presentarse por el aumento de los niveles de estrés, abarcan estados de nerviosismos, decaimiento corporal, tensión física, problemas cardíacos. El estrés laboral individual una vez presente en el ambiente de las diferentes áreas de una organización, tendrá consecuencias que afectarán negativamente a la misma. (Le Scaff y Bertan, 2000) establecen dos tipos de consecuencias: directas e indirectas.

Directas

Ausentismo laboral.

- Tardanzas y retraso en el trabajo.

- Rotación de personal.
- Poca participación.

Indirectas: En la relación a la ejecución del trabajo los aspectos organizacionales más afectados son los siguientes:

- Cantidad de la productividad.
- Calidad de la productividad.
- Accidentes.
- Equipos, maquinarias averiadas y demoras en su reparación.
- Desperdicio o sobre-utilización de la iniciativa y la creatividad

Las consecuencias arriba mencionadas darán un indicio acerca de cuales son las alertas comunes sobre las cuales se puede detectar la existencia del estrés en un empleado, o para este caso en particular, de un alumno.

2.1.6.1 Síntomas de Agotamiento

Otra consecuencia que el estrés laboral genera, se conoce como agotamiento, el cual surge cuando la motivación para trabajar no existe, generando señales específicas tales como: sentimientos de frustración crisis emocionales, retraimientos, problemas de salud, desempeño deficiente, consumo de drogas y alcohol; y en los casos extremos en los que

dichas señales son desatendidas puedan lograr causar aversión por el trabajo y extenderse a otras áreas de la vida cotidiana (Potter, 1991).

Sin embargo el agotamiento laboral presenta síntomas mucho más específicos, tales como:

- Emociones Negativas

Considerando la existencia de estas como parte de la vida y del trabajo se puede hablar entonces de frustración, ira, depresión, insatisfacción y ansiedad, sin embargo cuando se hacen presentes de manera recurrente la persona presenta una sintomatología de agotamiento laboral convirtiéndolas en problemas crónicos y de relación interpersonal.

- Problemas Interpersonales

El agotamiento laboral puede generar obstaculizar la forma natural en como se llevan acabo las relaciones interpersonales, de esta manera surgen conflictos, crisis emocionales y muestra una amplia hostilidad. Esto provoca por lógica que el afectado se convierta en un ser insociable, con tendencia a retraerse debido a que la comunicación en los diferentes ámbitos de su vida se encuentra obstaculizada.

- Problemas de Salud

De igual manera que el cansancio laboral afecta las relaciones y las emociones del individuo, provoca una disminución en su energía por lo que es más propenso a padecimientos menores, como resfriados, dolores de cabeza, insomnio y dolores de espalda, sensaciones generales de cansancio y de inmovilidad.

- Disminución del Rendimiento

Como ha podido observarse los puntos anteriores afectan de manera personal y profunda al individuo como resultado del agotamiento laboral, y de igual forma se encuentran entrelazados de manera tal que el primero es condicionante del segundo y así de forma sucesiva.

Lo anterior afecta el rendimiento, al provocar que la persona se sienta aburrída, incapaz de emocionarse en proyectos propios de su trabajo. Además de que desde un punto de vista de evaluación personal el individuo puede observar que es más difícil su concentración en proyectos. Todo eso como es lógico afecta la eficiencia y reduce la calidad de respuesta alterando el rendimiento.

- Abuso de Ciertas Sustancias

Como un camino para la superación de los problemas acaecidos por el agotamiento laboral, la presión constante que se desarrolla con la disminución del rendimiento, la persona tiende a aumentar o disminuir el consumo de sus alimentos, incrementa también el consumo del alcohol, café y nicotina.

- Sentimientos de Vacío

Aumentan las ideas de tipo mediocre tales como “y que” y “por que preocuparse”. Lo anterior es común entre quienes sufren de agotamiento y sin embargo en un principio fueron participantes entusiastas. Para ellos el trabajo deja de tener sentido (Potter, 1991).

2.2 Rendimiento

El rendimiento puede ser visto desde diversos ángulos o puntos de vista, sin embargo la mayoría de las veces se hace referencia al rendimiento que posee una empresa como generadora de productos, es de esta manera que desde un punto administrativo y de la empresa se ha llegado a considerar a este y su evaluación como medidores en el crecimiento y funcionamiento de la empresa, llevando esto a la comparación mecánica con los medidores existentes en un automóvil.

Ahora bien Ducker (1993) señala la existencia de cinco medidores que le permitirán a la empresa considerar si la dirección que ha tomado es la adecuada hacia el éxito, de esta manera la posición en el mercado corresponde al primer indicador, las innovaciones, la liquidez y el flujo de caja, correspondientemente, y por último indicador se encuentra la rentabilidad del negocio.

Esto claro esta visto desde una perspectiva administrativo empresarial, sin embargo considerando la relación hombre y empresa como sistemas abiertos vivientes, es posible aplicar de forma prudente los parámetros anteriores a la cotidianidad del rendimiento de las personas dentro de una organización.

Así que al hablar de una posición en el mercado, es posible que el mismo empleado pueda ser evaluado desde ese punto de vista, (más aun los egresados), ya que considerando que el lugar del trabajo o más claramente la posición o puesto dentro de la organización podría reflejar un mercado laboral, entonces la persona puede preguntarse si su movimiento competitivo ha sido positivo o negativo.

Ahora bien en lo que respecta a las innovaciones, es claro que dicha expresión no puede tomarse de manera literal, sino desde el punto de vista del rendimiento de personal, hace un claro reflejo del crecimiento individual sufrido por el trabajador durante su estancia laboral. Se tiene también lo que es la liquidez y el flujo de caja y aplicable al ser humano podría parecer por demás inaceptable e incluso fría, sin embargo para muchas personas la cantidad de dinero que reciben o recibirán por determinados servicios son indicadores de un cierto estatus dentro de la organización, y llevando esto a su vida personal, dicha fluidez les permite considerar que su trabajo es laborado de manera adecuada (Neves, 1999).

Y por último se encuentra la rentabilidad de la empresa dicho indicador mucho más difícil de aplicar en el ámbito personal, a pesar de ello si se considera que dentro de un mercado laboral la persona es considerado un producto con posibilidad de mejorarse y el cual aumenta de valor conforme el mismo acumule experiencia, entonces es posible considerar el aspecto de rentabilidad desde el punto de vista laboral, respondiendo a la preguntando de ¿qué tan valiosa es determinada persona en contraste con la competencia?

Complementando toda la información anterior acerca del rendimiento, no hay que olvidar la existencia de dos teorías, integran los datos obtenidos.

De esta manera, la teoría del rendimiento describe los procesos de los factores en el ambiente de trabajo que influyen en el comportamiento de las personas. La teoría de las expectativas añade que algunos de los procesos cognoscitivos que se dan en la mente de las personas. En base a esto, los esfuerzos laborales de la persona conducen a determinado niveles lo que se traduce en uno o más resultados. Así la gente desarrolla dos creencias importantes: La expectativa, que relaciona el esfuerzo con el rendimiento y la instrumentalidad que vincula el anterior con los resultados.

Ahora bien, deben considerarse cual es el enfoque que se toma para los conceptos de expectativa, resultado e instrumentalidad. El primero se considera como la percepción de los empleados de la probabilidad de que sus esfuerzos permitirán alcanzar sus metas que se han fijado; en lo que se refiere al resultado, este es la consecuencia que recibe una persona por sus logros y por último la instrumentalidad puede plantearse como la posibilidad percibida de que el rendimiento seguirá un resultado en particular (Neves ,1999)

2.2.1 Rendimiento Escolar

El rendimiento escolar o de los estudiantes en general se encuentra relacionado a determinados modelos, mismos que sientan las bases para lograr una comprensión mas amplia del sujeto y sus necesidades (Rodríguez, 1982).

De esta manera se presentan los siguientes modelos:

- Modelo Psicológico

El autor lo señala como el pionero al lograr analizar de manera conjunta las extensiones de la motivación y la inteligencia desde un punto de vista de dimensiones dinámicas, evitando ver al sujeto como un ente estático.

- Modelo Sociológico

Modelo que ha logrado grandes avances al tratar de acercarse a la educación desde un punto de vista sociológico. Sin embargo hace referencia a la importancia de los factores ambientales, como lo es, la selección de estudiantes para una determinada universidad que inicia desde el nacimiento y señalando que su historia académica simplemente se ve influenciada por la clase social en la que ha nacido. De esta manera los factores ambientales afectarán la motivación del sujeto que se encuentra hasta cierto punto regido por aquellas fases que conforman su historia y personalidad.

- Modelo Psico Social

Dicho modelo hace referencia a la importancia de la interacción, del sujeto con la importancia de los valores de los procesos interpersonales más cercanos al mismo, en lo que se considera marca la vida de este debido a la relación que esto tiene con su pasado.

Así el sujeto se encuentra influenciado en su rendimiento por factores tales como: aspectos socioeconómicos, bajo nivel de aspiraciones de los padres con relación a los hijos, depreciación en el grupo y bajo concepto de sí mismo como resultado de las relaciones familiares deficientes.

- Modelo Ecléctico de Interacción

Dicho modelo reconoce a la personalidad como un ente conformado de dimensiones estáticas y dinámicas, como la inteligencia, las actitudes, las motivaciones y el carácter. De esta manera acepta la influencia del valor determinativo de ciertas variables sociales tanto de estructura como de proceso, además de registrar de igual manera el valor integrador del yo en la formación y determinación de la conducta (Rodríguez, 1982).

2.3 Hostal San Andrés

En principio, el Hostal San Andrés, surge con el concepto de dar alojamiento a aquellos invitados de la Universidad de las Américas, Puebla, de forma que pueda esta dar una mejor imagen.

La idea del hostal surge durante el año 1988, fecha en la que el entonces rector de la institución: Doctor Enrique Cárdenas Sánchez realizara una visita a la Universidad de Harvard donde fue hospedado en una casa existente para visitas especiales, misma que en ese entonces era parte de las instalaciones de dicha organismo. A su llegada el Dr. Enrique Cárdenas recibe una llave para que disponga de la casa libremente, sin atención de terceros.

De esta manera, al regresar a México, el doctor mantiene la inquietud de dicha experiencia, por lo que la comenta con la administración de la Universidad y posteriormente con el entonces Departamento de Hotelería.

Al igual que la Universidad de Harvard, la UDLAP contaba con una casa de visitas desde hacia tiempo, sin embargo esta solo podría brindar hospedaje a una sola persona a la vez, ya que era bastante pequeña y carecía de un servicio eficiente y personalizado.

Es así como inicia el proyecto del Hostal San Andrés, ya que contando con las ideas vistas en Harvard y la experiencia del departamento de Hotelería, dejándole a este último la responsabilidad de brindar un servicio de manera personalizada y eficiente, para lo cual el departamento decidió emplear a sus estudiantes.

A pesar de ser un excelente proyecto, la idea aunque pareciera innovadora, en si no lo era en su totalidad, ya que para el conocimiento del entonces Jefe de Departamento de Hotelería, el Lic. Manuel Gurría las mejores escuelas de hotelería en Europa y otras partes del mundo contaban con un tipo de “Hotel Escuela”, misma que permite brindar al estudiante una experiencia práctica, extremadamente necesaria en la hotelería.

Es así como se determinó que en la zona residencial de la UDLAP podrían acondicionarse algunas casas para la creación del ahora Hostal San Andrés, y siendo la casa número 61 la única desocupada en ese entonces se decidió que sería ahí donde se ubicaría el hostal, de esta manera para el año 1989 la casa fue sujeta a remodelación de acuerdo a las necesidades requeridas.

Para cubrir dichas necesidades, cada habitación debería tener su propio baño, lo que provocaría una ampliación de las recámaras, y una eliminación del cuarto de servicio. Aunado a esto debía también de existir un desayunador para el servicio de los huéspedes.

Sin embargo no hay que olvidar que en la creación del Hostal participó un comité formado por gente de Arquitectura, Diseño de Interiores, Diseño Grafico, Planta Física y Hotelería, quienes apoyaron en la remodelación, decoración y amueblado del lugar, dicho comité fue conformado por el Arquitecto José Blas Ocejo, la Arquitecto Leticia Asencio, la Maestra Mary de Cosío, la Arquitecto Santiago y la Profesora Monica Díaz de Rivera.

Considerando al hostel como un “Hotel Escuela”, el Departamento de Hotelería decidió que dicho proyecto debía ser manejado por estudiantes de la carrera, de esta manera estos podrían practicar por lo menos un semestre en las diferentes áreas del lugar.

Dentro de los puestos que el alumno debe o puede desempeñar a lo largo de su estancia son:

- Cocinero
- Ayudante de Cocina
- Steward
- Mesero
- Ayudante de Mesero
- Cantinero o Barman
- Ayudante de Cantinero
- Camarista
- Encargado de Reservasiones
- Recepcionista

En la actualidad el Hostal San Andrés cuenta con 17 habitaciones, cada una con baño propio, distribuidas en 3 diferentes casas dentro de la Zona Residencial de la Universidad, además de que cuenta con el servicio personalizado de los alumnos de la carrera de Administración de Hoteles y Restaurantes, además de funcionar como un laboratorio de Hospedaje, se llevan acabo pequeñas eventos de los distintos departamentos lo que le permite a los alumnos aprender acerca del servicio personalizado no solo para el área de alojamiento, sino también para el de alimentos y bebidas.

2.4 Inventario Diferencial de Adjetivos para el Estudio del Estado de Ánimo.

El inventario Diferencial de Adjetivos para el Estudio del Estado de Ánimo o IDDA-EA será el instrumento que se empleará para la realización del presente trabajo, el cual cuenta con una lista de 28 adjetivos antónimos, y es una de una fácil aplicación, a continuación se hace mención de una prueba anterior donde se aplicó el IDDA- EA. De esta manera se acepta su validez (Tous y Pueyo, 1991).

El IDDA-EA, ha sido probado en el pasado, en poblaciones con niveles de estrés elevado haciendo un comparativo con grupos que presentan niveles bajos o normales. La metodología empleada para tal caso fue la siguiente: se agruparon a las personas que se encontraran ante una situación claramente generadora de ansiedad y/o tensión. El estudio consto de 71 personas con una media de edad de 20.7 años y una desviación estándar de 4.7, este grupo fue denominado “grupo estrés”.

Para realizar la comparación entre el grupo anterior y el llamado “grupo normal” se optó por observar las soluciones factoriales obtenidas en cada grupo, ya que gracias a esto sería posible dar una idea de la relevancia de la definición de las escalas.

De igual manera se empleó otro instrumento conocido como STAI- E como punto de comparación y contraste en la prueba de validez del IDDA-EA.

Por lo tanto justificando la idea de que los sentimientos de estado de ánimo constituyen un todo unitario, siendo el factor estrés el más sensible a la variación, dichos sentimientos y variaciones se ven reflejadas en el IDDA-EA lo que justifica su validez (Tous y Pueyo, 1991).