

117
2es

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



FACULTAD DE PSICOLOGIA

**EL DOLOR DE CABEZA COMO
CONSECUENCIA DE ESTRES
EN EL TRABAJO**

TESIS PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTADA POR:

**MAGDALENA SANTIAGO ACOSTA
HAYDEE SERRANO LIEVANO
LAURA VAZQUEZ GALICIA**

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JORGE J. PALACIOS VENEGAS

DIRECTOR DE LA FACULTAD:

MTRO. JAVIER URVINA SORIA

México, D. F. octubre, 1991



FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

" EL DOLOR DE CABEZA COMO CONSECUENCIA DEL ESTRES EN EL TRABAJO "

	PAG.
INTRODUCCION 1
CAPITULO I TRABAJO Y ESTRES	
1.1. TRABAJO 4
1.2. ESTRES 8
1.3. PRINCIPALES ESTRESORES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO	
A) Estresores del ambiente fisico laboral 13
- Luz	
- Ruido	
- Vibraciones y Movimiento	
- Aire contaminado	
B) Estresores individuales en el trabajo 18
- Roles conflictivos	
- Ambigüedad de rol	
- Sobrecarga de trabajo	
- Responsabilidad por otros	
- Desarrollo de la carrera	
C) Estresores grupales en el trabajo 26
- Falta de conexión en el grupo	
- Conflicto Intragrupal	

	PAG.
D) Estresores organizacionales 29
- Clima organizacional	
- Estructura organizacional	
- Territorio organizacional	
- Tecnología	
- Influencia del liderazgo	
E) Estresores extraorganizacionales 34
1.4. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS 34
1.5. MEDICINA CONDUCTUAL EN EL ESTUDIO DE ESTRÉS 38
1.6. MODELO INTEGRAL DE ESTRÉS Y TRABAJO PROPUESTO POR IVANCEVICH Y MATTESON (1980) 39
1.7. INSTRUMENTO UTILIZADO PARA LA MEDICIÓN DE ESTRÉS 42
 CAPITULO 2 LOCUS DE CONTROL	
2.1. LOCUS DE CONTROL 45
2.2. ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL 50
2.3. INSTRUMENTO UTILIZADO PARA LA MEDICIÓN DE LOCUS DE CONTROL 53

CAPITULO 3 DOLOR DE CABEZA

3.1.	DOLOR DE CABEZA 55
3.2.	CLASIFICACION DEL DOLOR DE CABEZA 57
3.3.	DOLOR DE CABEZA CRONICO 59
	A) Dolor de cabeza vascular de tipo migrañoso	
	a) Migraña clásica	
	b) Migraña común	
	c) Migraña en racimos	
	B) Dolor de cabeza por contracción muscular sostenida	
	C) Dolor de cabeza combinado del tipo vascular y por contracción muscular	
	D) Dolor de cabeza de los estados de alucinación, conversión o hipocondríacos	
3.4.	CRITERIOS DE DIAGNOSTICO ESPECIFICO 62
	A) Dolor de cabeza migrañoso	
	B) Dolor de cabeza tensional	
	C) Dolor de cabeza combinado migrañoso tensional	
	D) Dolor de cabeza migrañoso en racimos	

3.5. EVALUACION PSICOFISIOLOGICA Y DOLOR DE CABEZA 66

3.6. EVALUACION PSICOLOGICA Y DOLOR DE CABEZA 67

**CAPITULO 4 TECNICAS PARA EL CONTROL DEL ESTRES
Y DOLOR DE CABEZA**

4.1. TECNICAS INDIVIDUALES PARA EL CONTROL DEL ESTRES 70

A) Aprovechamiento del dinero

B) Desarrollo de situaciones sociales

C) Vacaciones periódicas

D) Conversación

E) Aprovechamiento del tiempo

F) Autoconocimiento

G) Expresión de un sentimiento

H) Vida sin aceleración

4.2. TECNICAS PARA LA REDUCCION DE ESTRES 76

- A) Meditación
- B) Biorretroalimentación
- C) Ejercicio
- D) Diario sobre situaciones de estrés
- E) Vigilancia de los músculos

4.3. TECNICAS ORGANIZACIONALES PARA EL CONTROL DEL ESTRES 80

- A) Análisis y clasificación del rol
- B) Alteración del clima organizacioal
- C) Administración por objetivos
- D) Ambiente físico
- E) Instalaciones para los empleados
- F) Orientación de la carrera
- G) Selección y colocación
- H) Entrenamiento

4.4. TECNICAS PARA EL CONTROL DEL DOLOR DE CABEZA 85

A) Entrenamiento en relajación

B) Entrenamiento en biorretroalimentación

C) Tratamiento mediante biorretroalimentación de dolor de cabeza

CAPITULO 5 PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

5.1. PROBLEMA DE INVESTIGACION 94

A) Planteamiento del problema de investigación

B) Objetivos

C) Tipo de estudio

D) Hipotesis

	PAG.
5.2. METODO 98
A) Variables	
B) Muestra	
C) Instrumentos	
D) Procedimiento	
5.3. ANALISIS ESTADISTICO Y RESULTADOS 106
A) Descripción gráfica de la muestra	
B) Estrés en el trabajo	
C) Locus de Control	
D) Resultados	
5.4. DISCUSION Y CONCLUSIONES 120
5.5. SUGERENCIAS 131
5.6. ANEXOS 136
5.7. BIBLIOGRAFIA 177

INTRODUCCION

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el dolor de cabeza de origen psicógeno, el estrés en el trabajo y el tipo de control de los individuos, orientado hacia las variables estresoras que conforman su ámbito laboral; se llevó a cabo con una muestra de pacientes con dolor de cabeza crónico, la cual ocupa diferentes puestos, realiza diversas actividades laborales y tienen diferente nivel de escolaridad, y son atendidos en el Laboratorio de Plasticidad Cerebral y Psicofisiología Aplicada, de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El interés por estudiar esta relación, surge de datos que reportan que cada día un mayor número de personas sufren dolor de cabeza, lo que constituye un problema de salud general en toda la población y por consiguiente repercute en las organizaciones.

Al contar con este tipo de estudios, las empresas podrán tener parámetros para lograr la prevención, control y mejoramiento de diversos aspectos tales como, clima laboral, ausentismo, relaciones laborales, mayor productividad, entre muchos otros, utilizando algunas técnicas o instrumentos, que son de gran utilidad para conocer y corregir dichos factores.

El esquema general del estudio se configura con la presentación de cuatro capítulos teóricos que resaltan los aspectos más importantes de trabajo y estrés, locus de control, dolor de cabeza y técnicas para el control del estrés y dolor de cabeza.

El capítulo I, expone brevemente algunos aspectos de lo que es el trabajo, así como de los principales estresores en el ambiente laboral, propuestos por Ivancevich y Matteson y las consecuencias del estrés. se menciona también el papel de la medicina conductual en el estudio de éste.

En el capítulo II, se trata el concepto de Locus de Control y sus escalas para medirlo. El tercer capítulo muestra la relación entre trabajo, estrés y locus de control, vinculado con respuestas inapropiadas, que señalan el principio de padecimientos somáticos, como el dolor de cabeza y se presentan las clasificaciones de éste, los criterios de diagnóstico específico, la evaluación psicofisiológica y psicológica del padecimiento.

En el capítulo IV, se presentan algunas de las técnicas individuales y organizacionales para el control de estrés, así como también algunas técnicas para el control del dolor de cabeza.

En el último capítulo se describe la forma en que se aplicaron los instrumentos de estrés y locus de control y los antecedentes de estos instrumentos multidimensionales. También se describe el procedimiento utilizado y la forma en que se seleccionó la muestra que conformó el presente estudio. Se muestra el análisis estadístico y correlaciones utilizadas en el estudio de las variables involucradas. Finalmente se presenta la discusión de las correlaciones en términos del modelo de estrés, presentado por Ivancevich y Matteson y del tipo de control de los sujetos, del instrumento validado por La Rosa, en la conducta orientada a las reacciones ante los estímulos estresantes.

Para concluir señalando la importancia entre las actitudes y el desempeño laboral del individuo y el estrés laboral, además de mencionar la utilidad de esta investigación en las organizaciones de hoy en día, así como sugerencias para futuras investigaciones, en las que se vinculen los conocimientos de las diferentes áreas de la psicología.

CAPITULO I TRABAJO Y ESTRES

1.1 TRABAJO

El trabajo forma parte de la vida del hombre ya que le permite mantener una relación y comunicación con sus semejantes, participar productivamente en una empresa y de este modo satisfacer sus necesidades, no sólo las de subsistencia básica y socialización, sino también las de personalización. El trabajo permite crear, transformar y producir bienes materiales e inmateriales, dentro de su medio ambiente circundante y sufre modificaciones continuas acordes a los cambios socioculturales, y es fuente de satisfacción psicológica y de desarrollo humano. Las organizaciones modernas influyen en la vida laboral del sujeto, repercuten en su salud y bienestar físico, psicológico y social. El trabajo del hombre se caracteriza, asimismo porque produce una satisfacción que va más allá de las necesidades elementales de la persona o grupo.

El trabajo que se quiere hacer en pos del ideal, corresponde a las motivaciones internas que caracterizan al artista. Técnica y afectos se funden para crear el ideal del goce perceptivo.

Por otro lado, en algunos casos en donde el trabajo que se considera como deber, está lleno de implicaciones subjetivas que obligan a la actividad exhaustiva, compulsiva y competitiva. Más

que el gusto por el trabajo, la conducta obedece a una forma de completar un yo angustiado y rígido. Aquí el trabajo representa un escape, un no querer enfrentar algunas situaciones angustiosas que podrían conducir a la desintegración de la personalidad.

En este contexto, el tener que hacer el trabajo indica la rebeldía callada a un puesto que no gusta ni satisface. Sin embargo, se lleva a cabo como pesada tarea que mantiene la vida socio-económica, aquí no existe ningún goce, ninguna satisfacción y la total ausencia de realización.

Son pocas las empresas, de hoy en día que se preocupan por los siguientes aspectos:

- 1.- Hacer del lugar de trabajo un ambiente seguro, cómodo y confortable para el trabajador.
- 2.- Diseñar el trabajo para que el individuo haga uso de la totalidad de sus potencialidades.
- 3.- Desarrollar un sistema que permita, la movilidad ascendente en base a méritos, metas personales, y búsqueda de nuevos y mejores métodos de trabajo.
- 4.- Promover el entrenamiento continuo que evite que la persona se convierta en un miembro improductivo.

5.- Involucrar en los trabajadores la búsqueda de su productividad personal y la de la empresa, promoviendo su consenso y sus ideas para el logro de ese objetivo común.

La ausencia o el parcial cumplimiento de estos aspectos, por parte de la empresa, provoca un gran desinterés que inunda al trabajador y causa innumerables fracasos en todos los niveles, pudiendo ocasionar estrés e insatisfacción en el desempeño de sus funciones y probablemente como consecuencia de esto tener algún efecto sobre la salud.

El ser humano se enfrenta de manera constante a una gran cantidad de problemas y requiere encontrarles la mejor solución posible. El tipo de problemas, la forma en que le afecta a cada persona, así como su intento de solucionarlos, abarca un campo muy amplio y complejo que incluye problemas intra e interpersonales que producen una cantidad cada vez mayor de tensión para el individuo.

Cuando el funcionamiento de un individuo no se ajusta a una situación demandante, las presiones del ambiente engendran tensiones, desgaste, insatisfacción, ansiedad y un extremo agobio, reacciones todas componentes del estrés. Las presiones pueden generarse en forma de esfuerzo excesivo y la consiguiente fatiga; pero en la mayoría de los casos, una desadaptación severa solo puede comprenderse en función de presiones específicas sobre

la estructura de la personalidad de un individuo durante períodos más o menos prolongados. Todas las personas tienen vulnerabilidades emocionales más o menos específicas, y en la mayoría de los casos los síntomas se desarrollan cuando se ejercen especiales presiones sobre ellos (Franz, 1982; en Vargas 1984).

Para la mayoría de los empleados, en lo individual, el trabajo es mucho más que un compromiso de 40 horas por semana. Aun cuando el tiempo de trabajo sea realmente de este número de horas, el tiempo invertido en actividades relacionadas con el trabajo, tales como el tomar alimentos durante la jornada, el traslado al centro de trabajo y los preparativos para las labores, aumenta a 10 horas diarias, y lo más probable es que a 11 ó 12 horas. Lo anterior representa tan solo una semana laboral de 40 horas.

En muchos casos la gente permanece más horas en la oficina, se lleva trabajo a casa por las tardes y regularmente regresa a la oficina durante el fin de semana, invirtiendo entre 60 y 90 horas por semana en actividades relacionadas con el trabajo. Ello puede representar tanto como 70% de tiempo dedicado a otras actividades como dormir, incluyendo los fines de semana, y que se emplea en tareas laborales.

No solo invertimos gran cantidad de tiempo en el trabajo, mucha gente encuentra una parte sustancial de su satisfacción y de su

identidad en el propio trabajo. Consecuentemente sus vidas laboral y no laboral se entrelazan y son interdependientes. Las fuentes de estrés en el trabajo, inciden en la vida no profesional de la persona y afectan los estresores y el estrés en tal ámbito. Como consecuencia de los estresores vividos durante un día de trabajo, las personas pueden llegar a casa irritables, no comunicativos e incluso insolentes con su cónyuge, provocando así que, por ejemplo, las relaciones matrimoniales se vuelvan tensas. Esta tensión puede constituir una fuente de un estrés posterior, que a su vez afecta negativamente el desempeño en el trabajo y provoca incluso mayor estrés relacionado con éste. (Ivancevich y Matteson, 1989)

1.2 ESTRES

Entre los expertos no hay concordancia en cuanto a la definición de estrés o de sus propiedades esenciales. Se ha sugerido incluso que el hecho más notable en torno del término estrés es que haya subsistido y evolucionado hacia una vasta aplicabilidad, a pesar de que casi no existe acuerdo sobre su significado.

Es difícil omitir un relato cronológico acerca del pensamiento en torno al estrés, la propia palabra estrés surgió antes del inicio de la historia, en tanto que el concepto empezó a cobrar interés antes de que el término se aplicara para denotarlo. Estrés deriva

del griego *stringere*, que significa provocar tensión (Skeat, 1958; en Ivancevich, 1989, p. 18). La palabra se usó por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, se emplearon en textos de inglés numerosas variantes de la misma, como *stress*, *stresse*, *strest*, e inclusive *straisse*.

Aun cuando el término y sus derivados han existido durante siglos, es difícil establecer los orígenes del concepto estrés, hasta mediados del siglo XIX. En esa época el fisiólogo Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que era esencial que éste, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad del medio anterior (Bernard, 1867; en Ivancevich 1989, p. 18). Este parece ser uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias potenciales de disfunción, provocados por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o sea, de someter a éste al estrés.

En la década de 1920, el fisiólogo estadounidense Walter Cannon acuñó el término *homeostasis* para denotar el mantenimiento del medio interno (Cannon, 1922; en Ivancevich, 1989, p. 18), en un posterior estudio adoptó el término *stress* (estrés) refiriéndose a los "niveles críticos de estrés", los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos

homeostáticos. Incluso, empezó a usar el término relacionándolo con la organización social e industrial (Cannon, 1935, 1939; en Ivancevich, 1989, p 18).

Sin embargo, el inicio del empleo actual del término no tiene su antecedente en Cannon, sino en el doctor Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien frecuentemente se le llama "Padre del Concepto Estrés". Sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativas al estudio de estrés, y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones, aún en la actualidad.

Quizá la contribución mas significativa de Selye haya sido la publicación de su vasta obra Stress. En ella modificó su definición de estrés, para denotar una condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes evocadores. Propuso inclusive un nombre para dichos agentes: estresores, sentando así las bases de gran parte de la terminología actual en este campo (Seyle, 1950; en Ivancevich, 1989, p 19).

Como resulta evidente, a partir de los planteamientos anteriores, en un principio los investigadores de estrés fueron médicos que centraron su atención en los estímulos físicos y las consecuencias fisiológicas. En las últimas dos o tres décadas ha disminuido levemente el interés por el estudio del estrés desde el punto de vista fisiológico, y se ha incrementado en el ámbito

de las ciencias del comportamiento. Consecuentemente, la investigación se ha desplazado en forma sutil, de los generadores físicos del estrés, tales como los traumatismos mecánicos, por ejemplo, las lesiones; hacia los generadores psicológicos del estrés, como los conflictos de rol. En la actualidad los investigadores del comportamiento tienden a ocuparse más del estudio del estrés que los médicos, lo que ha dado lugar a diversas consecuencias importantes, la mayoría de las cuales ha hecho crecer la controversia en torno a lo que realmente significa estrés.

La palabra estrés tiene una increíble variedad de significados, sin embargo, estrés implica la interacción del organismo con el medio ambiente. En este caso, el organismo es el humano, y el medio ambiente puede consistir en propiedades físicas, (como calor, ruido, la contaminación), o en los demás organismos que constituyen el ambiente. Aun cuando existen muchas maneras de definir estrés (Lazarus, 1966; Appley y Trumbull, 1967; Weitz, 1970; Seyle 1974; y Cox, 1978; en Ivancevich, 1989 p 20), en su mayoría caen en una de tres categorías: las definiciones basadas en los estímulos, las fundamentadas en las respuestas, y las centradas en el concepto estímulo-respuesta.

Definiciones basadas en los estímulos. Una de las definiciones dentro de este grupo podría ser: Estrés es la fuerza o el

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

Definiciones basadas en la respuesta. Una de ellas sería: Estrés es 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 en una situación, ambos potencialmente dañinos.

Definiciones basadas en el concepto estímulo respuesta. En realidad, éstas constituyen una combinación de las dos clases anteriores, por ejemplo, estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrática del individuo.

Una definición funcional sería considerar al estrés como una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción de una situación o un evento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas.

Las características individuales pueden abarcar variables como la edad, el sexo, la raza, las condiciones de salud y la herencia. Los procesos psicológicos pueden incluir componentes de las actitudes y creencias, los valores y muchas otras dimensiones de

la personalidad, tales como locus de control y la tolerancia de ambigüedad.

Por lo anterior consideramos que es útil tomar. Para los propósitos de esta investigación, el estrés como respuesta del individuo, e identificar las condiciones estímulo como estresores, es decir, esos agentes externos, son los estresores. Ello nos lleve a centrar la atención en aquellas particularidades del ambiente que son productoras de estresores potenciales. El hecho de que el estrés sea o no consecuencia en un individuo particular, depende de las peculiares características de éste y de sus procesos psicológicos.

Desde el punto de vista de Ivancevich y Matteson, (1989) las fuentes estresoras están comprendidas en estresores del ambiente físico, a nivel individual, grupal, organizacional y extraorganizacional.

1.3 PRINCIPALES ESTRESORES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

A) ESTRESORES DEL MEDIO AMBIENTE FISICO.

En este contexto ambiental, se refiere a las condiciones físicas del medio ambiente a las que es necesario que se adapte el empleado para mantener la homeóstasis. Los estresores ambientales son en este sentido, aspectos físicos del ambiente, percibidos

normalmente por uno o más de los cinco sentidos. Aunque la lista de estresores ambientales físicos potenciales podría ser demasiado larga, hemos preferido centrarnos en cinco de ellos que nos dan un amplio panorama de esta categoría: la luz, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el movimiento y el aire contaminado.

LA LUZ.- Como todos hemos experimentado en muchas ocasiones, el alumbrado inadecuado para la tarea que estamos ejecutando puede originar problemas. Puede hacer la tarea más difícil, incluso imposible de terminar, y puede dar como resultado la incómoda sensación de ojos cansados o producir dolor de cabeza. También puede aumentar nuestro nivel de frustración y nuestra tensión, mientras luchamos por terminar con una tarea bajo condiciones menos que ideales.

A continuación se presentan las escalas de iluminancia recomendadas para instalaciones en servicio, dependiendo de zonas o actividades.

TIPO	LUMINANCIA RECOMENDADA (LUX)
Alumbrado general en locales y zonas de uso poco frecuentes, o tareas visuales ocasionales y simples.	20 - 150

Alumbrado general en locales de trabajo.	200-1,500
Alumbrado adicional localizado para tareas visuales exigentes.	2,000

Por lo tanto una buena iluminación, tomando en cuenta las intensidades óptimas para cada actividad, se percibe como estimulante y relajante.

EL RUIDO.- La prolongada exposición al ruido excesivo (aproximadamente ochenta decibeles, equivalente similar al ruido del tráfico en una calle transitada), puede producir sordera, sin embargo, desde el punto de vista del estrés, el ruido es un estresor principalmente cuando distrae.

El ruido excesivo o intermitente, interfiere con nuestra concentración y es fuente de frustración que puede conducir al enojo y a la tensión. Se sobrepone a la verbalización interna que usamos al pensar y dirigir nuestros actos. La prolongada exposición al ruido, por tanto, puede conducir a la fatiga y a la disminución del desempeño y puede haber costos psicológicos en la adaptación del ruido, incluyendo una disminución en la tolerancia a la frustración. El ruido opera con menos intensidad como estresor, en las situaciones en las que es excesivo pero esperado, que en aquellas en las que o no se espera o es por lo menos impredecible. El cambio de los niveles de ruido resulta

irritante. El ruido, al igual que cualquier estresor, origina estrés cuando nos obliga a adaptarnos a un cambio.

LA TEMPERATURA. - En la mayor parte de los sitios de trabajo, actualmente se evitan los extremos en la temperatura mediante controles cuidadosos. No obstante, todavía hay individuos que trabajan a la interperie o en operaciones manufactureras como las metalúrgicas, donde no puede controlarse la temperatura.

El calor excesivo es un estresor en potencia, con probabilidades de generar costos fisiológicos y psicológicos, particularmente para aquellas personas que desarrollan actividades que requieren de gran esfuerzo físico. Fisiológicamente, el estrés producido por el calor da como resultado un aumento en el flujo sanguíneo y en el pulso, mayores demandas de oxigenación y fatiga. Psicológicamente puede perturbar el funcionamiento afectivo normal y aumentar la irritabilidad.

Los extremos de frío también influyen psicológicamente sobre los individuos, afectando los niveles de energía y posiblemente disminuyendo la motivación. Desde el punto de vista del desempeño entre los individuos que efectúan tareas que requieren del uso de estas extremidades.

LA VIBRACION Y EL MOVIMIENTO.- A diferencia del calor y el frío, la vibración y el movimiento no ocurren ordinariamente en el medio ambiente. La vibración se experimenta normalmente como consecuencia de operar alguna herramienta, como el taladro neumático o algún vehículo que transmite la vibración del motor al asiento del conductor. El vaivén de un barco o el movimiento de una aeronave y, con menos frecuencia, el balanceo de un vehículo de motor, son lo estresores de movimiento más comunes. Fisiológicamente, el estrés del movimiento es precipitado por las aceleraciones giratorias de la cabeza que son registradas en los canales semicirculares del oído interno.

Psicológicamente, los resultados de estos estresores tienen mayor probabilidad de constituir reacciones ante las consecuencias fisiológicas que ante los estresores en sí mismos. La visión obnubilada, los músculos tensos, las manos temblorosas o la aparición de un efecto a largo plazo, son algunos de los fenómenos que sirven como precipitadores de reacciones psicológicas de estrés.

EL AIRE CONTAMINADO.- Muchas empresas industriales producen derivados que contaminan el aire en torno a la instalación productora. Además de hacerlo durante la respiración, muchas sustancias pueden también entrar al cuerpo a través de la piel.

Debe mencionarse otro aspecto del trabajo en ambientes contaminados. A medida que aumenta nuestro conocimiento de los posibles efectos de la exposición a ciertos contaminantes, tenemos mayor conciencia del posible precio que tenemos que pagar por esta exposición. Este conocimiento se está convirtiendo en un estresor de importancia para algunos. El trabajador puede experimentar estrés día a día por que sabe que se encuentra expuesto a ciertos contaminantes que pueden reducir notablemente la oportunidad de vivir una vida normal y saludable.

B) ESTRESORES INDIVIDUALES

Cuando empezamos a hablar de los estresores ambientales, indicamos que, en cierto sentido, todos los estresores eran ambientales. De la misma forma, todos los estresores son individuales, es decir, es de suma importancia la forma en que nos afecta el estresor como individuos.

Los estresores del nivel individual estan asociados directamente al papel que desempeñamos o a las tareas con las que tenemos que cumplir en la organización. Aunque todos los estresores del trabajo estan vinculados a la labor que desempeñamos, la clave aqui es lo directo de la conexión. Los estresores individuales surgen como resultado de las funciones que desempeñamos en el trabajo.

A continuación explicaremos cinco de los principales estresores del nivel individual: el rol conflictivo, la ambigüedad del rol, la sobrecarga de trabajo, la responsabilización por otros y los estresores relacionados con el desarrollo de la carrera. Un buen número de otros aspectos de nuestros ambientes organizacionales podrían clasificarse correctamente como estresores individuales: las presiones de tiempo y las relaciones con subordinados, compañeros y superiores serían un ejemplo.

ROLES CONFLICTIVOS.- La forma de comportamiento del empleado en lo individual, en cierto puesto, depende de muchos factores.

Algunos de éstos tienen su raíz en el empleado: otros en la organización. La combinación de lo que espera y exige al empleado de sí mismo y de otros miembros de la organización da como resultado un conjunto de fuerzas que pueden denominarse presiones de rol. Cuando surge una situación en la que dos o más presiones de rol se encuentran en conflicto, existe una condición de roles en conflicto. Los roles en conflicto estarán presentes siempre que el cumplimiento con un conjunto de presiones dificulte, objete o imposibilite al cumplimiento de otro conjunto de presiones.

Algunos roles en conflicto pueden clasificarse como objetivos: es

decir, existen porque dos o mas personas estan dando órdenes contradictorias al empleado. Una persona pide al empleado que haga una cosa que está prohibida por otra ante quien es responsable el empleado. Otros roles en conflicto son de naturaleza mas subjetiva y provienen del conflicto entre los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas o valores del individuo.

Salta a la vista que la presencia de casi cualquier tipo de situación conflictiva constituye un estresor. También es cierto que una gran cantidad de roles conflictivos, particularmente los objetivos, resultan de prácticas disfuncionales de la organización. Independientemente de la fuente, las consecuencias tienden a perturbar el logro de las metas organizacionales y a ser dañinas para el individuo. Probablemente la consecuencia mejor documentada de los roles conflictivos es la disminución de la satisfacción en el trabajo.

Es importante la vinculación de los roles conflictivos con la incidencia de enfermedades cardiacas, alta presión sanguínea, altos índices de colesterol y obesidad. Por lo tanto, como estresor, el rol conflictivo mina la satisfacción en el trabajo y se encuentra asociado a cambios fisiológicos que tienen costos personales y organizacionales. Otras dificultades, como la disminución de la calidad de las decisiones tomadas y la

reducción de la creatividad, tienen mucha probabilidad de ser resultado de la tensión y la ansiedad asociadas al conflicto.

AMBIGÜEDAD DE ROL.- La ambigüedad de rol es una falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de las responsabilidades en el trabajo individual. Casi todos han experimentado cierto grado de ambigüedad en su rol. El primer trabajo, un ascenso o una transferencia, un nuevo jefe, la primera responsabilidad de supervisión, una nueva compañía o un cambio en la estructura de la actual organización, todos estos sucesos y otros más pueden servir para crear un estado temporal de ambigüedad en el rol. Aunque los efectos de esta ambigüedad transitoria no son positivos, tampoco son particularmente debilitantes para la gran mayoría.

Estos sucesos los esperamos en una situación dada, y aunque preferiríamos su ausencia, generalmente estamos en condiciones de manejar efectivamente la ambigüedad y alcanzar un estado de claridad con pocas o nulas consecuencias adversas.

La ambigüedad en el rol no tiene por que ser una condición a largo plazo para funcionar como estresor. No obstante, la condición temporal citada con anterioridad, normalmente no origina una respuesta disfuncional al estrés. Exceptuando

aquellos pocos de nosotros que no podemos ajustarnos a cualquier falta de claridad, independientemente de la brevedad de su duración. la condición de ambigüedad crónica es la que significa amenaza para nuestros mecanismos de adaptación.

Recientemente, se ha vinculado la ambigüedad con estados de depresión, una reducción en la autoestima, disminución en la satisfacción con la vida, además de una menor satisfacción en el trabajo, niveles mas bajos de motivación en el trabajo e intenciones expresas de abandonarlo (Margolis, Kroes y Quinn, 1974). En forma similar, la investigación ha vinculado la ambigüedad con ansiedad, depresión y sentimientos de resentimiento (Caplan y Jones, 1975).

LA SOBRECARGA DE TRABAJO.- En la sobrecarga de trabajo no es la condición transitoria la causante del problema, sino la sobrecarga crónica que durante un periodo prolongado hace que el individuo se sienta sobrecargado gran parte o todo el tiempo.

La sobrecarga puede ser de dos tipos diferentes cuantitativa o cualitativa. Cuando los empleados perciben que tienen mucho trabajo que hacer, diferentes cosas que hacer, o poco tiempo para terminar el trabajo asignado, existe una condición de sobrecarga cuantitativa. Por otro lado, la sobrecarga cualitativa ocurre cuando los empleados sienten que carecen de la habilidad para

efectuar su trabajo o que las normas de desempeño están muy altas, independientemente del tiempo que tenga.

Desde el punto de vista de la salud, las investigaciones que se remontan hasta 1958 (Friedman, Rosenman y Carroll; en Ivancevich, 1989 p 132)

establecieron que la sobrecarga cuantitativa puede causar cambios bioquímicos, especialmente elevaciones en los niveles de colesterol de la sangre.

El desempeño del trabajo puede verse afectado por las condiciones de sobrecarga en una diversidad de formas. El estudio de Margolis y colaboradores, (1974) descubrió que la sobrecarga se encontraba asociada con una menor confianza en sí mismo, una disminución en la motivación para el trabajo, aumento en el ausentismo y una marcada baja en la aportación de sugerencias por parte de los empleados sobrecargados. La sobrecarga también puede ser responsable, indirectamente, de la disminución en la calidad de la toma de decisiones, al deteriorar las relaciones interpersonales y los índices de accidentes.

LA RESPONSABILIDAD POR OTROS.- Cualquier tipo de responsabilidad, puede ser una carga para el individuo, pero para algunos es mucho menos probable que la responsabilidad sea un estresor que para otros. Las diferencias individuales, juegan un papel importante, por ejemplo, se ha visto en algunos casos, que algunas personas

después de ser transferidas a una gerencia o a un puesto similar, regresan al que tenían con anterioridad porque no se adaptan tan fácilmente a las mayores responsabilidades implícitas en el nuevo trabajo.

Diferentes tipos de responsabilidad funcionan aparentemente en forma distinta como estresores. Una forma de categorizar esta variable es en función de la responsabilidad por personas en comparación con la de la responsabilidad por cosas. Aunque la diferenciación es algo artificial, la última se refiere a ser el principal responsable de equipo, presupuestos y similares; mientras que la primera implica la responsabilidad por las actividades de la gente.

Las pruebas disponibles sostienen la conclusión de que la responsabilidad por gente es un estresor mucho más potente que la responsabilidad por cosas.

—
LOS ESTRESORES RELATIVOS AL DESARROLLO DE LA CARRERA. - Es el nombre elegido para aquellos aspectos de la interacción del individuo con el medio ambiente organizacional, que influyen sobre la percepción de dicha persona sobre la calidad del progreso en su carrera. Las variables de la carrera pueden servir como estresores cuando se convierten en fuentes de preocupación, ansiedad o frustración para el individuo. Esto puede suceder cuando un empleado siente una falta de seguridad en su trabajo,

cuando se preocupa por una obsolescencia real o imaginaria, y siente que el progreso en cuestión de ascensos es inadecuado y/o se encuentra generalmente insatisfecho con la correspondencia entre las aspiraciones de su carrera y el nivel real de sus logros.

El estrés originado por esta categoría de estresores, a menudo se manifiesta en forma de insatisfacción en el trabajo. Blau, (1978) identificó un buen número de consecuencias negativas, entre las que están la reducción en la calidad y la cantidad de trabajo producido, el aumento en la frecuencia de accidentes, el abuso del alcoholismo y las drogas, la declinación de las relaciones interpersonales en el trabajo y la falta de disposición del individuo para desempeñar ciertas tareas, conjuntamente con una tendencia creciente a cuestionar o desafiar decisiones administrativas previamente aceptadas. Por lo tanto es necesario mantener una estrecha vigilancia para captar los indicadores de cambio en la conducta, que pudieran estar relacionados con los estresores que afectan la carrera. Por otro lado, este estresor tiene aspectos positivos dentro de la motivación en el trabajo porque el grado de satisfacción está en función de los índices de ascensos dentro de la organización y el nivel de aspiraciones de los empleados, lo que da como resultado logros personales, reales y en su conjunto un funcionamiento óptimo y agradable en el trabajo.

C) ESTRESORES GRUPALES

La efectividad de la organización está influenciada por la naturaleza de las relaciones entre los miembros de un grupo. Los estudios Hawthorne, Tavistock y otros (1939; en Ivancevich, 1989 p144) realizados en grupos, claramente sugieren que los grupos de trabajo tienen influencia sobre los individuos. La influencia del grupo produce el cumplimiento de sus miembros, da forma a las creencias, altera las percepciones, preferencias, actitudes y valores, aumenta la responsabilidad psicológica e incrementa el conocimiento del trabajo. No obstante, la influencia del grupo puede también crear estrés dentro del individuo, por falta de cohesión, por conflictos o por una carencia de apoyo a todo el grupo por parte de sus miembros.

Existen muchas características de los grupos que pueden clasificarse como estresores. Hemos elegido cuatro factores como representativos de lo que llamamos estresores grupales: la falta de cohesión en el grupo, el apoyo inadecuado al grupo, los conflictos intragrupales y los intergrupales.

FALTA DE COHESION EN EL GRUPO.- La cercanía entre los miembros de un grupo, la tendencia a mantenerse unidos, se denomina cohesión, para algunos, el formar parte de un grupo cohesivo es extremadamente importante.

La cohesión en un grupo puede ser un estresor positivo o negativo. Si la cohesión es una característica valiosa, su ausencia podría originar una baja en la moral, un desempeño pobre y cambios fisiológicos, como el aumento en la presión sanguínea.

La falta de cohesión en el grupo puede no ser significativa para algunos empleados, sin embargo, para otros es importante establecer vínculos personales. Es fundamental vigilar este aspecto en las organizaciones, ya que la motivación, productividad, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, etc. están relacionadas con el desempeño de los grupos o equipos de trabajo. Desde luego, la habilidad y experiencia de sus miembros debe considerarse antes de determinar si este es un factor de estrés positivo o negativo.

APOYO INADECUADO DEL GRUPO.- Schacter (1959; en Ivancevich, 1989 p. 146) propone que los individuos necesitan de otros para hacer la evaluación de sus propias reacciones emocionales, y que otras personas en el mismo estado emocional les brindan información sobre las respuestas correctas. La simple convivencia con otros y la capacidad de observar su conducta en momentos de estrés es una forma de apoyo grupal.

El apoyo grupal puede considerarse como un recurso con el que cuenta un individuo que está haciendo frente a una situación de

estrés (Kahn y Quin, 1970). La falta de recursos es, en si misma un estresor para algunos individuos. No todos los empleados prefieren o valoran el apoyo grupal. Algunas personas no experimentan la sensación de disminución de estrés por el apoyo emocional que le brindan los compañeros de trabajo. Por otra parte para aquellos empleados que necesitan ayuda emocional, el apoyo del grupo puede significar un alivio potencial del estrés.

CONFLICTO INTRAGRUPAL.- El conflicto es la acción antagónica entre dos o mas personas. conflicto y estres son comunes cuando coinciden individuos y grupos pequeños (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1979).

Uno de los hechos de la vida organizacional es que ningún grupo tiene suficientes recursos para satisfacer todas sus necesidades internas y para cumplir con todos los requerimientos externos.

Para organizarse, un grupo debe coordinar sus acciones dentro de si mismo y con los otros grupos, y al hacer esto, debe limitar la libertad de algunos miembros. También existen algunos que tienen mayor destreza, prestigio y estatus, lo que da como resultado diferencias de autoridad entre los miembros del grupo y entre los grupos. Además, los grupos recompensan y castigan a los miembros en forma diferente, creando conflictos internos.

CONFLICTO INTERGRUPAL.- Cuando los grupos dependen de uno y de otro, para llevar a cabo las tareas, existe un área potencial para el conflicto. Además, tienen los grupos a menudo metas que no pueden ser alcanzados simultáneamente. A medida que los grupos se van especializando, frecuentemente desarrollan metas disímiles, e inclusive contradictorias.

Los conflictos dentro y entre los grupos pueden crear una atmósfera de incomodidad para los empleados. Las riñas, exabruptos y detalles desagradables que acompañan a los conflictos, ponen en marcha la actividad estresante. Aunque todos los tipos de conflicto son inevitables y en ocasiones positivos, es importante examinar los conflictos antes de que los resultados conductuales y fisiológicos se conviertan en un problema.

D) ESTRESORES ORGANIZACIONALES

El problema de estudiar los estresores del nivel organizacional es identificar los más importantes. Cualquier organización es más que un aparato social constituido por personas y recursos, con el fin de lograr metas. Por tanto, hemos elegido hablar de los estresores del nivel organizacional que abarcan con mayor amplitud las variables individuales y grupales.

CLIMA ORGANIZACIONAL.- La interacción de personas, estructuras, políticas y metas, genera una atmósfera o clima.

El término clima designa las características que distinguen a una organización de otra Gibson et al (1979). Es el "sentir" o el "carácter" de una organización.

En nuestra opinión, las organizaciones tienen un clima que genera un "sentir" y una personalidad. Esta personalidad, al igual que las personalidades individuales, no entra cabalmente dentro de una determinada categoría.

El clima de la organización puede conducir a un estilo relajado de trabajo o puede generar un estilo muy tenso y orientado a la crisis. El clima puede afectar a la gente de manera diferente y esto se ve reflejado en la producción, orientación, el entusiasmo o la indiferencia, por lo que el detectar un clima organizacional crítico, da la pauta para prevenirlo en todos sus aspectos. El clima organizacional se considera como generador de una atmósfera cordial de trabajo y no como generador de estrés.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. - El impacto del estrés sobre el tipo de estructura al que se enfrenta el individuo y el nivel en el que trabaja, depende de las necesidades individuales y grupales. Para algunos individuos, la estructura de la organización no tiene importancia y no la perciben como estresor positivo o negativo. Sin embargo, estructuras mas simples facilitan cualquier trámite y los empleados desempeñan su trabajo

en forma mas efectiva y experimentan menos estrés a diferencia de estructuras complejas y burocráticas que implican más trámites administrativos, mayor tiempo, autorizaciones, etc.

TERRITORIO ORGANIZACIONAL .- Es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona. Es el escenario en el que la persona trabaja, juega, bromea y piensa, supone algo físico, personal y significativo para el empleado. Muchas personas desarrollan un sentimiento de propiedad de su espacio personal (departamento, oficina, escritorio, mesa), en la organización. La territorialidad organizacional, con el sentido de posesión que lo acompaña, parece desarrollarse en torno a aquellas partes de la organización que se han vuelto familiares. El departamento, la oficina, el escritorio y el flujo de trabajo se consideran territorio hogareño; fuera de casa estan los territorios ajenos. Por lo tanto, existe mayor estrés cuando se deja la base hogareña para trabajar en algun otro lugar. (French y Caplan, 1973). Pero este estrés puede ser positivo desde el punto de vista de la adaptación del individuo a cambios constantes que impliquen espacios personales compartidos, ya que la gran variedad de funciones y actividades que se desarrollan en el ámbito laboral, requieren de diferentes escenarios y manejo de materiales, lo cual no permite que se genere estrés el trabajar en otro espacio ajeno al propio.

TECNOLOGIA.- La tecnología se refiere a las formas en que la organización transforma los recursos y otros insumos, en productos deseables. (Ivancevich, 1989)

El arreglo tecnológico utilizado en una organización crea diferentes mezclas de empleados, de acuerdo con los niveles de ocupación y destreza, los estilos de administración, los niveles de independencia y la autoridad e inclusive, combinaciones de atributos de la tarea. Rosseau (1977) investigó diferentes procesos de producción y sus consecuencias en trece organizaciones, con lo cual descubrió que los niveles percibidos de variedad, identidad e importancia de la tarea, retroalimentación e interacción personal variaban en función de la tecnología existente.

De cualquier manera, resulta que para algunos individuos la tecnología de la organización puede ser un estresor que afecta su conducta y fisiología. Algunas pruebas indican que es importante estudiar la correspondencia entre diferencias individuales, atributos de la tarea, estructura y tecnología. Cabe señalar que la tecnología puede producir un estrés de tipo positivo, ya que los requerimientos y las innovaciones tecnológicas constantes obligan al personal a trabajar en un nuevo equipo y a dominarlo en menos tiempo. Lo cual se refleja en la productividad de la organización, aunque al principio sea un generador transitorio de estrés para el personal.

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO.- En cualquier situación organizacional, existe un agente de influencia que a menudo ejerce un impacto significativo sobre las actividades del trabajo, el clima y el grupo: el líder, esta persona tiene probabilidad de ejercer una influencia más poderosa que cualquier otro aspecto del trabajo, que se deriva, en cierto grado del hecho de que goza de una posición en la que tiene autoridad y poder. Con respecto a la legitimación de poder del puesto y a las recompensas y sanciones de que pueden echar mano, todos los líderes están hechos de la misma madera (Katz, y Kahan, 1978 pag. 528). no obstante, no son iguales dentro de la organización.

Algunos de ellos son más considerados y tienen mayor capacidad para trabajar con los empleados algunos más conocen el sistema político y la forma de usarlo para su provecho, otros tienen conocimientos técnicos que son valorados y necesarios para otros; algunos sirven como facilitadores del estrés, mientras que otros lo reducen.

Existen pocas explicaciones sobre el liderazgo como pautas relativas al vínculo entre la conducta del líder y el estrés. Parece razonable suponer que la influencia del líder y la forma de aplicarla puede ser vista como estresor por los individuos en diferentes momentos. Son pocos los empleados que nunca han experimentado estrés al interactuar con su líder, aunque también

es cierto lo contrario. Los líderes se encuentran estresados en muchos casos por la conducta de los empleados. (Ivancevich, 1989)

E) ESTRESORES EXTRAORGANIZACIONALES

Debido a que uno de los objetivos de esta investigación es tratar de identificar los principales estresores en el trabajo, no debemos olvidar los estresores extraorganizacionales ya que están constituidos por eventos y situaciones, los cuales influyen de alguna manera en la conducta que los empleados asumen en el trabajo y en su desempeño. Tales estresores incluyen problemas familiares, dificultades económicas, incertidumbre política, así como muchas preocupaciones en torno al nivel de vida y para muchas personas, los estresores extraorganizacionales provocan estrés en mayor medida que cualquier estresor de trabajo grupal y organizacional.

1.4 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

La activación de los mecanismos de defensa del organismo no constituyen la única consecuencia del contacto con un estresor. Los efectos o consecuencias del estrés pueden ser muy diversos y numerosos. Algunas consecuencias pueden ser primarias y directas. otras la mayoría, pueden ser indirectas y constituir

efectos secundarios o terciarios. Unas son, casi sin duda, resultado del estrés; otras simplemente se relacionan en forma hipotética con tal fenómeno. Algunas pueden ser positivas, como el impulso exaltado y el incremento de automotivación. Muchas son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas. Cox (1978; en Ivancevich, 1989) ofrece una taxonomía de las consecuencias del estrés, que abarca:

- EFECTOS SUBJETIVOS : ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad y vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.
- EFECTOS CONDUCTUALES : propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de bebida o de cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.
- EFECTOS COGNOSCITIVOS : incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- EFECTOS FISIOLÓGICOS : aumento de catecolaminas y corticosteroides de la sangre y la orina, elevación de niveles de glucosa sanguínea, sequedad de la boca, exudación,

dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo en la garganta, entumecimiento y escozor en las extremidades.

- EFECTOS ORGANIZACIONALES : ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

La lista de Cox no agota las posibilidades, tan solo se reduce a las consecuencias sobre las cuales existe acuerdo unánime. Sin embargo, ofrece ejemplo de los males frecuentemente relacionados con el estrés. Tampoco debe suponerse que siempre, o incluso a menudo, es el estrés el que provoca tales consecuencias.

Evidentemente la insatisfacción en el trabajo, el aumento de la presión sanguínea, la incapacidad para tomar decisiones, la apatía y cualquiera de los fenómenos antes mencionados pueden carecer totalmente de relación con el estrés. Sin embargo, a pesar de ello, no puede desecharse la posibilidad de que el estrés sea causante primario de tales efectos o agentes que contribuya a que se presenten.

De todas las consecuencias del estrés, los efectos sobre la salud física son los más desafiantes, controvertidos y disfuncionales.

Oftentimes en forma temeraria establecen hipótesis acerca de la relación entre el estrés y los padecimientos físicos. lo que hacen en realidad es sugerir que una respuesta emocional es responsable de cierto cambio estructural en un individuo. No es nuestro propósito repasar aquí la bibliografía médica referente a éste asunto; basta afirmar que prácticamente nadie negaría que existe relación entre estrés y enfermedad. La mayoría de los actuales libros de texto de medicina en efecto, atribuyen enfermedades a causas relacionadas con el estrés. La naturaleza de tal vínculo y que tanto puede éste explicar la variación en la etiología de diversos padecimientos, son cuestiones de importancia en la actualidad.

En la parte de su taxonomía referente a los efectos sobre la salud, Cox (1978) incluye el asma, la amenorrea, dolores en el pecho y la espalda, afecciones cardiacas de las coronarias, micciones frecuentes, migrañas y dolores de cabeza, neurosis, pesadillas, insomnios, psicosis, alteraciones psicósomáticas, diabetes, erupciones cutáneas, úlceras, apatía sexual y debilitamiento.

Existen pruebas substanciales de que las situaciones estresantes, o productoras de tensión cotidianas juegan un papel importante en el padecimiento de enfermedades físicas y mentales.

Hay una clara conexión entre la tensión y un buen número de enfermedades, incluyendo dolores de cabeza, ataques cardíacos, úlceras, artritis, reacciones alérgicas y condiciones psiquiátricas tales como : ansiedad neurótica, depresión entre muchas otras.

1.5 MEDICINA CONDUCTUAL EN EL ESTUDIO DE ESTRES

La medicina conductual es un nuevo campo relacionado con el desarrollo de conocimientos y de técnicas de la ciencia del comportamiento, relativos a la comprensión de la salud física y de la enfermedad. También tiene que ver con la aplicación de tales conocimientos y técnicas en la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación (Schwartz y Weiss, 1978) la medicina conductual puede maximizar la comunicación interdisciplinaria, entre biomédicos, médicos y científicos del comportamiento. Las técnicas de la psicología, la medicina interna, la fisiología, la cardiología, la epidemiología, la sociología, la antropología y la psiquiatría, resultan orientarse hacia las relaciones entre estrés y trabajo.

La medicina conductual puede resultar un elemento clave para comprender y estudiar al estrés; considerando además que mediante esfuerzos conjuntos de investigación médico conductual pueden solucionarse problemas referentes a:

- a) Factores Psicosociales que contribuyen a la salud física y a la enfermedad, a través de estudios de Psicología Social, de personalidad y psicofisiológicos que investiguen los tipos de estrés social, conductual y emocional así como sus consecuencias.
- b) El desarrollo de técnicas de diagnóstico conductual, incluyendo procedimientos psicofisiológicos de evaluación, por ejemplo: pruebas de estrés.
- c) Contribuciones conductuales al tratamiento y a la rehabilitación de alteraciones físicas, incluyendo manejo del estrés (Schwartz y Weiss, 1978).

Este y otros problemas son lo suficientemente importantes para la sociedad, las organizaciones y los individuos, para garantizar la comunicación del talento y las habilidades para diagnosticar de médicos y científicos del comportamiento, ya que la medicina conductual no se opone a los enfoques conductual o médico, sino que trata de integrar ambos.

1.6 MODELO INTEGRAL DE ESTRES Y TRABAJO PROPUESTO POR IVANCEVICH Y MATTESON (1980)

Ivancevich y Matteson desarrollaron un modelo integral que incorpora rasgos de los enfoques médico, conductual y de la

medicina conductual, relativos al estrés, así como de los demás modelos existentes. En el desarrollo de este modelo la perspectiva administrativa sirvió de piedra angular, como (unidades) del modelo integral, se incluyeron: los antecedentes de la situación de estrés, denotados como estresores (cada uno de los cuales se relacionó con los empleados en general, tanto a nivel gerencial como de nivel no gerencial); una interpretación o valoración del grado en que la existencia de condiciones previas originan estrés en los individuos (estrés percibido); los efectos o sea las respuestas a la acción de los estresores (resultados); y finalmente, el producto de tales resultados (consecuencias). El modelo incorpora también variables moderadoras que afectan las relaciones entre estresores, percepciones, resultados y consecuencias.

Estas variables no deben interpretarse en el sentido de que agotan los ejemplos que podrían incluirse en dicho modelo, únicamente representan variables que han surgido de las bases teórica y empírica.

Como se muestra en el anexo 1, cada unidad de este modelo se divide en cierto número de niveles, concebidos para facilitar la investigación organizacional y para reflejar intuitiva y/o empíricamente las divisiones atractivas.

El razonamiento para la división intraorganizacional de los estresores en los niveles individual, grupal y físico es que, aún cuando ningún nivel es más importante, cada uno justifica el que se le dedique especial atención. Asimismo, con respecto al estrés percibido, el estrés de la vida extraorganizacional interactúa con el estrés relacionado organizacionalmente, con el trabajo y con la carrera profesional.

El modelo establece una distinción entre los resultados fisiológicos y los conductuales; la relación entre los resultados fisiológicos y una enfermedad como la de las coronarias, se ha establecido entre los textos médicos especializados. Sin embargo, las relaciones entre los resultados conductuales y los fisiológicos y entre los primeros y los diversos criterios relativos a la salud resultan menos claras.

Estos dos conjuntos de relaciones son muy importantes para los gerentes debido a que pueden influir en el desarrollo, el mantenimiento de las condiciones organizacionales, (el diseño de puestos, los sistemas de recompensas, el estilo de liderazgo, etc.) que minimizan a los estresores disfuncionales.

Finalmente, el modelo introduce diferencias individuales al prever diferencias cognoscitivo-afectivas y demográfico-conductuales, que pueden moderar diversas relaciones en el

modelo. Existe un vacío en la investigación médica como en la conductual en lo que respecta a la importancia de las diferencias individuales para la comprensión de las relaciones entre estrés - trabajo - salud.

Por lo tanto, los moderadores incluidos en el anexo 1 son tentativos y deben considerarse representativos de la posible gama de moderadores en las categorías.

1.7 INSTRUMENTO UTILIZADO EN ESTE ESTUDIO PARA LA MEDICION DE ESTRES

Se utilizó la escala multidimensional para diagnosticar el estrés de Ivancevich y Matteson (1980).

El mencionado instrumento fué desarrollado por éstos autores, a pesar de las limitantes surgidas por los instrumentos, que han pretendido medir el estrés, ya que los científicos del comportamiento difícilmente han podido obtener mediciones conductuales directas, teniendo que basarse más en las indirectas, que presentan problemas de confiabilidad y validez, por la objetividad de la escala. Este tipo de instrumentos han sido criticados por su falta de consistencia interna y de confiabilidad test-retest, así como por su validez deficiente

Entre los métodos utilizados para recolectar medidas de estrés se encuentran los cuestionarios, las entrevistas y las pruebas fisiológicas: investigadores, gerentes, médicos y autores de artículos publicados en revistas populares ofrecen medidas de estrés: sin embargo, factores de objetividad, cuantificación, confiabilidad y validez se encuentran en tela de juicio, por la dificultad que presenta su medición directa.

La escala multidimensional para diagnosticar el estrés, ha sido adoptada por Invancevich y Matteson (1989), con base en el modelo de French y Kahn (1962), y la evaluación Michigan del estrés que presentaron para identificar las principales variables que desempeñan un papel sociopsicológico en la etiología del padecimiento cardíaco de las coronarias llamado modelo de ambiente social, pues abarca los ambientes objetivo y subjetivo que experimenta una persona en el trabajo. Estos dos conjuntos de variables independientes se midieron en hojas de registro y cuestionarios autoadministrados. Los cuestionarios se utilizaron para recabar información sobre los indicios del estrés derivados del ambiente subjetivo. Se incluyeron como variables subjetivas del estrés las medidas referentes a ambigüedad de rol, carga de trabajo subjetiva, papeles conflictivos, responsabilidad por personas y cosas, participación, relaciones con su grupo de trabajo.

Caplan y Sales, 1971, 1969; en Ivancevich, 1983) usaron esta escala en estudios acerca del estrés, en los que partían de la base de que las mediciones Michigan del estrés, eran confiables y reunían todas las normas de validez aceptables. Las confiabilidades en cuanto a las escalas subjetivas estuvieron en un rango de 0.70 a 0.85. Se aplicó el análisis factorial para determinar la validez de construcción (que consideraron aceptable) de las escalas.

Nótese que las medidas del estrés constituyen medidas perceptuales, sin embargo, dichas medidas no se han sometido a pruebas rigurosas de validación; han sido y siguen siendo usadas por muchos científicos conductuales para examinar el estrés.

CAPITULO II LOCUS DE CONTROL

Un principio generalmente aceptado entre los gerentes, es el de que los empleados, a nivel individual, son el recurso más importante de la organización y simultáneamente, la fuente de problemas más desafiantes a los que se enfrentan los gerentes. Los individuos son el recurso más importante, por la misma razón de que frustran a los gerentes: todo individuo es diferente, en alguna forma, de todos los demás, en términos de inteligencia, habilidades, carrera, aspiraciones, personalidad, necesidades y de particular importancia para nosotros, en términos de sus reacciones ante los estresores organizacionales.

El modelo que se presenta en el apéndice (I) sugiere que las diferencias individuales moderan la relación entre el estrés percibido y los diversos resultados fisiológicos y psicológicos. Como su nombre indica, un moderador es una condición, conducta o característica que califica la relación entre dos variables. El efecto puede ser intensificar la relación o debilitarla, por ejemplo, el nivel de autoestima del individuo puede moderar o afectar el grado en que ese individuo experimenta el estrés, como consecuencia de encontrarse expuesto a un estresor.

De acuerdo con el esquema presentado las diferencias individuales son categorizadas en cuanto a su naturaleza, en demográficas, conductuales o cognoscitivas/afectivas. La diferenciación hecha no es arbitraria.

Los efectos potenciales de los moderadores en el agrupamiento cognoscitivo/afectivo operan tanto entre los estresores y el estrés percibido y los resultados. Las diferencias en esta categoría incluyen los niveles de necesidades, el locus de control, la tolerancia a la ambigüedad, la autoestima y los tipos de personalidad. Las diferencias demográficas y conductuales moderan principalmente la relación entre el estrés percibido y los resultados. Estas diferencias incluyen edad, sexo, ocupación, educación, horario de trabajo y estado de salud.

Las diferencias aquí mencionadas no son todas, la gama de variables que pueden servir a una función moderadora es virtualmente infinita.

Como sucede en el caso de las diferencias demográfico/conductuales, el número de diferencias cognoscitivo/afectivas, potencialmente relevantes es inmensa, entre ellas niveles de necesidades, autoestima, tolerancia a la ambigüedad, locus de control.

Una parte importante de nuestro trabajo de investigación ha sido conocer la relación que existe entre el estrés en el trabajo y la forma en que el individuo percibe su control, lo cual nos ha llevado a centrar nuestra atención en el locus de control de los individuos y que a continuación se explica:

Uno de los constructos de la personalidad que ha recibido mayor atención en el desarrollo de teorías e investigaciones sobre la conducta en las organizaciones resulta ser el de "Locus de Control" (Rotter, 1966; en Dailey, 1980). Rotter (1966) definió control interno y externo de la siguiente forma:

"Cuando un refuerzo es percibido por un sujeto como no contingente a alguna acción suya, en nuestra cultura, típicamente percibe esto como resultado de la suerte, el destino, el control de otros poderosos, o como impredecible por causa de la gran complejidad de las fuerzas que lo rodean. Cuando el acontecimiento es interpretado de éste modo, se denomina a éste como una creencia en control externo. Si la persona percibe que el evento es contingente a su conducta o a sus características relativamente permanentes, se denomina creencia en el control interno"

Este concepto es retomado por Weiner (1970 y 1974; en Dailey, 1980) para su modelo de atribución causal en la conducta orientada al logro. La gente cree que las recompensas o castigos que recibe son contingentes a su propia conducta, se dice que tienen un locus de control interno; mientras que aquellas que consideran a tales recompensas o castigos como no contingentes a sus propias acciones, sino a factores como la "suerte" o el "destino", se dice que tienen un locus de control externo. (Dailey 1980).

El locus de control puede servir para moderar ciertos aspectos relacionados con el estrés. Las personas que son internas se perciben así mismas como poseedoras de un mayor control sobre los acontecimientos externos. a diferencia de las personas externas. Más específicamente, en relación con el estrés, el concepto de locus de control se refiere a la ubicación percibida del control sobre los estresores. (Chan, 1977; en Dailey, 1980)

"Un atributo psicológico al que se ha dado un tratamiento bastante extenso...es el concepto de la cantidad de control percibida por el individuo, en relación con un estímulo en particular y con el ambiente en general. En el grado en el que el individuo crea tener control o dominio en su situación, habrá menor probabilidad de que perciba la situación como amenazante o generadora de estrés, y a su vez, de que tenga menos probabilidad de manifestar patrones adversos de reacción".

Los internos creen que existe una relación entre su propia conducta y el resultado de un suceso (estresor). Los externos no ven relación alguna entre su conducta y un resultado estresor.

Usando el conflicto de rol como ejemplo, el empleado que es interno percibirá que tiene cierto control sobre esa condición y actuará para reducir su potencia como estresor. Esto generalmente se manifestará en la conducta destinada a resolver o minimizar el

conflicto. A medida que estas conductas tengan éxito, el potencial de estrés en la situación se habrá reducido. Aun cuando las conductas no tengan un éxito aparente, el estresor del conflicto del rol tendrá menos probabilidad de dar como resultado una reacción de estrés, simplemente porque el individuo cree que puede ejercer cierto control sobre la situación.

Los externos, por otra parte, no ven relación alguna entre su conducta y el control del estresor. En un grado extremo, se consideran desvalidos e incapaces de hacer algo.

Consecuentemente, no solo la existencia del estresor está más allá de su control, sino también su respuesta a ese estresor.

Tal parece que los sujetos con locus de control externo afrontan el estrés con desventaja y son más vulnerables a sus efectos patógenos (Schill y Cols. 1982; Toves y Cols., 1981; en Valdez 1985).

Por lo que respecta a la investigación de los efectos de locus de control sobre las percepciones de las características del puesto y las actitudes hacia el trabajo, Kimmons y Greenhause (1976), en Dailey (1980) encontraron que los individuos con una orientación más interna experimentaban mayor autonomía, involucramiento y retroalimentación en sus puestos dentro de un nivel general. El locus de control es algo que se desarrolla en los individuos durante un periodo de tiempo prolongado, y es una función

acumulativa de la totalidad de las experiencias previas y de sus significados. Consecuentemente, no es algo que cambia rápida o fácilmente. Existen razones para creer que el locus de control guarda relación con la autoestima, que también se resiste al cambio.

2.2 ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL

Por otro lado, también es importante señalar que se han realizado estudios para verificar las escalas para medir locus de control de Rotter (1966) y de Levenson (1974), traducidas al español.

Rotter (1966) presenta una escala unidimensional y bipolar para medir locus de control, en la cual internalidad/externalidad representaban los polos del constructo. Muchas investigaciones han utilizado la escala de internalidad/externalidad como se puede apreciar en la revisión de Joe (1971; en La Rosa, 1985). Sin embargo, algunos investigadores a partir de sus hallazgos, empezaron a cuestionar el aspecto de unidimensionalidad del mismo (Collins, 1974, Gurin y otros, 1969; en La Rosa, 1985). El propio Rotter (1975) reconoce posteriormente que hay dos tipos de externos: los defensivos y los congruentes; reconoce además que a su escala, le falta especificidad, lo que origina un bajo nivel de predicción.

Otra escala objeto de estudio fué la escala de Levenson (1974), en la que la autora propone un instrumento multidimensional para medir locus de control. Las tres dimensiones son :
Control interno, suerte y otros poderosos. Pero los resultados indican que algunos reactivos deben ser sustituidos de forma que se considere la cultura del país en que la escala va a ser utilizada.

La definición de Rotter de locus de control fué, de hecho, muy fecunda en sus consecuencias, y la de la escala de Levenson al identificar con base empírica las tres dimensiones de suerte, otros poderosos y control interno, con apoyo en su cultura y en la cultura mexicana, establecen, incuestionablemente, la multidimensionalidad del constructo. Sin embargo, recientemente, La Rosa (1985), con base en la aplicación de las escalas de Rotter (1966) y de Levenson (1974) realizó una investigación cuyo objetivo fué la construcción y validación de escalas de locus de control y autoconcepto en la población mexicana, encontrando cinco dimensiones: fatalismo/ suerte, poderosos del macro-cosmos o control del macro-sistema social, poderosos del micro-cosmos, afectividad, e internalidad instrumental.

La Rosa (1985) no consideró únicamente un rango unidimensional como en el caso de la escala propuesta por Rotter. Lo anterior, hace que la consistencia y validez sean específicas de la

situación, demostrando que no podía atribuirse el control únicamente a una internalidad/externalidad como lo hizo Rotter, sino a las cinco dimensiones señaladas y que a continuación se explican.

FACTOR 1 : Fatalismo/Suerte.- La dimensión se refiere a creencias en un mundo no ordenado en donde los refuerzos dependen de factores azarosos tales como la suerte o destino.

FACTOR 2 : Poderosos del macro-cosmos y sub-escala de enajenación política.- Esta dimensión se refiere a personas que tienen el control por que tienen poder, están lejanas al individuo, pero su acción repercute en su vida. Se podrían nombrar, entre otros, los diputados, gobernantes de las naciones poderosas, etc..

FACTOR 3 : Afectividad.- La sub-escala describe situaciones en que el individuo consigue sus objetivos a través de relaciones afectivas con quienes le rodean.

FACTOR 4 : Internalidad Instrumental.- La subescala se refiere a situaciones en que el individuo controla su vida debido a su esfuerzo, trabajo y capacidades.

FACTOR 5 : Poderosos del Micro-Cosmos. - La dimensión se refiere a las personas que tienen el poder, están más cercanas al individuo y controlan los refuerzos que le interesan. Entre tales personas se encuentran: el jefe del patrón, el dueño de la empresa, el padre y otras.

Con lo expuesto en este capítulo, pretendimos explicar el concepto de locus de control y la escala multidimensional que ha sido utilizada en México para su medición.

2.3 INSTRUMENTO UTILIZADO EN ESTE ESTUDIO PARA LA MEDICION DE LOCUS DE CONTROL

Con base en el análisis de la aplicación de las escalas de Roter (1966) y Levenson (1974); La Rosa (1985), elaboró una escala multidimensional para medir Locus de Control, la cual fue utilizada en el presente estudio.

Los datos obtenidos con la escala de Locus de Control, fueron sometidos a análisis factorial con rotación varimax y oblicua, con el objeto de verificar la validez de construcción de dicho instrumento.

El análisis factorial del instrumento, reportó once factores que explican 52.8 de la varianza total de la prueba. Se seleccionaron los cinco primeros por su claridad conceptual, los cuales explican 40.7% de la varianza total. (La Rosa, 1985)

El cálculo de la confiabilidad de las subescalas y el índice de consistencia interna (Alpha de Cronbach) se presenta a continuación.

SUBESCALAS	NÓ. DE REACTIVOS	ALPHA
Fatalismo/suerte	14	0.89
Poderosos del macrocosmos	11	0.87
Afectividad	9	0.83
Internalidad instrumental	10	0.82
Poderosos del microcosmos	9	0.78
Total	53	

La escala de Locus de Control es multidimensional, esto excluye una tipología exclusiva de tipo interno o externo, lo que sería una excesiva simplificación, y los hallazgos encontrados en la construcción de la escala multidimensional validada y confiabilizada por La Rosa (1985), permite que se haga un perfil del individuo: los perfiles posibles derivados de las combinaciones son innumerables y permiten una mejor comprensión del individuo.

CAPITULO III DOLOR DE CABEZA

Hasta aquí se ha revisado la relación: trabajo-estrés y locus de control vinculado con respuestas inapropiadas que señalan el inicio de padecimientos somáticos, entre ellos el dolor de cabeza.

Para los fines de esta investigación se consideró, el dolor de cabeza como una alteración del organismo, sin antecedentes orgánicos (parásitos intestinales, hipertensión arterial esencial o debida a situaciones externas o conductas fisiológicas que producen lesiones cardiovasculares o tumores cerebrales), que se presenta por el estrés en el trabajo, tomando éste como respuesta del individuo, identificando las condiciones estímulo como estresores. Ello nos lleva a centrar la atención en aquellas particularidades del ambiente que son estresores potenciales.

En esta investigación asumimos que, el hecho de que el estrés sea o no consecuencia en un individuo particular, depende de las características peculiares de su ambiente y de su locus de control (interno-externo).

La psicología posee la metodología requerida para aislar los factores precipitadores del dolor de cabeza, clínicamente el dolor de cabeza ha sido descrito como resultado de estimulación prolongada y excesiva de estrés. Aunque evidencias recientes (Henry-Gut y Rees, 1973; en Blanchard, 1989), sugieren que las situaciones,

estresantes en la vida de los sujetos que padecen dolor de cabeza y los que están libres de éste son prácticamente las mismas. Así entonces, se puede decir que no es la cantidad de estrés sino la reacción al estímulo estresante lo que pudiera provocar tal padecimiento.

Henry-Gutt y Hess (1973; en Blanchard, 1989) también encontraron que más de la mitad de los dolores de cabeza reportados por los sujetos se relacionaban con un momento de un evento estresante. Un análisis funcional del ambiente y del estilo de vida de los sujetos que padecen dolor de cabeza, pueden descubrir ciertos antecedentes físicos y psicológicos críticos a la producción del dolor.

Se ha obtenido algún progreso en la identificación y cuantificación de las propiedades de los ambientes sociales, Kiritz y Moos (1974; en Bakal, 1975) en la revisión de su artículo acerca de los efectos fisiológicos de los ambientes sociales, argumentaron que los ambientes caracterizados por responsabilidad alta y presión de trabajo se correlacionaban con una alta incidencia de enfermedad coronaria. La medición del ambiente social puede descubrir ambientes específicos que pueden provocar dolor de cabeza a ciertos grupos de individuos.

El dolor de cabeza es tan común en la población general que es difícil identificar a los individuos que nunca hayan tenido un

dolor de cabeza, para muchos, el consumo de analgésicos o un pequeño descanso es un remedio suficiente, aunque hay otros individuos que son severamente incapacitados por un dolor de cabeza y para quienes no existe un remedio efectivo.

La mayor parte de las estadísticas indica una preponderancia de dolor de cabeza en mujeres, las proporciones pueden simplemente representar una mayor tendencia de las mujeres para buscar intervención clínica. (Refsum, 1968; en Blanchard, 1989).

La aparente falta de interés en el fenómeno del dolor de cabeza refleja una creencia por parte de los científicos conductuales de que el dolor de cabeza tiene una etiología meramente física, de manera que no tendría nada que ver con un estudio psicológico. Paradójicamente, los médicos tienden a creer que la mayoría de los dolores de cabeza no son el resultado de una patología orgánica, sino que son el resultado de una estimulación por estrés en combinación con la predisposición a ciertas características psicológicas y fisiológicas. Vista desde esta perspectiva, el constructo del dolor de cabeza se vuelve idéntico en status al constructo psicopatológico tradicional del miedo, la ansiedad y la depresión. (Bakal, 1975)

3.2 CLASIFICACION DEL DOLOR DE CABEZA

El Comité Ad Hoc (1962; en Bakal, 1983) ha definido a los

dolores tensionales como dolor o sensación de tirantez, presión y constricción, ampliamente variable en intensidad, frecuencia y duración. algunas veces duradera y comunmente suboccipital. La tensión se encuentra asociada con contracciones sostenidas de los músculos esqueléticos, en ausencia de un cambio estructural permanente, usualmente es parte de las reacciones de un individuo o las demandas de la tensión psicogénica.

Los dolores de cabeza vascular de tipo migraña fueron descritos por el mismo Comité Ad Hoc de la siguiente manera: ... " Ataques de dolor de cabeza recurrente, ampliamente variados en intensidad, frecuencia y duración. Los ataques son comunmente unilaterales al comienzo; son usualmente asociados con anorexia y a veces con náusea y vómito; en algunos son precedidos por, o asociados con problemas conspicuos sensorios, motor y de estado de ánimo, y son con frecuencia familiares..."

Una distinción posterior fue hecha entre la migraña clásica y la migraña comun, con la intención de separar a aquellos individuos que exhiben síntomas. La distinción general no se observa en literatura, y ambas formas son simplemente referidas como migrañas. La migraña es experimentada como un dolor, espasmo y dolor unilateral, con frecuencia coincide con el pulso. El dolor de cabeza por contracción muscular se refiere al dolor llamado dolor psicógeno, dolor por tensión o dolor nervioso.

En 1962 tuvo lugar en Estados Unidos (El Instituto Nacional de Enfermedades Neurológicas y Ceguera) la clasificación de las cefaleas realizada por distinguidos neurólogos con el fin de que se decidiera una nomenclatura estandarizada para este tipo de trastorno. A continuación se revisaron algunas de las cefaleas más importantes:

3.3 DOLOR DE CABEZA CRONICO

El Comité Ad Hoc (1962; en Bakal, 1983) dividió las cefaleas en diversos tipos según la fenomenología y la etiología del trastorno. Se establecieron 15 categorías o subclasificaciones que constituyen el conjunto de las cefaleas crónicas:

A.- DOLOR DE CABEZA VASCULAR DE TIPO MIGRANOSO

Consiste en ataques recurrentes de cefalea de intensidad, frecuencia y duración muy variable. Estos ataques suelen ser de localización unilateral y se asocian a anorexia y en ocasiones a náuseas y vómitos en algunos casos se hallan precedidos o asociados a trastornos considerables de tipo sensitivo y motor, así como a cambios de humor encontrándose con frecuencia en miembros próximos de una familia.

Los datos empíricos apoyan la hipótesis de que la distensión y la dilatación arterial craneal participan de forma importante en la

aparición de dolor, si bien no se producen cambios permanentes en los vasos comprimidos. A continuación enumeramos las variedades específicas de este tipo de cefalea, en cada una de las cuales se observan algunas de las características mencionadas, aunque no necesariamente todas ellas:

a) **Migraña Clásica.**- Cefalea vascular con pródromos de tipo visual transitorio, claramente definidos, y otros pródromos sensitivos, motores o de ambos tipos.

b) **Migraña Común :** Cefalea vascular sin pródromos claros y de localización unilateral menos frecuente que la A y la C. Son sinónimos de las cefaleas de este grupo : "migraña atípica" o cefalea "con náuseas". Destaca una cierta relación entre este tipo de cefalea y determinadas variables ambientales, ocupacionales, menstruales y de otro tipo, que da lugar a terminos tales como cefalea "de verano" y "de lunes". "de fin de semana", "de relajación", "premenstrual" y "menstrual".

c) **Migraña en Racimos :** Cefalea vascular predominante unilateral y de localización constante, asociada con frecuencia a rubor, sudoración, rinorrea e hipersecreción lacrimal: su duración es breve y generalmente se produce en forma de racimos de episodios, seguidos de largas remisiones. Son cuadros muy parecidos o estrechamente relacionados: la eritroposopalgia (Bing); la neuralgia ciliar o migrañosa (Harris); la eritromelalgia cefálica

o cefalgia histaminica (Horton) y la neuralgia petrosal (Gardner y cols.).

B.- DOLOR DE CABEZA POR CONTRACCION MUSCULAR SOSTENIDA

Dolor o sensación de tensión, presión o contricción, de intensidad, frecuencia y duración muy variable, en ocasiones de duración prolongada y de localización suboccipital frecuente. Se asocia a contracción sostenida de la musculatura esquelética con ausencia de cambios estructurales permanentes. Se produce generalmente a consecuencia de la reacción que provocan las tensiones de la vida diaria.

Los términos ambiguos e insuficientes de cefalea "tensional", psicogénica y "nerviosa" hacen referencia en su mayor parte a las cefaleas de este grupo.

C.- DOLOR DE CABEZA COMBINADO DEL TIPO VASCULAR Y POR CONTRACCION MUSCULAR

En un mismo ataque coexisten de forma prominente la combinación de una cefalea vascular de tipo migrañoso y una cefalea por contracción sostenida.

D.- DOLOR DE CABEZA DE LOS ESTADOS DE ALUCINACION, CONVERSION O HIPOCONDRIACOS

Cefalea de enfermedades en las que el trastorno clínico principal es una respuesta del tipo alucinación o conversión, sin que existan mecanismos dolorosos periféricos. Están estrechamente relacionadas con ellas las reacciones hipocondriacas, en las que los trastornos periféricos relativos al dolor de cabeza son mínimos. También han recibido el nombre de cefaleas "psicógenas".

Los anteriores representan los principales trastornos clínicos en los que la cefalea preside el cuadro, aquellos que son particularmente frecuentes y en los que la cefalea puede ser recurrente e incapacitante.

3.4 CRITERIOS DE DIAGNOSTICO ESPECIFICOS

Siguiendo los criterios del Comité Ad Hoc, se han establecido criterios de diagnóstico específicos.

A.- DOLOR DE CABEZA MIGRANOSO

Al menos un episodio al mes y presencia de tres de los síntomas:

a) Aparición de la cefalea usualmente unilateral; b) cefalea normalmente acompañada por náuseas y vómitos; c) cefalea usualmente descrita como palpitante o punsante; d) fotofobia durante la cefalea; e) uno o más familiares de primer grado diagnosticados como migrañosos; f) diagnóstico independiente de migraña (por un médico distinto); y g) cefalea usualmente precedida por alteraciones visuales, hemiparestesias, hemiparesia transitoria o dificultad perceptible para articular palabras.

B.- DOLOR DE CABEZA TENSIONAL

Ocurrencia de tres episodios de cefalea por semana como mínimo y presencia de dos de los síntomas siguientes: a) cefalea usualmente descrita como bilateral y que se inicia en las regiones occipital, suboccipital o parte posterior del cuello; b) cefalea usualmente descrita como sensación de opresión externa y/o como "cásc" o "turbante"; c) cefalea usualmente descrita como "dolor sordo" permanente; y d) diagnóstico independiente de cefalea por contracción muscular.

C.- DOLOR DE CABEZA COMBINADO MIGRANOSO-TENSIONAL

Presencia de los dos síntomas siguientes: a) el/la afectado(a) identifica claramente que posee ambos tipos de cefalea; y b) se

observa que cumple los criterios antes mencionados para cada tipo de cefalea.

D.- DOLOR DE CABEZA MIGRANOSO "EN RACIMOS"

Cumple los criterios mencionados para el diagnóstico de cefalea migrañosa y aparecen, además los dos síntomas siguientes : a) las cefaleas ocurren en fases que duran varias semanas y que se encuentran separadas entre si por espacios de tres meses o más; y b) durante estas fases, los dolores son de breve duración (menos de dos horas) y se presentan al menos cada dos días.

Otra opción alternativa difiere de la Clasificación del Comité Ad Hoc, en cuanto a clasificar en varias categorías distintas a las cefaleas, sino que considera que todas las personas que padecen cefaleas crónicas, constituyen un mismo grupo en el que las diferencias son más bien de carácter cuantitativo que cualitativo. Es decir, este planteamiento considera que no existen categorías diferenciadas de cefalea como pueda ser, la de tipo migrañoso o tensional, sino que existe una única cefalea crónica la cual varía de intensidad y frecuencia en función del individuo.

Bakal y Kaganov (1983) propusieron un modelo para su estudio y la explicación de los dolores de cabeza de acuerdo al concepto de severidad, identificando tres categorías de componentes

diferentes. La primera es la músculo-esquelética, que comprende el dolor en el cuello, la parte superior de la cabeza, la frente, la sensación de tirantez y presión, y el dolor y la sensación de embotamiento. En la siguiente parte de este continuo se ubicarían el dolor en los ojos, las sensaciones de dolores pulsátiles, los dolores unilaterales, la hipersensibilidad a la luz y las alteraciones visuales, finalmente en el extremo del continuo se incluirían la náusea y el vómito.

Las primeras alteraciones de la segunda parte del continuo de severidad se encuentran en la esfera de los componentes vasculares, la tercera y última en la esfera de los componentes de tipo autónomo.

Bakal (1983) opina que los procesos que causan las formas más frecuentes de cefalea crónica, la cefalea por contracción muscular y la migrañosa, son más bien parecidas. Bakal considera que muchas de las similitudes observadas en la sintomatología representan una aportación más importante que las diferencias en la misma, para comprender la etiología y el tratamiento de la cefalea crónica.

Es importante destacar que la propia experiencia de la cefalea representa, por sí misma, un estresor para el paciente que actúa favoreciendo la cronificación del trastorno, ya que el hecho de haber padecido cefalea crónica hace al paciente más susceptible y vulnerable a padecer nuevas cefaleas.

3.5 EVALUACION PSICOFISIOLOGICA Y DOLOR DE CABEZA

Los acontecimientos de tipo psicológico son capaces de producir fenómenos fisiológicos. la cefalea tensional o por contracción muscular resulta de la contracción sostenida de los músculos de la cara, nuca y cuello, lo cual puede ocurrir como consecuencia de estresores de tipo psicológico.

Cefalea Migrañosa, consiste en la dilatación de las arterias craneales y extracraneales seguida de una inflamación estéril de un edema circundante a los vasos dilatados precedida de una fase de vasocontracción. estas respuestas se producen en un individuo o un sistema vascular periférico lábil o irritable.

Además todo un conjunto de estresores (físicos, bioquímicos o psicológicos) pueden producir las respuestas vasculares causantes de la aparición de la cefalea y en algunos casos pueden actuar como factores aditivos.

Durante los últimos años ha aumentado de forma creciente el interés por los perfiles de estrés, sobre todo por parte de los terapeutas que utilizan las técnicas de biorretroalimentación. Se trata de un término introducido por Tom Budzynski y popularizado por Edgar Wilson y Schneider. (Blanchard, 1989) que hace referencia a la medición de una o más respuestas psicofisiológicas ante diversas situaciones, entre las que se

incluyen algunos estresores de laboratorio. Se ha propuesto que a partir de los registros psicofisiológicos se podría disponer de información diagnóstica y/o de información valiosa para la planificación del tratamiento.

En estos estudios existe la creencia implícita de que la observación de una respuesta diferencial o bien de un nivel de respuesta anormalmente alto en algún sistema indicaban la clase de biorretroalimentación que debería aplicarse al paciente. Estas suposiciones se basan en el antiguo principio psicósomático (Alexander, 1950; en Blanchard, 1989) de la debilidad orgánica, y en el hallazgo psicofisiológico relativamente bien establecido del estereotipo de respuesta (Engel, 1972; en Blanchard, 1989).

3.6 EVALUACION PSICOLOGICA Y DOLOR DE CABEZA

Antes de abordar el tema de los factores de personalidad sobre la cefalea es importante mencionar que existen otras teorías psicoanalíticas como la de Frank Alexander (1950; en Blanchard, 1989) sobre los trastornos psicósomáticos, la cual describe tres factores importantes:

- a) Una debilidad orgánica (vulnerabilidad o predisposición fisiológica), para responder con exceso al estrés en determinados sistemas del organismo y a desarrollar síntomas en los mismos.
- b) Un tipo de personalidad específica o conjunto de rasgos de personalidad.

c) Una forma específica de conflicto, ya sea de carácter intrapsíquico o interpersonal.

Por otro lado la Teoría de Personalidad sobre la cefalea suprime la condición de "debilidad orgánica" y afirma que los individuos con ciertos rasgos de personalidad al encontrarse con algunos conflictos desarrollan cefaleas específicas. Esta teoría se refleja en el trabajo de Frieda Fromm Reichman (1937; en Blanchard, 1989) sobre la " Psicogénesis de la Migraña ". La migraña es la expresión física de una hostilidad inconciente contra las personas amadas conscientemente... Los pacientes con migraña vuelven su actividad hostil, dirigida a otras personas, hacia si mismos... los sujetos introyectan la persona amada y odiada de forma que dañarse a si mismos significa, al mismo tiempo, herir a la otra persona introyectada y viceversa.

Además del trabajo originado desde una perspectiva básicamente psicoanalítica, Harold Wolff y sus colaboradores (descrito en Dalessio, 1972), trabajando desde una perspectiva psicósomática atórica, realizaron evaluaciones sistemáticas basadas en la entrevista, en una serie de pacientes migrañosos. Este autor describió al paciente con migraña como: a) "generalmente ambicioso y preocupado por el logro y el éxito"; b) poseedor de un elevado grado de "perfeccionismo" y "de una gran cantidad de energía, empuje y capacidad de lucha"; c) "amantes del orden" y

"resistente al cambio, expresándolo en forma de inflexibilidad, rigidez... y obstinación"; d) socialmente reservado, frío y distante.

Los pacientes que sufren cefalea crónica por contracción muscular, (quienes padecen cefalea casi diariamente) aparecen como sujetos con más trastornos, que los que padecen migraña, quienes tienen quizás una cefalea, de uno o dos días de duración por semana.

Por otro lado, se puede afirmar que el ser humano se enfrenta constantemente a situaciones estresantes, algunas veces pasan inadvertidas. Sin embargo, si estuvieran constantemente en estado de agitación, se esperarían graves trastornos para la salud, este estrés crónico o constante puede darse cuando el sujeto se encuentra frecuentemente expuesto a diversos estresores a corto plazo o experimentan un suceso estresante de larga duración.

CAPITULO IV TECNICAS PARA EL CONTROL DEL ESTRES Y DEL DOLOR DE CABEZA

4.1 TECNICAS INDIVIDUALES PARA EL CONTROL DEL ESTRES

Al ser humano le seria complicado satisfacer adecuada e individualmente sus necesidades, para lograrlo solicita una actividad remunerada. La empresa sabiendo esto, canaliza la mano de obra con la división de trabajo mediante la jerarquización de la autoridad y responsabilidad. En el ambiente laboral es fácil encontrarse en un estado estresante, gracias a las constantes relaciones interpersonales, tanto en el sentido vertical (superiores y colaboradores) como el horizontal (contacto con compañeros de trabajo), entre otros factores, tales como los colectivos y organizacionales, explicados en el capítulo I.

Como ya se ha dicho, la influencia que recibe el ser humano de la sociedad, la organización laboral, la familia y su propia personalidad son factores que lo mantienen en constante estado de estrés, por todo esto se considera de suma importancia proponer en este capítulo, algunas técnicas (conjunto de procedimientos, recursos, reglas de mejoramiento que utiliza una persona para lograr su objetivo. (Como obtener mas provecho de la entrevista, Jaime Grados, 1988). que tienen carácter preventivo, es decir, ayudan a mantener el poder adaptativo del sujeto hacia situaciones estresantes, evitando un estado crónico, valiéndose del uso directo de la persona.

Lo primero que se recomienda es detectar la fuente o causa de lo que produce el estrés y en lo posible tratar de resolver el problema, para lo cual se sugiere tomar en cuenta los siguientes puntos para recabar información sobre el estrés:

a) Analice las formas inconscientes de negar el estrés. En ocasiones el sujeto no es consciente de la fuente original del estrés, utilizando para ello los llamados mecanismos de defensa (racionalización, proyección, desplazamiento, sublimación, formación reactiva, intelectualización, compensación, negociación).

b) Haga una lista de los problemas que se tengan.

c) Identifique aquellos que considera tienen una solución y elimine aquellos que no la tienen, encontrará que tiene problemas que no desea resolver en realidad.

d) Enfrentelos uno a uno, siendo creativo, y tomando en cuenta alternativas de solución.

e) Evalúe ventajas y desventajas que traería consigo la solución al problema que le cause estrés.

f) Actúe sobre el problema, concentre todo su potencial hasta que logre eliminar la causa.

Ya detectado el problema en particular se pueden utilizar una o varias técnicas que a continuación se mencionan.

A) APROVECHAMIENTO DEL DINERO

El acertado aprovechamiento de este recurso, puede ayudar a eliminar el estrés, para esto se pueden tomar en cuenta los siguientes puntos.

- Tener en cuenta las limitaciones de sueldo y llevar una vida en relación a los ingresos económicos.
- Anotar en que se gasta el dinero.
- Hacer un presupuesto que responda a las necesidades.
- Ahorrar y no recurrir a ellos a menos que sea estricto y necesario.
- No jugar ni tomarse el dinero.
- Ser realista y tratar de no preocuparse, pues esto no es la solución.

B) DESARROLLO DE SITUACIONES SOCIALES

En ocasiones el contacto social provoca estado de estrés, por ejemplo, hablar en público, reclamar los derechos individuales, expresar libremente sus puntos de vista, recomendándose para ello:

- Anotar las verbalizaciones negativas que expresa o piensa en situaciones sociales.

- Clasificar las autoinstrucciones en tres áreas: antes, durante y después de la situación social.
- Imaginar conductas positivas que expresen lo contrario de las situaciones difíciles.
- Aceptar las formulaciones positivas.
- Llevarlas a la acción.
- Mantener una auto-observación para tener control de las situaciones sociales.

C) VACACIONES PERIODICAS

Programar las vacaciones, descansos y no esperar a que llegue a casos extremos de cansancio, desgaste y agotamiento. Se debe recurrir también al alivio que produce el descanso por las noches y a los momentos libres.

Si la persona cuenta con pocas oportunidades para salir, debe considerar los fines de semana como vacaciones, brindándole beneficios que redundarán en un equilibrio físico y emocional. (Jacobson, 1976).

D) CONVERSACION

Todo ser humano debe contar con personas de confianza para poder desahogarse, hablar de sus penas, teniendo la facultad de poder escuchar en los momentos más difíciles. Esta persona debe ser capaz de tolerar, aconsejar y de profundizar en el tema.

E) APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO

El aceptar más actividades de las que el ser humano puede realizar, provoca un inadecuado manejo del tiempo, originando un estado de estrés. Por lo que es relevante tomar conciencia del adecuado manejo del tiempo, iniciando con:

- Planear, determinar prioridades, eliminar pérdidas de tiempo, delegar tareas y responsabilidades.
- El contacto con la familia y amigos.
- La recreación y el descanso.
- Las prioridades del día.

F) AUTOCONOCIMIENTO

Uno de los objetivos más importantes del ser humano es lograr el máximo desarrollo de las características personales, es decir, lograr ser el propio arquitecto de su destino, dentro de la sociedad y de la historia que le tocó vivir. Una característica del autoconocimiento es gozar y realizar la visión que tiene de sí mismo a partir de un análisis realista de sus capacidades y de los retos que se ha trazado. En este proceso intervienen:

- Ser consciente de sus propios intereses.
- Ser leal a su propio ser y a su proyecto, pilar de la paz interior.

- Adoptar una posición distinta, es estar enajenado, fuente de un continuo malestar que mina energías.

Tener en cuenta que toda persona esta integrada por características que lo limitan y que lo favorecen.

Una de las posibles causas del estrés es la falta de encuentro consigo mismo. El aceptar el reto de conocerse a si mismo no es un simple acto conceptual estático, sino una continua investigación de la persona.

G) EXPRESION DE UN SENTIMIENTO

Una buena organización es aquella que puede contar con ejecutivos capaces de expresar un sentimiento positivo a su equipo de trabajo, sobre las cualidades que ha sabido descubrir y alentar, en vez de buscar en sus colaboradores los errores y debilidades.

Esto debe suceder en la propia persona, es decir, descubrir las cualidades positivas que logran cimentar en la propia carrera, logrando una mejor satisfacción. (Roger Carl, 1975).

H) VIDA SIN ACELERACION

Uno de los elementos más constantes que se presentan en las personas que laboran en una empresa es el de vivir con urgencia. El hombre, habitante de nuestro México, está presionado por las urgencias de las metas, cada vez más ambiciosas, que lo hace acumular tensión muscular e ir perdiendo la sensibilidad a las

cosas mas bellas de la vida y al mismo tiempo, presentar señales de activismo, en donde el hacer mucho reemplaza la calidad del trabajo y la calidad de vida, con la consecuente pérdida de la capacidad creativa que sólo se da con un alto grado de relajación.

Un buen principio para restarle importancia a la prisa, sería revisar una vez por semana las causas de la continua prisa, así como tener muy claro y por escrito los valores y objetivos en la vida personal y trabajo, revisándolas cada semana. Se puede recurrir a la valoración de creencias, costumbres, tradiciones, que tienen una función simbólica muy importante en la integración familiar y comunitaria.

4.2 DIVERSAS TECNICAS PARA LA REDUCCION DE ESTRES

En los últimos años se han presentado diversas técnicas para la reducción del estrés, y para recuperar la salud física y mental, entre las cuales se encuentran: la meditación, la biorretroalimentación y diversas formas de ejercicio físico.

A) MEDITACION

La meditación de una u otra forma, es una técnica virtualmente universal. Se pueden considerar como posibles formas de meditación el reflexionar, orar, escuchar música u observar una puesta de sol, etc.; cualquier cosa que desvie nuestros procesos

mentales de las preocupaciones cotidianas puede considerarse como una forma de meditación. (Ivancevich y Matteson, 1980)

Las formas de meditación que han alcanzado popularidad últimamente se derivan de las filosofías orientales. Primera entre éstas, por lo menos en popularidad, es la meditación trascendental o MT, la cual es una de las técnicas de meditación más simples que no requiere de compromiso filosófico alguno, de posturas o posiciones especiales, de dietas únicas o adornos externos de ninguna clase. Sus partidarios argumentan que ayuda al individuo a ser una persona más relajada y productiva, a reducir el estrés, aliviar la tensión y a aumentar la eficiencia, la salud y la creatividad. (Wall Street Journal, 1960; en Ivancevich, 1989.)

B) BIORRETROALIMENTACION

Conceptualmente el entrenamiento de biorretroalimentación se basa en tres supuestos: en primer lugar, que las funciones neurofisiológicas pueden ser vigiladas por aparatos electrónicos y retroalimentadas al individuo; en segundo lugar, que los cambios en el estado físico van acompañados por cambios en el estado emocional o viceversa; en tercer lugar que el estado de relajamiento conduce al establecimiento del control voluntario de varias funciones fisiológicas. (Shapiro, Tursky y Schwartz, 1970) Esta técnica consiste en utilizar un equipo electrónico o una tarjeta de control para detectar, amplificar y mostrar a las

personas los cambios imperceptibles que ocurren en su cuerpo en un estado de estrés.

La biorretroalimentación da información cuando la actividad muscular aumenta (tensión) o cuando disminuye (relajación), con los datos obtenidos, la mayoría de las personas aprenden a disminuir su actividad eléctrica muscular y así disminuir el estrés.

BENEFICIOS DE LA BIORRETROALIMENTACION EN LA VIDA DIARIA

- a) La práctica diaria permite que la sensibilidad del cuerpo aumente, de tal forma que controle el estrés.
- b) El relajamiento profundo brinda a la mente y al cuerpo oportunidad de recuperar energía.
- c) El control de la tensión muscular proporciona una elevación de la productividad en el trabajo y estudio.

En lo referente a la tarjeta de control del estrés, es un mecanismo de biorretroalimentación sensitivo a la temperatura.

Mide el estrés al responder a la temperatura de la yema de los dedos, basándose en el principio de que las situaciones amenazadoras ocasionan que la sangre irrigue los órganos y se aleje de las extremidades, causando piel y manos frías. Si usted

utiliza su tarjeta en ese momento, marcará negro y rojo (manos frías), indicando que está tenso. Si usted se relaja, la circulación de la sangre en manos y pies regresa a la normalidad y las manos se calentarán, tornándose de color azul (manos calientes). (The Stress Control: Barrigs, 1980)

C) EL EJERCICIO

Los expertos en educación física, han argumentado durante largo tiempo, que una de las formas fáciles y beneficiosas de suscitar un cambio favorable en el estilo de vida de una persona, es dedicarse a alguna actividad sistemática de ejercicio; trote, ciclismo, natación, etc.. Muchos médicos piensan que el ejercicio adecuado, ampliamente practicado es una fuerza positiva en la salud física y el bienestar. Las pruebas disponibles (rutinas de ejercicios) sostienen que el ejercicio es una herramienta efectiva contra el estrés y contribuye a la salud física (Lynch, Folkins y Werlmore, 1973).

D) DIARIO SOBRE SITUACIONES DE ESTRES

El diario es un registro de la acumulación personal de sucesos que precipitan una respuesta de estrés en la persona. El uso de un diario, como recurso para manejar el estrés, incluye dos pasos, la fase de registro y la fase de análisis.

E) VIGILANCIA DE LOS MUSCULOS

Frecuentemente nos ponemos muy tensos, si nos percatamos de ello, normalmente podemos relajarnos, relajar nuestros músculos del cuello, faciales, o cualquier parte que pudiera encontrarse tensa.

4.3 TECNICAS ORGANIZACIONALES PARA EL CONTROL DEL ESTRES

Es importante señalar que además de las técnicas mencionadas, existen también métodos organizacionales para manejar el estrés, y al igual que en las técnicas individuales, se recomienda primero, detectar las causas que lo producen, pudiendo ser una alternativa para ello, observar los siguientes puntos.

- Si se trabaja hasta más tarde de lo acostumbrado, o lo opuesto; aumento en los retardos y ausencias.
- Si existe dificultad para tomar decisiones.
- Si hay aumento en el número de errores por negligencia.
- Si se deja de cumplir con las fechas límite y olvidar compromisos.
- Si existen problemas para interactuar o llevarse bien con los demás.
- Si se centra en los errores y fallas personales.

Una vez que se tienen determinadas las causas se pueden proponer las diversas técnicas existentes, tales como:

A) ANALISIS Y CLASIFICACION DEL ROL

Nos puede ayudar a informar mejor al empleado sobre el trabajo y a reducir los conflictos y ambigüedades. Alternativamente, en algunos casos puede ser necesario hacer cambios en las descripciones del puesto, en la división de las labores, en las relaciones jerárquicas estructurales o en aspectos similares del trabajo y su medio ambiente.

El tipo de intercambio de información es necesario para facilitar el análisis y el delineamiento del rol también es útil para crear un ambiente en el que haya la menor indisposición para tratar los problemas de sobre carga de trabajo.

B) ALTERACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Se basa en el supuesto de que un "buen" clima contribuye a la satisfacción y a la sensación de encontrarse en un ambiente estimulante y que, probablemente, estas dos cuestiones están asociadas con niveles reducidos de estrés.

Los principales contribuyentes al tipo de clima que prevalece en una organización son las prácticas y filosofías ejercidas día con día por los jefes. Las imperfecciones estructurales, el papeleo en exceso, la incapacidad para participar en la toma de decisiones, las comunicaciones pobres e ineficientes y las relaciones impersonales, son ejemplos de variables que contribuyen al clima y que son función de la dirección de la empresa.

Dos puntos a considerar como reductores de estrés son: una mayor participación en la toma de decisiones y el significado de las decisiones a las que se invita a participar a los empleados.

C) ADMINISTRACION POR OBJETIVOS

La administración por objetivos es la administración como un proceso de administración que se centra en el establecimiento de metas, en la planeación de las medidas para alcanzar estas metas y en la revisión periódica del grado en que se han alcanzado.

Podemos reducir al mínimo la probabilidad de fracaso y aumentar la probabilidad de éxito con un buen diagnóstico exhaustivo y con un buen trabajo, desde la perspectiva del manejo del estrés, un primer paso de importancia, consiste en determinar los principales estresores, y si la administración por objetivos puede contribuir a hacer el trabajo necesario para corregirlos.

También es necesario capacitar a los empleados y prepararlos para los problemas que puedan presentarse; más papeleo, más reuniones entre supervisor y subordinados, más franqueza, entre otros.

Los esfuerzos de la administración por objetivos que han tenido éxito en la reducción del estrés, funcionan teniendo en cuenta lo siguiente:

- Prestan atención no sólo a las necesidades de la organización, sino también a las personas.

- Incluyen una excesiva fase de capacitación y preparación, adiestrando a las personas con comunicación y cuestionarios;
- No todos ellos pueden eliminarse o reducirse mediante un sólo método.
- No abarcan demasiado en un principio. Este último punto es de importancia ya que en lugar de resolver todo de una vez, es necesario usar una estrategia gradual. El esfuerzo inicial de la administración por objetivos, debe dirigirse a la minimización o reducción de los estresores detectados. Empezar en pequeña escala redituará en menor confusión, más entusiasmo, y menos estrés.

D) EL AMBIENTE FISICO

Si el lugar de trabajo es físicamente confortable, no tendrá posibilidades de servir como fuente de estrés.

Las empresas pueden minimizar los efectos de los estresores negativos, haciendo cambios prudentes en las políticas normales de operación. De esta forma, al permitir descansos más breves pero más frecuentes, renunciar a los requerimientos de vestimenta acostumbrados, cambiar los horarios de trabajo y brindar instalaciones a las que el empleado puede escapar temporalmente del estresor. son ejemplos de las formas en que los efectos estresores del ambiente físico pueden reducirse, aunque ciertamente no eliminarse.

E) INSTALACIONES PARA LOS EMPLEADOS

Los esfuerzos de la organización no tienen que ser extraordinarios o implicar grandes cantidades de capital. Tal vez, bastaría con conseguir descuentos para los empleados en asociaciones deportivas y recreativas o utilizar el gimnasio de la delegación más cercana. Lo importante de todos estos esfuerzos es que la organización de la empresa contribuya a mejorar la salud y a reducir el estrés en sus empleados con lo que todos se beneficiarían.

En la actualidad, un número pequeño pero creciente de compañías está brindando a sus empleados gran variedad de instalaciones para reducir el estrés.

F) ORIENTACION DE LA CARRERA

Algunas organizaciones están equipadas para dar orientación experta en lo referente a la carrera y conferencias sobre su planeación, aunque ésta es un área relativamente compleja, en la que la mayoría de los jefes no están entrenados para manejar con profundidad.

G) SELECCION Y COLOCACION

El método para reducir el estrés es una mejor selección y colocación, encontrando a la persona con las habilidades y experiencias necesarias para dominar el trabajo.

H) ENTRENAMIENTO

Los empleados pueden aprovechar el entrenamiento para percatarse mejor de sí mismos y para decidir sobre las estrategias correctas con respecto al manejo del estrés personal. Además, parece razonable concluir que cualquier capacitación que ayude a los empleados a desempeñar su trabajo con mayor eficiencia, que reduzca los conflictos, que mejore la comunicación o la relación entre supervisor y subordinado, tendrá un efecto positivo en la reducción del estrés.

No puede recomendarse un método único para manejar el estrés en todas las organizaciones, ya que esto depende de los diferentes estresores diagnosticados en cada organización.

4.4 TÉCNICAS PARA EL CONTROL DEL DOLOR DE CABEZA

Una vez que se han propuesto diversas técnicas para la prevención o control del estrés, resulta importante también mencionar algunas técnicas para el control del dolor de cabeza, puesto que, como se ha mencionado este padecimiento, tan complejo y multideterminado, es muy común en la población, y el tratar de encontrar solución, ha sido tema de interés en los últimos años.

Estas técnicas propuestas ayudarán al paciente a aliviar el malestar inducido por el dolor o en algunos casos a desaparecerlo.

Es importante mencionar que las estrategias o técnicas que se proponen han sido desarrolladas por psicólogos y se han obtenido resultados muy positivos, teniendo la característica de sencillez teórica y minuciosidad en la exposición, al considerar los aspectos instrumentales y el modo de proceder para abordar el problema.

Existen algunos datos (Baskin, 1983; en Bakal, 1982) que indican que en una proporción importante de pacientes con cefalea crónica, la medicación para el alivio del dolor puede en realidad perturbar el problema, es decir, existen cefaleas de rebote, que son exacerbadas por los fármacos administrados para controlar el ataque previo, para ello sería ideal que antes de empezar el tratamiento el paciente tuviera de 2 a 4 semanas sin tomar ningún medicamento.

EL AUTORREGISTRO DE LA CEFALEA. - Debido a que las cefaleas pueden variar en intensidad frecuencia y duración, resulta difícil que el paciente dé un informe global y preciso de su padecimiento, para ello se han creado autorregistros conocidos generalmente como "el diario de la cefalea", en los cuales se puede evaluar el nivel del dolor y el grado de incapacitación. Todo esto se basa en el supuesto de que la mejor fuente de información sobre el dolor de cabeza, detectando cambios e intensidad, es el paciente.

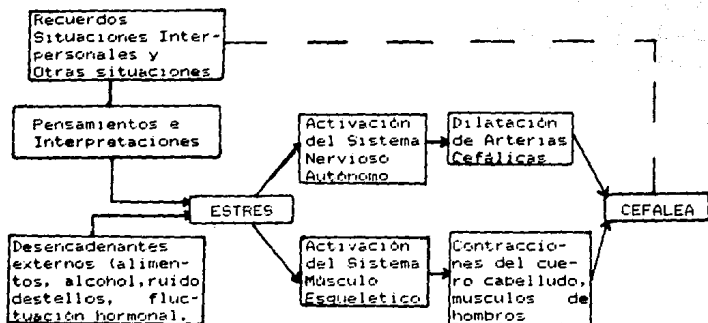
MODELO PARA LA EXPLICACION DE LOS MECANISMOS QUE SUBYACEN A LA CEFALEA CRONICA .- Este modelo ha ayudado en alguna medida a la interpretación de la cefalea crónica y en su tratamiento. su mayor beneficio es construir un instrumento de educación para el paciente.

En todo tratamiento existe una fase de educación explícita para los pacientes nuevos en la sesión del tratamiento, en esta fase se intenta proporcionar al paciente un modelo que le ayudará a explicar su trastorno como un problema relacionado potencialmente con el estrés, y se proporciona también una explicación de porqué el tratamiento tiene razón de ser en un trastorno como la cefalea.

Las razones para incluir esta fase son:

- a) La participación del paciente en el tratamiento será mayor si se comprenden los pasos a seguir y si sabe que puede esperar de él .
- b) Se intenta que el paciente participe activamente en el tratamiento.
- c) Se intenta movilizar las expectativas de mejoría y de alivio de la cefalea, efecto placebo.

A continuación se presenta el modelo de estrés y cefalea.



MODELO DE ESTRÉS Y CEFALEA (Blanchard y Andrasik, 1982)

De este modelo se deriva que las diversas estrategias terapéuticas que se han utilizado actúan en algunos de los puntos del diagrama. Las estrategias físicas tienen la finalidad de reducir la intensidad del estrés e interrumpir la activación fisiológica, las estrategias mentales tienen como objetivo trabajar más los inductores psicológicos y prevenir que el paciente llegue a un estado de estrés.

A) ENTRENAMIENTO EN RELAJACION PROGRESIVA

Consiste en la contracción y relajación sistemática de los grupos musculares principales de todo el cuerpo, las personas se sienten

relajadas después de realizar los ejercicios de tensión-relajación. Conseguir un estado de relajación profunda es una habilidad que se aprende.

Para realizar el entrenamiento en relajación se recomienda hacerlo en una habitación tranquila, relativamente insonorizada. Esta técnica se puede aplicar en casa, ya sea con o sin ayuda de la cinta magnetofónica de instrucciones de relajación, en la que se dice al paciente de forma explícita que es claramente consciente de lo que está haciendo. La práctica en casa con cinta magnetofónica ofrece tres ventajas:

- Controla la tranquilidad y duración de la sesión en casa.
- Liberan al paciente de la preocupación de no seguir correctamente la secuencia de ejercicios.
- El paciente no depende de que sea el terapeuta el que dé las instrucciones.

Esta técnica como terapia única presenta limitaciones, si bien, será de gran utilidad como complemento de otras estrategias (biorretroalimentación).

El entrenamiento en relajación no requiere de ningún equipo específico y resulta más fácil de aplicar por parte del terapeuta, es también una estrategia más general y global para conseguir la reducción de la activación fisiológica autónoma y la tensión muscular esquelética.

El entrenamiento en biorretroalimentación es considerado menos global pues se aplica a respuestas fisiológicas específicas.

B) ENTRENAMIENTO EN BIORRETROALIMENTACION

Empezando con el primer trabajo de Budzynsky y Stoyva (Budzynsky y Cols. 1970, 1973) la mayoría de tratamientos mediante biorretroalimentación de la cefalea tensional o por contracción muscular han tenido como objetivo enseñar al paciente a relajarse y a reducir el nivel de actividad muscular en la zona de la frente, sobre todo del músculo frontal por medio de la biorretroalimentación de la electromiograma frontal (EMG).

Si se recuerda la definición y la descripción general de la cefalea tensional realizada por el Comité Ad Hoc (1962; en Bakal, 1983) (contracciones sostenidas de los músculos de la cara, el cuero cabelludo y el cuello, con dolor de localización bilateral, especialmente en la región occipital o bien con la sensación de que una cinta rodeara y apretara la cabeza), es obvio que resultará beneficioso para el paciente aprender a regular los niveles de actividad de estos músculos. De hecho, la mayoría de estudios que han aplicado esta forma de tratamiento, a pacientes con cefalea tensional crónica, informan haber conseguido resultados satisfactorios.

El tratamiento de la cefalea tensional se puede llevar a cabo bajo las siguientes condiciones :

- Biorretroalimentación EMG frontal
- Entrenamiento en relajación
- Biorretroalimentación EMG frontal y entrenamiento en relajación
- Placebo de tipo psicológico
- Placebo farmacológico
- Autorregistro de la cefalea

Los resultados que se han obtenido muestran que la biorretroalimentación frontal resulta útil y reduce un 60% aproximadamente la actividad dolorosa de la cefalea.

El entrenamiento, ayuda a controlar ciertas respuestas fisiológicas.

La técnica consta de tres partes básicas: un aparato electrónico para detectar los pequenísimos cambios que pueden producirse en una respuesta determinada; segundo, convertir estos cambios en una señal que pueda procesarse fácilmente (electrónica); tercera, la retroalimentación de esta información.

En el proceso de aprendizaje de control de respuestas hay dos aspectos importantes; primero, se puede utilizar la situación de biorretroalimentación como su propio laboratorio; y segundo, dejar que se produzca la respuesta.

Las fases de esta técnica son: adaptación, línea base, autocontrol-1, entrenamiento en biorretroalimentación, autocontrol-2.

C) TRATAMIENTO MEDIANTE BIORRETROALIMENTACION DE DOLOR DE CABEZA MIGRANOSO

Se procede a la medición de la temperatura de la piel en dos lugares a la vez, la punta del dedo y la frente. La señal de la biorretroalimentación es la medición de la temperatura entre los dos sitios, y la tarea del paciente consiste en incrementar la temperatura del dedo con respecto a la frente. (Fundación Meninger, 1965; en Blanchard, 1989)

BIORRETROALIMENTACION TERMICA.- Parece ser que la biorretroalimentación térmica puede ser un sistema indirecto de enseñar a los pacientes a regular la actividad del sistema nervioso simpático periférico. (Sovak, Kunzel, Sternbach y Dalessio, 1981)

TRATAMIENTO MEDIANTE BIORRETROALIMENTACION EN CEFALEA COMBINADA (MIGRANA TENSIONAL).- La biorretroalimentación térmica y la relajación progresiva, aplicadas en forma simultánea o consecutiva permite obtener resultados prometedores en cefalea combinada. (Blanchard y Andrasik. 1982)

COMBINACION DE BIORRETROALIMENTACION TERMICA Y ENTRENAMIENTO EN RELAJACION EN EL TRATAMIENTO DE CEFALEA VASCULAR.- Se recomienda este abordaje terapéutico, especialmente en el caso de migraña y cefalea tensional combinada, pues aunque es un programa prolongado se han obtenido buenos resultados. (Blanchard y Andrasik, 1982)

CAPITULO V PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

5.1 PROBLEMA DE INVESTIGACION

La frecuencia con que cada día un mayor número de personas sufre dolor de cabeza, es realmente alarmante, ya que constituyen un problema de salud general en toda la población. Asimismo, la vida tan agitada que vivimos, debido a las diversas actividades que se realizan: el trabajo, la familia, las actividades sociales, educativas, la economía, entre otras, pueden ser variables que de alguna manera influyen en la incidencia y prevalencia del dolor de cabeza. (Rosas y Otero 1984)

Por otro lado, es importante considerar que el trabajo representa parte de la realización del ser humano, así como también la principal fuente de ingresos, y las organizaciones influyen en la vida laboral del sujeto, en su bienestar físico, psicológico y social, lo cual está vinculado a la existencia de otras variables como lo son las de tipo Intraorganizacional, constituidas por el Ambiente Físico, (luz, salud, ruido y temperatura); a Nivel Individual, (ambigüedad de rol, rol conflictivo, rol cuantitativo, rol cualitativo, desarrollo de carrera, responsabilidad por personas) a Nivel Grupal, (falta de cohesión, respaldo inadecuado del grupo); a Nivel Organizacional, (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder); a Nivel

Extraorganizacional, (relaciones familiares, problemas económicos, etc.); en consecuencia, estas variables están relacionados con la existencia de factores individuales que resultan útiles para comprender la satisfacción e insatisfacción, así como, la conducta orientada al logro en el trabajo.

Así, una dimensión de interés es la percepción de control que las personas tienen de los factores antes mencionados, es decir, el individuo asume que puede controlar los acontecimientos, y las situaciones importantes en el sentido de ubicar el control fuera (locus de control externo) o dentro de sí mismo (locus de control interno).

El interés por estudiar estos factores, surge de los hallazgos que parecen indicar que los sujetos con locus de control externo, afrontan el estrés con desventaja y son más vulnerables a sus efectos patógenos. (Schill y Cols. 1982; Toves y Cols. 1981; en Valdes, 1985).

Por lo anterior, la presente investigación tuvo la finalidad de identificar las principales variables, fundamentalmente las que se categorizan como estresores dentro del ambiente de trabajo y establecer su relación con el locus de control y dolor de cabeza:

En vista de que los constructos, tanto de estrés como los de locus de control, han mostrado ser multidimensionales, pensamos que es en esta forma como debía abordarse la interrelación entre

ambas variables, por ello, la realización de nuestro trabajo buscó establecer los nexos existentes entre las dimensiones que caracterizan el estrés en el trabajo y las correspondientes al locus de control de los sujetos en estudio.

A) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Conforme a lo mencionado al inicio de éste capítulo, el problema de investigación se planteó de la siguiente forma:

Cual es la relación entre el dolor de cabeza, estrés en el trabajo y tipo de locus de control que caracteriza a los sujetos sufridores de dolor de cabeza crónico de origen psicógeno ?

Para el desarrollo de este estudio nos fijamos los siguientes objetivos.

B) OBJETIVOS

- Identificar los principales estresores en el ambiente de trabajo de los sujetos en estudio, mediante la aplicación del cuestionario de estrés en el trabajo propuesto por Invancevich y Matteson (1980)
- Determinar si hay relación entre estrés en el trabajo y el dolor de cabeza psicógeno, en el grupo de sujetos en estudio.
- Identificar las características del locus de control de los sujetos en estudio.

- Relacionar los factores estresantes del trabajo con el locus de control y el dolor de cabeza, en el grupo de sujetos en estudio.

C) TIPO DE ESTUDIO

El grupo de sujetos en estudio se describió en función de las variables : edad, sexo, escolaridad y puesto, por lo tanto fué un estudio descriptivo observacional.

D) HIPOTESIS

La hipótesis que se planteó para dar respuesta al problema formulado fue :

"Existe una relación estadísticamente significativa ($P = <.05$) entre el dolor de cabeza psicógeno, el estrés en el trabajo y el tipo de locus de control en una población de sujetos que sufren dolor de cabeza de origen psicógeno".

De manera colateral se formularon hipótesis relacionadas con la escolaridad, edad, sexo y puesto de los sujetos.

ESCOLARIDAD

H1. "Existen diferencias estadísticamente significativas ($P = <.05$) entre el dolor de cabeza, el estrés en el trabajo y el locus de control, entre los diferentes niveles de escolaridad".

EDAD

H2. "Existen diferencias estadísticamente significativas ($P < .05$) entre el dolor de cabeza, el estrés en el trabajo, el locus de control de los sujetos, y la edad".

SEXO

H3. "Existen diferencias estadísticamente significativas ($P = < .05$) entre el dolor de cabeza, el estrés en el trabajo, y el locus de control, entre hombres y mujeres".

PUESTO

H4. "Existen diferencias estadísticamente significativas ($P < .05$) entre el dolor de cabeza, el estrés en el trabajo y el locus de control, entre los puestos que desempeñan los sujetos en estudio".

5.2 METODO

A) VARIABLES

Las variables que se manejaron en la presente investigación se definen de la siguiente manera:

Dolor de cabeza crónico de origen psicógeno.- Alteración del organismo, sin antecedentes orgánicos (parásitos intestinales, hipertensión arterial caracterizada por lesiones cardiovasculares o tumores cerebrales).

ESTRES. - Respuesta adaptativa mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de cualquier acción, situación o acontecimiento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. (Ivancevich y Matteson 1980)

Selye definió el estrés como " el estado manifestado por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos inducidos dentro de un sistema biológico".

LOCUS DE CONTROL. - Término que se refiere a las percepciones de la gente, sobre el grado en que siente que el control sobre los acontecimientos externos está dentro o fuera de su poder de influencia. Es un moderador potencial de la respuesta de estrés. (Ivancevich y Matteson, 1980).

Rotter (1966) definió control interno y externo de la siguiente forma : "Cuando un refuerzo es percibido por un sujeto como no contingente a alguna acción suya, en nuestra cultura, típicamente percibe esto como un resultado de la suerte, el destino, el control de otros poderosos, o como impredecible por causa de la gran complejidad de las fuerzas que lo rodean. Cuando el acontecimiento es interpretado de este modo, se denomina a esto como una creencia en control externo. Si la persona percibe que el evento es contingente a su conducta o a sus características relativamente permanentes, se denomina creencia en el control interno ".

B) MUESTRA

En la investigación participaron 40 sujetos de un estudio de dolor de cabeza que realiza el Laboratorio de Plasticidad Cerebral y Psicofisiología Aplicada de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dichos sujetos fueron captados a lo largo de ocho meses, acudiendo al mencionado laboratorio por el aviso de Tratamiento de Dolor de Cabeza, publicado en la Gaceta de la U.N.A.M. y otros medios de difusión. (Anexo 2)

De la gente que acudió al aviso, los terapeutas encargados de impartir el tratamiento, seleccionaron únicamente a aquellos que padecieran dolor de cabeza crónico de origen psicógeno.

Además de las características mencionadas, se requirió para fines de la presente investigación que los sujetos trabajaran y tuvieran una escolaridad mínima de primaria.

El 32.5% de la muestra (13) estuvo constituida por hombres y el 67.5% (27) por mujeres; con un rango de edad de 16 a 65 años, de los cuales el 32.5% (13) fue de 16 a 31 años; el 55% (22), de 32 a 47 años y el 12.5% (5) de 48 a 65 años; de escolaridad primaria 10% (4), secundaria 30% (12), bachillerato 27.5% (11) y licenciatura 32.5% (13); y con puestos operativos 20% (8), técnicos 62.5% (25) y gerenciales 17.5% (7)

C) INSTRUMENTOS

a) Instrumento para la medición de estrés.-

Se utilizó la escala multidimensional para diagnosticar el estrés propuesta por Ivancevich y Matteson.

El instrumento que se utilizó en el presente estudio, está constituido por 59 reactivos (anexo 3). Las dimensiones que se identificaron para el instrumento fueron :

ESTRESORES DEL AMBIENTE FISICO.- El estrés es la respuesta psicológica a diversos estímulos ambientales. (reactivos 1, 8, 12, 20)

ESTRESORES INDIVIDUALES.- Surgen como resultado de las funciones individuales y personales que se desempeñan en el trabajo.

- **Ambigüedad de rol:** Incertidumbre sobre el alcance del trabajo desempeñado. (reactivos 5, 11, 17, 23, 24)

- **Rol conflictivo.-** Conflicto resultante cuando el cumplimiento con un conjunto de presiones del rol, dificulta o imposibilita el cumplimiento con otro conjunto. (reactivos 6, 3, 18, 24, 30)

- **Sobrecarga del rol cuantitativa.-** Se presenta cuando un individuo tiene demasiado trabajo por hacer o tiempo insuficiente para terminar el trabajo necesario. (reactivos 7, 13, 19, 25, 31)

-Sobrecarga del rol cualitativa.- Ocurre cuando los individuos sienten que carecen de las habilidades, la experiencia o la competencia necesarias para ejecutar su trabajo. (reactivos. 2, 4, 14, 26, 32)

-Desarrollo de la carrera.- Aspectos de la interacción del individuo. con el medio ambiente organizacional, que influyen sobre la percepción del individuo sobre la calidad del progreso en su carrera. reactivos (9, 15, 21, 27, 33)

Responsabilidad por personas.- Cualquier tipo de responsabilidad puede ser una carga para el individuo, pero para algunos es mucho menos probable que la responsabilidad sea un estresor que para otros. (reactivos 10, 16, 22, 28, 34)

ESTRESORES GRUPALES

La efectividad de la organización está influenciada por la naturaleza de las relaciones entre los miembros de un grupo.

Clima organizacional.- Estresor organizacional generado por la interacción de las personas, las estructuras políticas y las metas de una organización. (reactivos 35, 44, 45, 54)

Estructura organizacional.- Estresor organizacional causado por la estructura establecidas y la jerarquía de poder y autoridad de la organización. (reactivos 36, 46, 50, 58)

Territorio organizacional.- Estresor organizacional causado por el espacio personal o el escenario de actividades de una persona. (reactivos 37, 49, 56)

Tecnología.- Estresor organizacional creado por arreglos, limitaciones o equipo tecnológicos. (reactivos 38, 48, 59)

Influencia del líder.- Acciones, estilo y procedimientos de algún líder, que funcionan como estresores para ciertos individuos. (reactivos 39, 40, 47, 51)

Falta de cohesión.- Estresor grupal relativo a fuerzas que desplazan a un miembro del grupo, alejándolo de los demás. (reactivos 41, 43, 52, 55)

Respaldo inadecuado del grupo.- Estresor grupal que se presenta cuando se comparten sólo en pequeño grado las opiniones y emociones de los miembros del grupo. (reactivos 42, 53, 57)

b) Instrumento para la medición de locus de control.

El instrumento está constituido por varias escalas, consta de 53 reactivos (anexo 4) las dimensiones que se identificaron con el instrumento fueron :

- FACTOR 1. FATALISMO/SUERTE.** - Se refiere a creencias en un mundo no ordenado en donde los refuerzos dependen de factores azarosos como la suerte o el destino. (reactivos 2, 5, 8, 9, 12, 15, 21, 25, 27, 33, 40, 44, 48, 52)
- FACTOR 2. PODEROSOS DEL MACRO-COSMOS Y SUBESCALA DE ENAJENACION SOCIOPOLITICA.** - Esta dimensión se refiere a personas que tienen el control por que tienen el poder. (reactivos 1, 3, 4, 7, 13, 17, 24, 30, 36, 47, 53,)
- FACTOR 3. AFECTIVIDAD.** - La subescala describe situaciones en que el individuo consigue sus objetivos a través de relaciones afectivas con quienes le rodean. (reactivos 6, 11, 18, 19, 22, 26, 35, 45, 49)
- FACTOR 4. INTERNALIDAD INSTRUMENTAL.** - La subescala se refiere a situaciones en que el individuo controla su vida debido a su esfuerzo, trabajo y capacidades. (reactivos 10, 16, 23, 28, 31, 37, 39, 42, 46, 50)
- FACTOR 5. PODEROSOS DEL MICRO-COSMOS.** - La dimensión se refiere a las personas que tienen el poder, están más cercanas del individuo y controlan los refuerzos que le interesan. (reactivos 14, 20, 29, 32, 34, 38, 41, 43, 51)

c) Otros instrumentos

Como antecedente para llevar a cabo esta investigación se utilizaron dos cuestionarios: uno de Atención Individual (anexo 5) y otro de Dolor de Cabeza (anexo 6), ambos elaborados y aplicados por el personal del Laboratorio de Plasticidad Cerebral y Psicofisiología Aplicada, de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M..

Lo anterior con el objeto de conocer los datos generales de los sujetos y algunos aspectos de sus historia clínica, dichos datos fueron anotados en una hoja de identificación y datos generales. (anexo 7).

D) PROCEDIMIENTO

Se explicó a los terapeutas los fines de nuestra investigación, solicitándoles los expedientes de aquellos pacientes que trabajaran, dichos expedientes sirvieron para obtener información general y del padecimiento de cada uno de ellos, apoyándonos principalmente en el cuestionario de Atención Individual y el cuestionario de Dolor de Cabeza.

Posteriormente se solicitó la colaboración de los terapeutas para la aplicación de los cuestionarios de Estrés en el Trabajo y Locus de Control, esto fue con la finalidad de no interferir en el tratamiento de los pacientes. De esta forma, al terminar la sesión (en la que el terapeuta considerara pertinentes cada terapeuta aplicaba al paciente los cuestionarios mencionados, permaneciendo cerca de estos para aclarar cualquier duda que se pudiera presentar, no hubo tiempo limite para contestarlos. Esto se realizó hasta completar la población de estudio que fue de 40 sujetos.

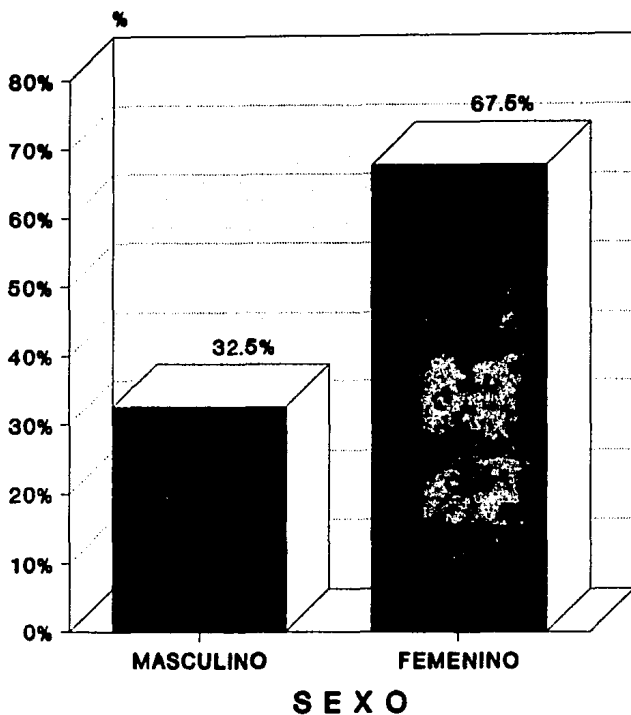
Una vez que se logró completar la muestra se llevó a cabo el siguiente análisis estadístico.

5.3 ANALISIS ESTADISTICO Y RESULTADOS.

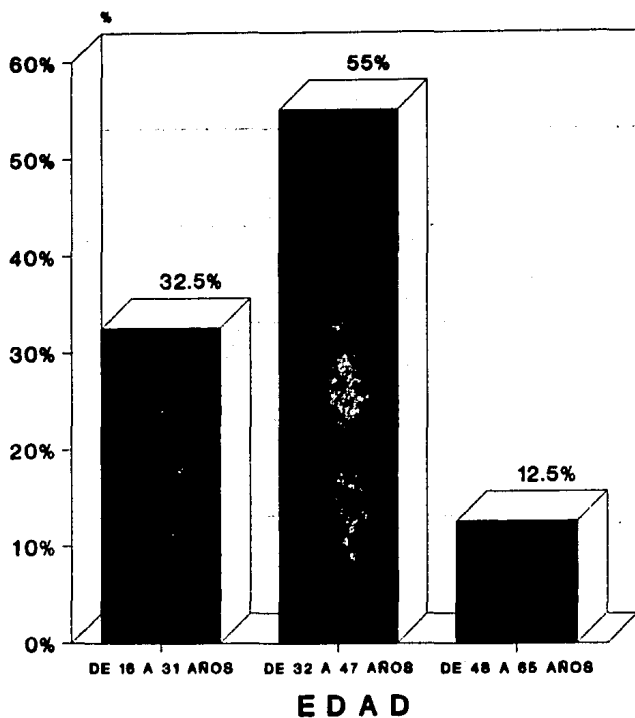
A) DESCRIPCION GRAFICA DE LA MUESTRA

A continuación se presentan gráficas de la distribución de nuestra población de estudio, en cuanto a las variables utilizadas, sexo, edad, escolaridad y puestos.

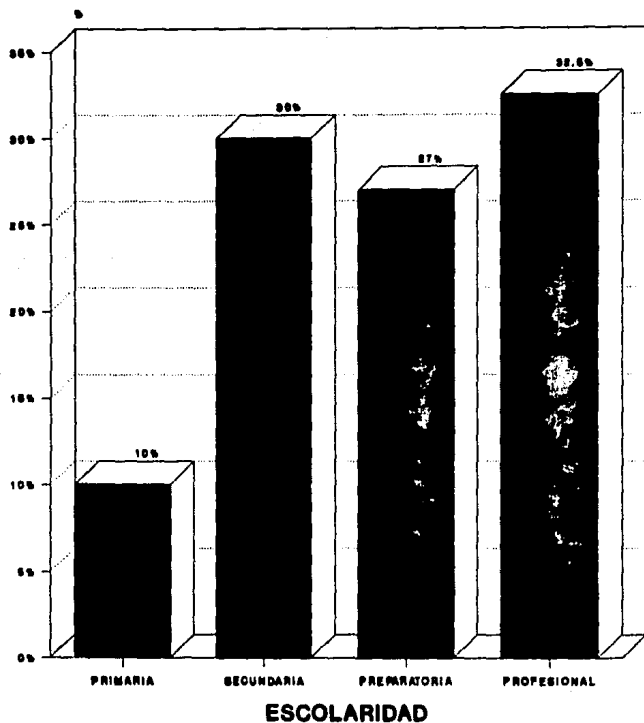
DESCRIPCION DE LA MUESTRA POR SEXO



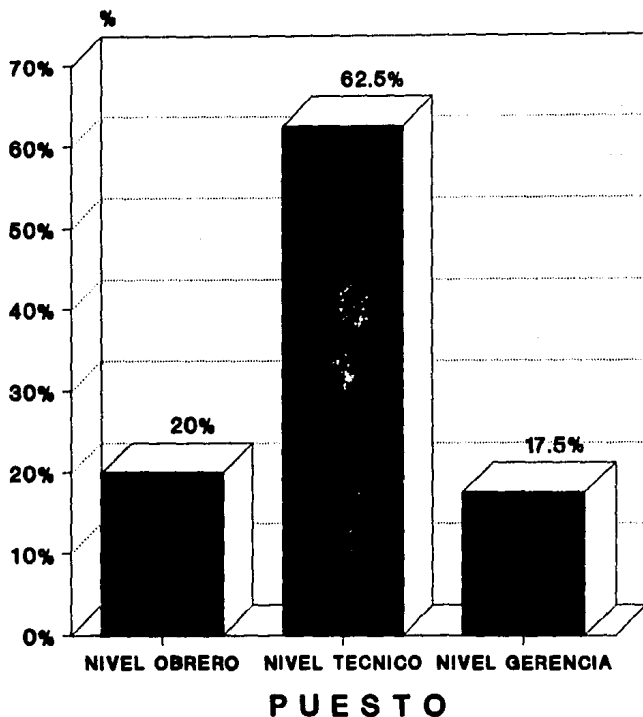
DESCRIPCION DE LA MUESTRA POR EDAD



DESCRIPCION DE LA MUESTRA ESCOLARIDAD



DESCRIPCION DE LA MUESTRA POR PUESTO



B) ESTRES EN EL TRABAJO

La calificación cruda de los cuestionarios de estrés en el trabajo se muestra en el anexo 8.

Para identificar los principales estresores en el ambiente de trabajo, que caracterizaron a nuestra población de estudio, se hizo un análisis con la prueba de χ^2 a los datos crudos obtenidos en la aplicación de la prueba de estrés (Ivancevich y Matteson 1980), con cada una de las variables utilizadas; para este análisis se aceptó un nivel de significancia de .05% como límite. Anexo 9.

A continuación se presentan los estresores en el ambiente de trabajo que fueron estadísticamente significativos en nuestra población de estudio.

VARIABLE	ESTRESOR	χ^2	TABLAS
Sexo	INFLUENCIA DE LIDER	6.31	5.99
Edad	TEMPERATURA	10.32	9.49
Edad	ROL CUANTITATIVO	133.42	9.49
Edad	RESP. POR PERSONAS	16.14	9.49
Edad	ESTRUCTURA ORGANIZ.	10.74	9.49
Edad	INFLUENCIA DEL LIDER	18.02	9.49
Escol.	LUZ	14.63	12.60
Escol.	SALUD	42.04	12.60
Escol.	AMBIGUEDAD DE ROL	13.08	12.60
Escol.	ROL CONFLICTIVO	23.13	12.60
Escol.	ROL CUALITATIVO	63.14	12.60
Escol.	TERRITORIO ORGANIZ.	31.93	12.60
Puesto	TECNOLOGIA	19.23	9.49

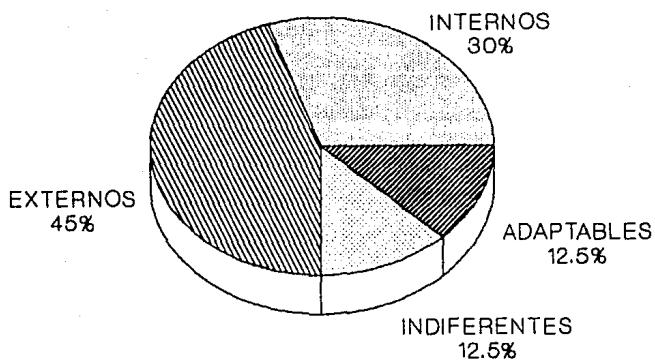
C) LOCUS DE CONTROL

La calificación cruda de los cuestionarios de Locus de control, se muestra en el anexo 10.

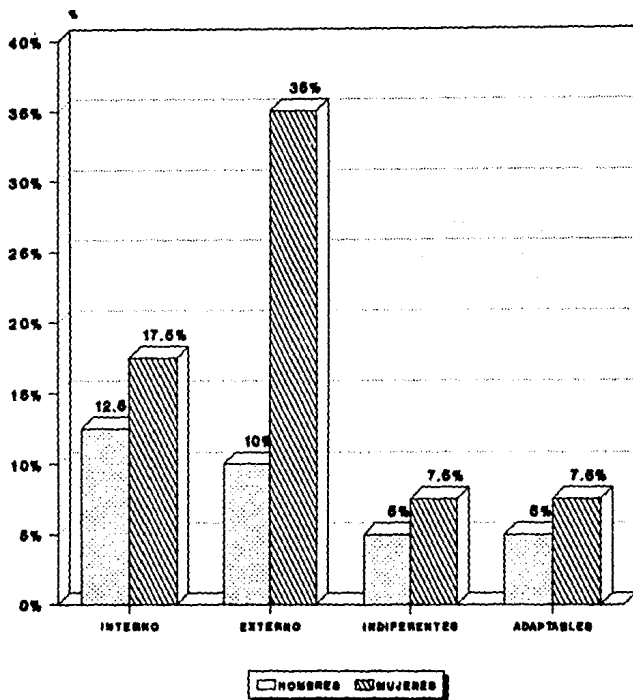
Con los puntajes crudos obtenidos en la aplicación de la prueba, se realizó un análisis individual a través de una media poblacional de cada una de las escalas del instrumento, para identificar el tipo de control de nuestra población en estudio. Anexo 11.

A continuación se presentan gráficas de la distribución de la muestra y su Locus de control, así como su relación con las variables, sexo, edad, escolaridad y puesto.

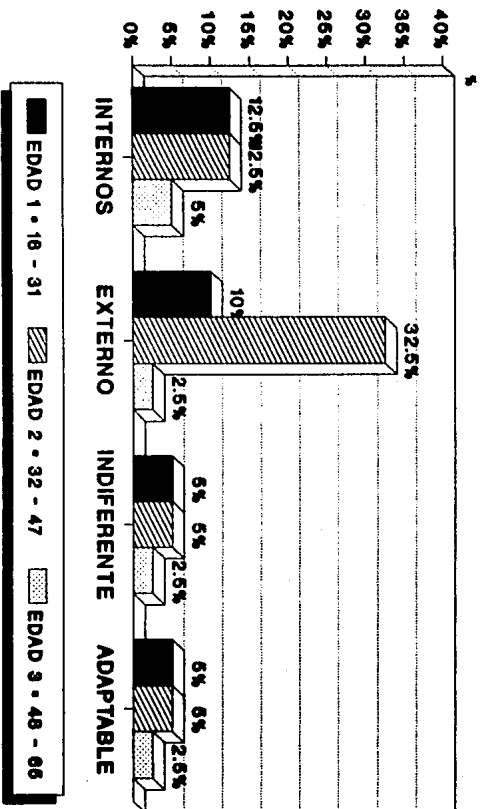
LOCUS DE CONTROL



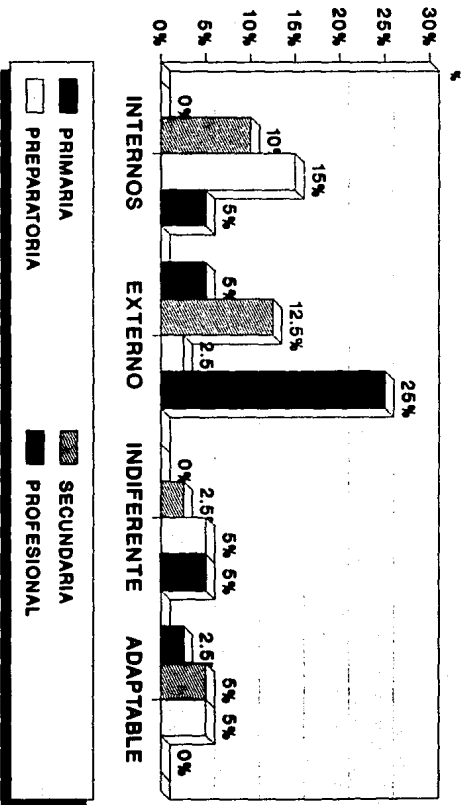
LOCUS DE CONTROL VARIABLE SEXO



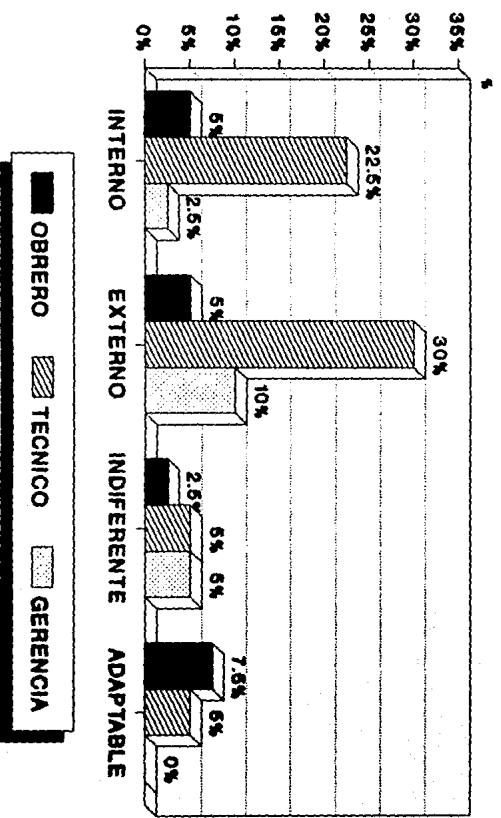
LOCUS DE CONTROL POR EDADES



LOCUS DE CONTROL POR ESCOLARIDAD



LOCUS DE CONTROL POR PUESTO



D) CORRELACIONES

Con el propósito de conocer la asociación de los estresores estadísticamente significativos del instrumento de estrés en el trabajo, con cada una de las escalas del instrumento de Locus de Control, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Dicha correlación resulta aplicable a muestras como la del presente estudio, cuando la magnitud de la muestra es igual o mayor que 30 casos.

Se obtuvieron 7 correlaciones entre los estresores en el ambiente de trabajo que fueron más significativos en nuestra población de estudio y el locus de control (interno-externo).

- Los estresores del ambiente físico, luz y salud correlacionaron significativamente. ($r=.3703$ calculada; $r=.3044$ tablas) con nivel de significancia mayor a .0187.
- Asimismo el estresor temperatura correlacionó con el estresor salud ($r=.3914$ calculada; $r=.3044$ tablas) con un nivel de significancia mayor de .0125.
- El estresor del ambiente físico, temperatura, correlacionó significativamente con poderosos del macro-cosmos (locus de control externo), ($r=.3729$ calculada; $r=.3044$ tablas) con un nivel de significancia mayor de .0178.

- La correlación luz, estresor del ambiente físico, y poderosos del macro-cosmos ($r=.3591$ calculada; $r=.3044$ tablas) con un nivel de significancia mayor de .0229.
- Los estresores individuales, ambigüedad de rol y responsabilidad por personas correlacionaron significativamente ($r=.3604$ calculada; $r=.3044$ tablas) con un nivel de significancia mayor de .0223.
- El estresor individual, rol conflictivo, correlacionó significativamente con fatalismo suerte (locus de control externo) ($r=.3591$ calculada; $r=.3044$ tablas), con un nivel de significancia mayor de .0229.
- El estresor organizacional, influencia del líder, correlacionó significativamente con poderosos del microcosmos ($r=.3515$ calculada; $r=.3044$ tablas), con un nivel de significancia mayor de .02612.

El 45% de la población de estudio, presentó un locus de control externo y no se encontró ninguna correlación entre los diferentes estresores en el ambiente de trabajo relacionados con locus de control interno.

5.4 DISCUSION Y CONCLUSIONES

El presente estudio se realizó con el propósito de conocer la relación entre el dolor de cabeza de tipo psicógeno, el estrés en el trabajo y el tipo de locus de control, en una población de sujetos que sufren dolor de cabeza de origen psicógeno.

Conforme a la literatura presentada sobre los principales estresores en el ambiente de trabajo (véase cap. 1), al señalar que el trabajo es una parte sustancial de satisfacción y de identidad, pero en el caso en el que el individuo tiene problemas para adaptarse a una situación demandante generalmente las presiones del ámbito laboral provocan tensión, insatisfacción, ansiedad, agobio, etc. reacciones todas componentes del estrés.

Con esto pudiera pensarse que los factores contextuales (de orden estresantes) son solamente importantes en la medida que constituyen un problema de salud, ya que desde otro punto de vista las reacciones ante el estrés indican adaptación y ajuste ante cualquier situación que se presente en un determinado momento y en consecuencia es un generador de energía y motivación que es canalizado para la consecución de metas y objetivos.

Sin embargo, en la presente investigación, de acuerdo al cuestionario de estrés utilizado, se observaron resultados que apoyaron la relación de estresores con las condiciones físicas del medio ambiente y el dolor de cabeza, encontrándose que la luz

es un factor esencial para acelerar la productividad; y de esta depende prevenir la fatiga visual y los dolores de cabeza de los empleados, ya que la visibilidad considera varios factores: tamaño del objeto que se trabaja, su distancia de los ojos, persistencia de la imagen, etc.; sin embargo su nivel debe aumentar no solo en relación con el grado de precisión, sino también en función de la edad de los empleados. La organización además de preveer el nivel de iluminación óptimo para el buen desempeño de las funciones que se realizan, debe mantenerlo en buen estado. Siempre que se pueda debe aprovecharse la luz natural, preveer luz artificial en cualquier estación del año, hora del día o situación metereológica. Otro factor que influye es el número de horas que se utiliza.

Si bien la iluminación representa un factor de importancia, es el más fácil de corregir.

Temperatura.- El organismo humano tiene por función mantener constante la temperatura del sistema nervioso central y de los órganos internos, con este fin, mantiene su equilibrio térmico, gracias a un intercambio continuo de calor con el medio ambiente. el grado de intercambio depende, por un lado, de la temperatura del aire, ventilación, humedad y calor radiante y por otro, del metabolismo. durante la actividad física, los valores metabólicos pueden alcanzar niveles diez veces superiores a los correspondientes a periodos de descanso.

Existe una complejidad de factores físicos que intervienen en la sensación que experimenta el trabajador, es decir algunas personas prefieren más ventilación y otras menos, unas sienten más frío y otras están a gusto.

Se observó que la temperatura es un estresor que está relacionado con las diferentes edades de nuestra población de estudio, lo cual está apoyado por lo anteriormente expuesto.

De esta manera consideramos conveniente indicar las temperaturas del aire recomendables para diferentes tipos de trabajo. (Oficina Internacional de Trabajo 1987).

	C	F
- Trabajo sedentario	20-22	68-72
- Trabajo físico ligero en posición sentada	20-22	66-68
- Trabajo ligero de pie	17-18	63-65
- Trabajo mediano de pie	16-17	61-63
- Trabajo pesado de pie	14-16	57-61

Los locales y puestos de trabajo deberían combinarse de modo que el desgaste de energía de las personas que trabajan en ellos sea lo más uniforme posible, con el fin de que la mayoría de los trabajadores se sientan en condiciones climáticas óptimas, puesto

que es sabido el efecto del bienestar térmico para la producción, sobre todo tratándose de trabajos intelectuales.

Por otra parte, en efecto, cuando hablamos de luz y temperatura como elementos estresantes nuestra muestra los percibió como amenazantes a su salud.

Dentro de los estresores que están asociados al papel que se desempeña o a las tareas con las que se tiene que cumplir en la organización se detectó que la sobrecarga de rol cuantitativa se presenta cuando, debido a las exigencias de la productividad, se exige al trabajador una gran cantidad de trabajo, dándole tiempo insuficiente para realizarlo.

Con respecto a la sobrecarga de rol cualitativa, se observó que los resultados convergen con el hecho de que hubo individuos que al desconocer métodos, políticas y procedimientos de la organización se percibieron a sí mismos como carentes de experiencia y habilidades para realizar su trabajo, con lo que se corroboró que este factor es motivo de preocupación entre los sujetos.

En relación con la responsabilidad por personas, los resultados sostienen la conclusión de que la responsabilidad por gente, es un estresor mucho más alto que la responsabilidad por material o equipo en el trabajo.

Por otra parte, una relación significativa de carácter importante, como es la ambigüedad de rol, aunque sea de tipo temporal, se percibió como falta de claridad en el desempeño de funciones y por consiguiente, responsable de producir estados de tensión y presión.

El hecho de que dos o más presiones de rol se encuentren en conflicto y en combinación de lo que se espera y exige al empleado de sí mismo, resultó ser un estresor significativo.

En lo que se refiere a los estresores del nivel organizacional, se identificaron:

Estructura Organizacional.- percibida como estresor negativo en el sentido de dificultar, retrasar y hacer más difícil la comunicación dentro de la empresa.

Otro factor importante fue el Territorio Organizacional, en el que se observó claramente que el compartir espacios, materiales, equipo de trabajo, es fuente de estrés desde el momento de trabajar en otro lugar ajeno al que se considera territorio hogareño.

Conforme a lo que Rosseau (1977) expone en lo referente a la tecnología, se confirmó que esta contribuye a provocar estrés desde el arreglo tecnológico que se utiliza en la organización creando diferentes mezclas de empleados hasta la preocupación por la innovación tecnológica.

La influencia del líder también fue percibida como facilitador del estrés.

De acuerdo a los resultados encontrados en esta investigación, puede pensarse que los factores, en el ambiente de trabajo que fueron significativos, son tan solo algunos de los posibles estresores que como señala la literatura expuesta, suponen situaciones de tensión, en el trabajo, es decir, son fuente de estrés, que afecta en mayor o menor grado a personas de diversas edades, nivel de escolaridad, ocupación y sexo. Los resultados de esta investigación convergen con las hipótesis planteadas por los autores (Ivankevich y Matteson, 1980), en donde se corrobora la importancia del tema en cuestión.

Cox (1978) ofrece una taxonomía de las consecuencias del estrés, en la que abarca efectos subjetivos, conductuales, cognoscitivos, fisiológicos y organizacionales; en éstos últimos se incluye: ausentismo, relaciones laborales pobres, baja productividad, alto índice de accidentes y rotación de personal, antagonismo, clima organizacional pobre e insatisfacción en el trabajo. Incluye también efectos relacionados con la salud en los que menciona migrañas y dolores de cabeza, entre otros.

Henry-Gut y Rees, 1973, sugieren que las situaciones estresantes en la vida de los sujetos que padecen dolor de cabeza y los que

están libres de éste son prácticamente las mismas; es decir, no es la cantidad de estrés, sino la reacción al estímulo estresante.

También encontraron que mas de la mitad de los dolores de cabeza reportados por los sujetos se relacionaban con un momento de un evento estresante. Una análisis funcional del ambiente y del estilo de vida de los sujetos que padecen dolor de cabeza, puede descubrir ciertos antecedentes físicos y psicológicos criticos al dolor de cabeza.

En nuestra población de estudio se observó que los pacientes reportaron la presencia del dolor de cabeza en casa o en el trabajo, lo cual pudiera estar relacionado con lo anterior, en virtud de que los estilos de vida incluyen problemas familiares, las dificultades económicas, malas relaciones de pareja, problemas de salud, incertidumbre política, etc., así como preocupaciones en torno al nivel de vida y juegan un papel importante fuera del ámbito laboral.

Así mismo en el trabajo se identificaron los factores estresantes mencionados y ambas variables (estilos de vida y ambiente laboral) tienen una relación muy estrecha.

La mayor parte de las estadísticas indican una preponderancia de dolor de cabeza en mujeres, las proporciones pueden simplemente

representar una mayor tendencia de las mujeres para buscar atención clínica (Refsum, 1968). En relación a esto podemos decir que un 67.5% de nuestra muestra en estudio, estuvo representada por mujeres, lo cual parece indicar que efectivamente son éstas quienes se preocupan más o buscan con más frecuencia tratamientos acerca de este padecimiento.

Es un hecho indudable que a la mujer le toca, además de otros importantes trabajos y responsabilidades hogareñas, la formación moral, social y cultural de sus hijos, especialmente en la infancia y muchas veces, hasta que éstos tienen ya avanzada edad, la misma tarea le corresponde respecto al cuidado de la salud.

De ahí la explicación de que acudan con mayor frecuencia a recibir atención médica ante cualquier padecimiento.

Otro aspecto que se consideró en este trabajo, fué conocer la forma en que cada individuo percibe su control, puesto que todo individuo es diferente, en alguna forma de todos los demás, en términos de inteligencia, habilidades, carrera, aspiraciones, personalidad, necesidades y principalmente en términos de sus reacciones ante los estresores organizacionales.

Schill y Cols (1982); Toves y Cols. (1981), sugieren que los sujetos con locus de control externo afrontan el estrés con desventaja y son más vulnerables a sus efectos patógenos.

En relación a esto, encontramos que un 45% de la población de estudio tuvo un control externo, lo que de acuerdo con lo que dicen estos autores, indica que su vulnerabilidad ante los estresores laborales, está relacionada con el padecimiento del dolor de cabeza.

Esto se pudo constatar al encontrar algunas correlaciones entre los estresores en el ambiente de trabajo, que resultaron significativos en nuestra población de estudio, y el locus de control externo, siendo este el de mayor significancia, en donde se observó que por ejemplo, cuando los factores luz y temperatura son estresores en el individuo, los percibe como amenazantes a su salud, pudiendo ser desencadenadores del dolor de cabeza.

De la misma manera la temperatura y la luz resultan ser factores que afectan el desempeño de aquellas personas que sufren dolores de cabeza y tienen un locus de control externo.

Podemos decir que aquellas personas que no tienen bien definidas las funciones individuales que deben desempeñar y tienen una responsabilidad por el desempeño de otras, se ven afectadas por estas variables, al no poder cumplir con las funciones que le son encomendadas, debido al estrés que estos factores le producen.

Asimismo, el percibir que las situaciones dependen de factores azarosos, como la suerte o el destino y laborar en un ambiente en

donde existan conflictos intra e intergrupales, podría repercutir en el desempeño laboral o en la salud de algunos individuos, pudiendo ser en el caso de esta población de estudio, el dolor de cabeza.

Aquellas personas que tienen el poder y controlan los refuerzos que le interesan no aceptan acciones o estilos de liderazgo y ven afectado su desempeño al no poder cumplir de manera eficiente con las tareas que le son encomendadas.

Algunos expertos han recopilado una serie de técnicas individuales y organizacionales (véase capítulo 4) que pueden resultar de gran utilidad para prevenir, controlar, afrontar y reducir el estrés, con el fin de recuperar la salud física y mental. Ya que si no se previene a tiempo, las consecuencias pueden ser tan serias que se tendrá que hacer esfuerzos mayores para el tratamiento y rehabilitación de individuos afectados, implicando un gran costo social y económico.

Como ya mencionamos, existen técnicas para el control de dolor de cabeza (véase capítulo IV), que han sido desarrolladas y aplicadas por psicólogos, teniendo resultados muy positivos como el que actualmente está realizando la Facultad de Psicología de la U.N.A.M., en el Laboratorio de Plasticidad Cerebral, que atiende a sufridores de dolor de cabeza psicógeno de tipo crónico.

Es evidente que queda mucho por explicar acerca del padecimiento de dolor de cabeza, así como también del conocimientos de factores estresantes dentro de una organización, aunado al locus de control de cada individuo y las consecuencias que podría traer consigo, tanto a nivel subjetivo, como conductual, cognoscitivo y fisiológico, por lo que a continuación se presentan algunas sugerencias que se dan a partir de este estudio, para aquellos psicólogos interesados en llevar a cabo diversas investigaciones que sean de utilidad a las organizaciones para la selección, contratación, capacitación y desarrollo de quienes laboran en ellas.

5.5 SUGERENCIAS

Como se ha podido observar es tan importante el conocer los factores que actúan como estresores del ambiente de trabajo y saber en que forma pueden repercutir, primeramente en la salud del empleado, y consecuentemente en la productividad de la organización, pues una vez que se tiene el conocimiento de los factores más estresantes para el individuo, dentro de el ambiente de trabajo, en la organización, se pueden llevar a cabo las medidas correctivas y preventivas o elaborar programas, aplicar técnicas, a fin de obtener mejores resultados, en lo referente a ausentismo, insatisfacción en el trabajo, logro de objetivos, metas, productividad, entre otros.

Conociendo estos factores estresantes dentro de la organización, a través de la aplicación del instrumento idoneo para medirlos, se pueden prevenir, en el caso de factores del ambiente físico de trabajo, como la luz, ruido y temperatura; en otros se puede tener un parámetro para colocar a la persona adecuada en el puesto adecuado, conociendo su capacidad para aceptar cierto tipo de líder, responsabilidad por personas, la sobrecarga de rol cuantitativa y cualitativa; esto sería a través del conocimiento del locus de control de cada sujeto y de los factores individuales, organizacionales o grupales que le son estresantes.

Es importante señalar que una de las contribuciones en el área laboral es el papel que desempeña el psicólogo de la salud, ya que incluye elementos educacionales, científicos y profesionales en la prevención y el tratamiento de enfermedades, incorporando todas las ramas de la psicología.

Hasta hace relativamente poco, investigaciones examinando el papel del estrés en la conducta de enfermedad y el desarrollo de enfermedades, se enfocaban en eventos estresantes de gran magnitud, y el impacto que estas condiciones frecuentemente extremas y dramáticas pueden tener en la salud. Desgraciadamente la evaluación del estrés diario en ocasiones confunde al estrés con síntomas psicológicos y fisiológicos y ha resultado difícil determinar si los estresores menores resultan ser productores de problemas psicológicos y enfermedades, principalmente en adolescentes, ya que actualmente el ingreso de estos a las organizaciones se ha incrementado notablemente.

Por otro lado, aquellos que creen poder ejercer algún tipo de control en la respuesta a un evento estresante, ya sea conductual o cognoscitivo, aparentemente se ajustan mejor a esos eventos que aquellos que no tienen tal sentimiento de control, por lo que, consideramos que para el psicólogo del trabajo, sería de gran utilidad conocer otros aspectos de la personalidad de cada individuo dentro de una organización, a través de su locus de

control y de aquellos factores dentro de su ambiente de trabajo, que le resulten estresantes, con la finalidad de lograr una mejor selección del personal que va a ocupar determinado puesto, ya sea de nuevo ingreso o bien para futuras promociones, considerando tales características.

Sugerimos, para futuras investigaciones, elaborar un instrumento más amplio y mejor estructurado, validado y confiabilizado en una población mexicana, con el fin de obtener resultados más satisfactorios, que permitan determinar factores estresantes dentro del ambiente de trabajo, en virtud de las limitaciones que se tuvieron con el instrumento utilizado.

Otro aspecto importante sería elaborar programas que incluyan técnicas organizacionales para el manejo de estrés, pues con ello se podrían mejorar aspectos tales como: ausentismo, incapacidades, rotación de personal, malas relaciones personales, baja productividad e insatisfacción en el trabajo, entre otros.

Sería conveniente considerar el estudiar dentro de una organización los efectos subjetivos, conductuales, cognoscitivos, fisiológicos, organizacionales y sobre la salud, que trae consigo el estrés, y que repercuten en cada individuo que forma parte de la empresa y en sí misma, lo cual sería en beneficio tanto de la empresa como del personal, al poder implantar técnicas que

permitan un mayor y mejor control en aspectos tales como: ansiedad, agresión, apatía, arranques emocionales, conductas impulsivas, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, etc..

Es recomendable, para futuras investigaciones seleccionar una muestra mas grande y con igual número de mujeres y hombres, sufridores de dolor de cabeza. lo que permitiría obtener resultados comparativos que en algún momento pudieran ser generalizables, en virtud de que nuestra población estuvo formada en su mayoría por mujeres.

El seleccionar a una población mas homogénea en cuanto a edad, escolaridad y puesto, también sería de gran utilidad.

Debido a que las consecuencias que trae consigo el estrés, ya sea organizacional y extraorganizacional, aunado al locus de control de cada individuo, las cuales son muy extensas (dolores de pecho y espalda, afecciones cardiacas, neurosis, insomnios, psicosis, alteraciones psicósomáticas, apatía sexual y debilitamiento, entre muchas otras), se sugiere hacer investigaciones sobre dichos padecimientos, en áreas laborales con personas que reporten alguno de estos padecimientos dejando para otro tipo de investigaciones a aquellas personas que reportan haber tenido el padecimiento aún antes de empezar a laborar, pues esto daría

parámetros para medir el grado en el que el individuo tiene el control o dominio de una situación amenazante o generadora de estrés y con este conocimiento lograr una menor probabilidad de manifestar patrones adversos de reacción al lograr una modificación en su locus de control.

Por todo lo anterior, creemos que la importancia de nuestro estudio radica en dar pie a otras investigaciones enfocadas a detectar aquellos factores estresantes en la organización aunados al locus de control de cada individuo; así como las consecuencias que esto trae consigo principalmente en el ámbito organizacional y de la salud, a fin de crear programas de prevención o modificación de algunas conductas para prever la ocurrencia de éstas, logrando así que la organización cuente con empleados más capaces de afrontar los estresores organizacionales, y con ello mejores resultados tanto de clima organizacional como de productividad, eficiencia, etc., a través del conocimiento del locus de control.

Creemos que esto será posible si se conjuntan los conocimientos de la psicología del trabajo y demás áreas existentes, para aportar a las organizaciones, las medidas correctivas y preventivas, así como instrumentos para la medición de aspectos tan importantes como los estresores organizacionales y el de locus de control de cada individuo y los efectos que se ven como amenazantes a la salud.

5.6 ANEXOS

- 1.- Modelo Integral de Estrés en el trabajo
- 2.- Aviso del Tratamiento de Dolor de Cabeza
- 3.- Cuestionario de Estrés en el Trabajo
- 4.- Cuestionario de Locus de Control
- 5.- Cuestionario de Atención Individual
- 6.- Cuestionario de Dolor de Cabeza
- 7.- Hoja de Identificación y Datos Generales
- 8.- Calificación de cuestionarios de Estrés
- 9.- Análisis de X² a los datos obtenidos
- 10.- Calificación de Cuestionarios de Locus de Control
- 11.- Análisis Individual para determinar Locus de Control

BOLETO DE CABEZA. SERVICIO DE ATENCION CLINICA

La FACULTAD DE PSICOLOGIA de la U.N.A.M. solicita hace un año personas con historia de dolores de cabeza. Se atendieron 50 personas a lo semana, obteniéndose una mayoría entre el 90 y el 100% en la mayoría de los casos, habiendo solo 2 pacientes refractarios al tratamiento. Nuevamente se abre este servicio, si usted tiene dos o más de las siguientes características :

- 1.- Edad entre 16 y 55 años.
- 2.- Historia de sufrir dolor de cabeza de más de 2 años, con 2 o más episodios de dolor a la semana.
- 3.- Diagnóstico médico de dolor de cabeza originado por tensión psicológica o estrés.
- 4.- Si el dolor de cabeza controla su estilo de vida.
- 5.- Si su miedo al dolor de cabeza ya es incapacitante y le impide realizar su vida normal.

Le ofrecemos:

- Tratamiento para su padecimiento con técnicas altamente especializadas.
- Asesoría psicológica y médica en su caso.
- Mayor capacidad de atención y equipo nuevo.
- Costos razonables y un horario: de lunes a viernes de 8:00 a 21:00 hrs.

ACUDA O LLAME:

FACULTAD DE PSICOLOGIA U.N.A.M.
 Ciudad Universitaria, Circuito Exterior,
 Ave. Universidad No. 1804, Edificio C 2o. piso
 "Laboratorio de Fisiología Cerebral y
 Psicofisiología Aplicada"
 Teléfonos: 5 50 55 18 y 6 55 03 20

Programa de investigación sobre los causas

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____
 ESCOLARIDAD _____ EMPRESA _____
 PUESTO _____ ANTIGÜEDAD _____
 PERCEPCION MENSUAL _____

El siguiente cuestionario fue creado para proporcionar un indicador del grado en que diversos Estresores del Ambiente Físico, a Nivel Individual, a Nivel Grupal y a Nivel Organizacional, constituyen una fuente de estrés para usted.

En cada reactivo usted deberá indicar la frecuencia con la cual la condición descrita es una fuente de estrés.

Después de cada uno marque el número que corresponde (del 1 al 7) que describe mejor la frecuencia con que la condición descrita es fuente de estrés.

- 1.- Si la condición descrita nunca es fuente de estrés
- 2.- Si rara vez es fuente de estrés
- 3.- Si ocasionalmente es fuente de estrés
- 4.- Si algunas veces es fuente de estrés
- 5.- Si frecuentemente es fuente de estrés
- 6.- Si generalmente es fuente de estrés
- 7.- Si siempre es fuente de estrés

1	.- El alumbrado dentro de mi lugar de trabajo es adecuado para el buen desempeño de mi labor.	1	2	3	4	5	6	7
2	.- Las demandas que me hacen en relación con la calidad de trabajo son irracionales.	1	2	3	4	5	6	7
3	.- Estoy entre la espada y la pared entre mis supervisores y mis subordinados.	1	2	3	4	5	6	7
4	.- Las tareas se están volviendo cada vez más complejas.	1	2	3			6	7
5	.- Las tareas de mi puesto y los objetivos de mi trabajo no están claros para mí.	1	2	3	4	5	6	7
6	.- Trabajo en tareas o proyectos innecesarios.	1	2	3	4	5	6	7
7	.- Tengo que llevar trabajo a casa por las noches o durante los fines de semana para estar al corriente.	1	2	3	4	5	6	7
8	.- La tarea que realizo podría repercutir en mi salud en un futuro.	1	2	3	4	5	6	7
9	.- Carezco de las oportunidades adecuadas para progresar en esta Organización.	1	2	3	4	5	6	7

- 1.- Si la condición descrita nunca es fuente de estrés
 2.- Si rara vez es fuente de estrés
 3.- Si ocasionalmente es fuente de estrés
 4.- Si algunas veces es fuente de estrés
 5.- Si frecuentemente es fuente de estrés
 6.- Si generalmente es fuente de estrés
 7.- Si siempre es fuente de estrés

10	.-	Se me hace responsable del desarrollo de otros empleados.	1	2	3	4	5	6	7
11	.-	No tengo la certeza de ante quien soy responsable y/o quien es responsable ante mí.	1	2	3	4	5	6	7
12	.-	Los ruidos en torno a mi área de trabajo me distraen.	1	2	3	4	5	6	7
13	.-	Me paso demasiado tiempo en juntas triviales que me alejan de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14	.-	Las tareas que me asignan, algunas veces son muy difíciles y/o complejas.	1	2	3	4	5	6	7
15	.-	Si deseo mejorar, tengo que buscar trabajo en otra Organización.	1	2	3	4	5	6	7
16	.-	Soy responsable de dar consejo a mis subordinados y/o ayudarlos a resolver sus responsabilidades.	1	2	3	4	5	6	7
17	.-	Garezco de la autoridad suficiente para llevar a cabo mis responsabilidades.	1	2	3	4	5	6	7
18	.-	La cadena formal de mando no es adecuada.							
19	.-	Soy responsable de un número de proyectos o tareas casi inmanejables a un mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
20	.-	La temperatura ambiental dentro de mi área de trabajo influye en mi productividad.	1	2	3	4	5	6	7
21	.-	Estoy dañando el progreso de mi carrera por permanecer en esta Organización.	1	2	3	4	5	6	7
22	.-	Tomo medidas o decisiones que afectan la seguridad o el bienestar de otros.	1	2	3	4	5	6	7
23	.-	No entiendo totalmente lo que se espera de mí.	1	2	3	4	5	6	7
24	.-	Hago cosas en el trabajo que son aceptadas por una persona y por otras no.	1	2	3	4	5	6	7
25	.-	Simplemente tengo más trabajo del que puede hacerse en un día ordinario.	1	2	3	4	5	6	7
26	.-	La organización espera de mí más de lo que puedo hacer con mi experiencia y habilidad.	1	2	3	4	5	6	7

- 1 - Si la condición descrita nunca es fuente de estrés
- 2 - Si rara vez es fuente de estrés
- 3 - Si ocasionalmente es fuente de estrés
- 4 - Si algunas veces es fuente de estrés
- 5 - Si frecuentemente es fuente de estrés
- 6 - Si generalmente es fuente de estrés
- 7 - Si siempre es fuente de estrés

27	- Tengo pocas oportunidades de mejorar y adquirir nuevos conocimientos en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
28	- Tengo mas responsabilidad por personas que por cosas en esta Organización.	1	2	3	4	5	6	7
29	- No comprendo el papel que juega mi trabajo para alcanzar los objetivos generales de la Organización.	1	2	3	4	5	6	7
30	- Recibo órdenes conflictivas de dos o mas personas.	1	2	3	4	5	6	7
31	- Siento que simplemente no tengo tiempo de tomar un descanso ocasional.	1	2	3	4	5	6	7
32	- Tengo insuficiente entrenamiento y/o experiencia para desempeñar mis obligaciones correctamente.	1	2	3	4	5	6	7
33	- Siento que estoy estancado en mi carrera.	1	2	3	4	5	6	7
34	- Tengo responsabilidad por el futuro (las carreras) de otros.	1	2	3	4	5	6	7
35	- La gente no comprende la misión y metas de la Organización.	1	2	3	4	5	6	7
36	- La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	2	3	4	5	6	7
37	- No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
38	- El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	2	3	4	5	6	7
39	- Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
40	- Mi supervisor no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
41	- No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	2	3	4	5	6	7
42	- Mi equipo no respalda mis metas personales.	1	2	3	4	5	6	7
43	- Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la Organización.	1	2	3	4	5	6	7
44	- La estrategia general de la Organización no es bien comprendida.	1	2	3	4	5	6	7
45	- Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el desempeño.	1	2	3	4	5	6	7

- 1.- Si la condición descrita nunca es fuente de estrés
- 2.- Si rara vez es fuente de estrés
- 3.- Si ocasionalmente es fuente de estrés
- 4.- Si algunas veces es fuente de estrés
- 5.- Si frecuentemente es fuente de estrés
- 6.- Si generalmente es fuente de estrés
- 7.- Si siempre es fuente de estrés

45	.- Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
46	.- Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
47	.- Mi supervisor no se ocupa de mi bienestar personal.	1	2	3	4	5	6	7
48	.- No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	2	3	4	5	6	7
49	.- No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
50	.- La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6	7
51	.- Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
52	.- Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	2	3	4	5	6	7
53	.- Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
54	.- La organización carece de dirección y objetivo.	1	2	3	4	5	6	7
55	.- Mi equipo de trabajo me presiona demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
56	.- Me siento incomodo al trabajar con los miembros de otras unidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
57	.- Mi equipo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
58	.- La cadena de mando no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
59	.- No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

ESCOLARIDAD _____ E(U)A(I) _____ SEXO _____

PUESTO _____ EMPRESA _____

A continuación hay una lista de afirmaciones. Usted debe indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay cinco respuestas posibles: 1= completamente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= ni en acuerdo ni en desacuerdo; 4= de acuerdo; 5= completamente de acuerdo. Especifique su respuesta haciendo un círculo alrededor del número que mejor exprese su opinión. No hay respuestas correctas o incorrectas, hay puntos de vista diferentes. CONTESTE TODAS LAS AFIRMACIONES. GRACIAS

- 1.- COMPLETAMENTE EN DESACUERDO
 2.- EN DESACUERDO
 3.- NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO
 4.- DE ACUERDO
 5.- COMPLETAMENTE DE ACUERDO

1 .-	El problema del hambre está en manos de los poderosos y no hay mucho que yo pueda hacer, al respecto.	1	2	3	4	5
2 .-	El que yo llegue a tener esto dependerá de la suerte que tenga.	1	2	3	4	5
3 .-	Los precios, en general, dependen de los empresarios y no tengo influencia al respecto.	1	2	3	4	5
4 .-	No puedo influir en la solución del problema de la vivienda ya que depende del gobierno.	1	2	3	4	5
5 .-	Que yo tenga un buen empleo es una cuestión de suerte.	1	2	3	4	5
6 .-	Puedo mejorar mi vida si le caigo bien a la gente.	1	2	3	4	5
7 .-	La paz entre los pueblos depende de los gobiernos y mi contribución al respecto es insignificante.	1	2	3	4	5
8 .-	El que yo llegue a tener mejores puestos en mi trabajo dependerá mucho de la suerte.	1	2	3	4	5
9 .-	El hecho de que yo tenga pocos o muchos amigos se debe al destino.	1	2	3	4	5
10 .-	Mi futuro depende de mis acciones presentes.	1	2	3	4	5
11 .-	Puedo tener esto en la vida si soy simpático	1	2	3	4	5
12 .-	Que yo tenga mucho o poco dinero es cosa del destino.	1	2	3	4	5

- 1 - COMPLETAMENTE EN DESACUERDO
 2.- EN DESACUERDO
 3 - NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO
 4.- DE ACUERDO
 5.- COMPLETAMENTE DE ACUERDO

13	- El problema de la contaminación está en manos del gobierno y lo que yo hago no cambia nada.	1	2	3	4	5
14	- El puesto que yo ocupe en una empresa dependerá de las personas que tienen el poder.	1	2	3	4	5
15	- Puedo mejorar mis condiciones de vida si tengo suerte.	1	2	3	4	5
16	- Que yo tenga éxito en mi empleo (Organización) depende de mí.	1	2	3	4	5
17	- Los problemas mundiales están en las manos de los poderosos y lo que yo haga no cambia nada.	1	2	3	4	5
18	- Si le cuido bien a mi jefe puedo conseguir mejores puestos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19	- Mi éxito dependerá de lo agradable que soy.	1	2	3	4	5
20	- Para subir en la vida necesito ayuda de gentes importantes.	1	2	3	4	5
21	- Casarme con la persona adecuada es cuestión de suerte.	1	2	3	4	5
22	- Me va bien en la vida porque soy simpático (a).	1	2	3	4	5
23	- Mi vida está determinada por mis propias acciones.	1	2	3	4	5
24	- Siento que es difícil influir en lo que los políticos hacen.	1	2	3	4	5
25	- Como estudiante siento (sentí) que las calificaciones dependen mucho de la suerte.	1	2	3	4	5
26	- Mi éxito en el trabajo dependerá de que tan agradable sea yo.	1	2	3	4	5
27	- Puedo subir en la vida si tengo suerte.	1	2	3	4	5
28	- Mejorar mis condiciones de vida es una cuestión de esfuerzo personal.	1	2	3	4	5
29	- El éxito en el trabajo dependerá de las personas que están arriba de mí.	1	2	3	4	5
30	- Mi país está dirigido por pocas personas en el poder y lo que yo haya hecho no cambia nada.	1	2	3	4	5
31	- El que yo llegue a tener éxito depende de mí.	1	2	3	4	5
32	- La gente como yo tiene muy poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando estos son opuestos a los de las personas que tienen el poder.	1	2	3	4	5

- 1 - COMPLETAMENTE EN DESACUERDO
 2 - EN DESACUERDO
 3.- NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO
 4.- DE ACUERDO
 5.- COMPLETAMENTE DE ACUERDO

33	-	Cuando logro lo que quiero es porque he tenido suerte.	1	2	3	4	5
34	-	El mejorar mis condiciones de vida depende principalmente de las personas que tienen poder.	1	2	3	4	5
35	-	Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los demás.	1	2	3	4	5
36	-	No tengo influencia en las decisiones que se toman respecto al destino de mi país.	1	2	3	4	5
37	-	Que yo tenga el dinero suficiente para vivir depende de mí.	1	2	3	4	5
38	-	Yo siento que mi vida está controlada por gente que tiene el poder.	1	2	3	4	5
39	-	Cuando lUCHO por conseguir algo, en general lo logro.	1	2	3	4	5
40	-	No siempre es bueno para mí planear el futuro porque muchas cosas son cuestión de buena o mala suerte.	1	2	3	4	5
41	-	El hecho de que conserve mi empleo depende principalmente de mis jefes.	1	2	3	4	5
42	-	Mis calificaciones dependen de mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
43	-	Mi éxito dependerá de las personas que tienen el poder.	1	2	3	4	5
44	-	Muchas puertas se me abren porque tengo suerte.	1	2	3	4	5
45	-	La cantidad de amigos que tengo dependen de lo agradable que soy.	1	2	3	4	5
46	-	Que yo consiga un buen empleo depende de mis capacidades.	1	2	3	4	5
47	-	Las guerras dependen de los gobiernos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto.	1	2	3	4	5
48	-	Si tengo un accidente automovilístico ello se debe a mi mala suerte.	1	2	3	4	5
49	-	Muchas puertas se me abren porque soy simpático (a).	1	2	3	4	5
50	-	Que yo obtenga las cosas que quiero depende de mí.	1	2	3	4	5
51	-	Mi sueldo dependerá principalmente de las personas que tienen el poder económico.	1	2	3	4	5
52	-	Puedo llegar a ser alguien importante si tengo suerte.	1	2	3	4	5

- 1.- COMPLETAMENTE EN DESACUERDO
- 2.- EN DESACUERDO
- 3.- NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO
- 4.- DE ACUERDO
- 5.- COMPLETAMENTE DE ACUERDO

53 - La mejora de las condiciones de vida depende de los poderosos y no tengo influencia sobre esto

1 2 3 4 5

POR FAVOR, VERIFIQUE SI CONTESTO TODA LAS AFIRMACIONES. GRACIAS

1.- Num. de Expediente: _____

2.- Fecha: _____
Año Mes Día3.- Nombre _____
Apellido Paterno Apellido Materno Nombre

4.- Domicilio: _____

Manzana: _____ Colonia: _____

Teléfono: _____

5.- Ocupación: _____

1.- Desempleado o ama de casa ()

2.- Obrero no calificado con ingresos fijos
(choferes, auxiliar de intendencia,
empleados de mostrador, etc.). ()3.- Obreros calificados con ingresos fijos
(tomeros, ensamblador, tecnico eléctricos,
estilista, manicurista, etc.). ()4.- Obreros calificados con ingresos variables
(mecánicos, carpinteros, agentes de
ventas, modista, maquilador (a), etc.). ()5.- Trabajadores independientes con ingresos
variables (pintores, artesanos, comerciantes,
alfareros, etc.). ()6.- Otros (oficinistas, enfermero (a), personal
docente, etc.). ()

Lugar donde trabaja: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

6.- Sexo 1.- Femenino () 2.- Masculino: ()

7.- Fecha de nacimiento: _____
Año Mes Día

8.- Edad (años cumplidos): _____

9.- Lugar de procedencia: _____
Pueblo Ciudad Estado

15.- Las razones que se mencionan se han repetido hasta la fecha:

1. Generalmente ()
2. En ocasiones ()
3. No ()

16.- ¿Ha estado casado anteriormente? 1. Si () 2. No ()

17.- Si contestó sí, ¿Cuántas veces?: _____

18.- ¿Con quién vive actualmente?

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 1. Con sus padres () | 5. Con su propia familia () |
| 2. Solo (a) () | 6. Con otros parientes () |
| 3. Con amigos () | 7. Otros () |
| 4. Otra pareja () | Especificar: _____ |

19.- Estado actual de salud:

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. Excelente () | 3. Regular () |
| 2. Bueno () | 4. Malo () |

20.- Enfermedades importantes que ha padecido: _____ Edad _____

21.- Enfermedades que ha padecido en los últimos 12 meses: _____ Fecha _____

22.- ¿Ha tenido asesoría psicológica anteriormente?:

- 1.- Sí () 2.- No ()

En caso afirmativo, ¿de qué tipo? _____

Razones por las cuales solicitó asistencia terapéutica:

23.- ¿Actualmente recibe asesoría o terapia? 1. Sí () 2. No ()

24.- ¿Con quién podríamos ponernos en contacto si fuera necesario?

1. Nombre: _____ Parentesco: _____
Dirección: _____
Teléfono domicilio: _____ Teléfono trabajo: _____
2. No comunicarse con nadie ()

25.- ¿Es derivado de alguna Institución?

- | | | | |
|------------|-----|-----------|-----|
| 1. No | () | 3. IMSS | () |
| 2. No sabe | () | 4. ISSSTE | () |
| | | 5. Otro | () |
- Cuál: _____

HISTORIA ESCOLAR

26.- Edad en que ingresó a la escuela por primera vez: _____

27.- Edad en que ingresó a la primaria: _____

28.- ¿Qué tipo de escuela era?

- | | | | |
|--------------------------|-----|------------------------------|-----|
| 1. Pública de hombres | () | 6. Privada laica mixta | () |
| 2. Pública de mujeres | () | 7. Privada religiosa hombres | () |
| 3. Pública mixta | () | 8. Privada religiosa mujeres | () |
| 4. Privada laica hombres | () | 9. Privada religiosa mixta | () |
| 5. Privada laica mujeres | () | | |

29.- ¿Qué tipo de estudiante era?

- | | | | |
|--------------|-----|------------|-----|
| 1. Excelente | () | 3. Regular | () |
| 2. Bueno | () | 4. Malo | () |

30.- ¿Cómo se describiría durante esa etapa? (marque hasta tres)

- | | | | | | |
|-----------------|-----|-------------|-----|-----------------------------|-----|
| 1. Pasivo | () | 4. Activo | () | 7. Tranquilo | () |
| 2. Comunicativo | () | 5. Aislado | () | 8. Rebelde | () |
| 3. Sociable | () | 6. Retraído | () | 9. Intranquilo,
Inquieto | () |

31.- Edad en que terminó la primaria: _____

Dos de los recuerdos más importantes de esa etapa:

1. _____
2. _____

32.- Edad en que inició la secundaria: _____

33.- Edad en que terminó la secundaria: _____

34.- Promedio general en secundaria: _____

35.- ¿Qué tipo de escuela era?

- | | | | |
|--------------------------|-----|------------------------------|-----|
| 1. Pública de hombres | () | 6. Privada laica mixta | () |
| 2. Pública de mujeres | () | 7. Privada religiosa hombres | () |
| 3. Pública mixta | () | 8. Privada religiosa mujeres | () |
| 4. Privada laica hombres | () | 9. Privada religiosa mixta | () |
| 5. Privada laica mujeres | () | | |

36.- ¿Reprobo algún año?

- | | | | |
|-------|-----|-----------------|-----|
| 1. No | () | 5. 1o y 2o | () |
| 2. 1o | () | 6. 1o y 3o | () |
| 3. 2o | () | 7. 2o y 3o | () |
| 4. 3o | () | 8. 1o, 2o y 3o. | () |

Razones: _____

Materias reprobadas:

_____ razón: _____
_____ razón: _____
_____ razón: _____

37.- ¿Cómo se describiría durante esa etapa?: (marque hasta tres)

- | | | | | | |
|-----------------|-----|-------------|-----|-----------------------------|-----|
| 1. Pasivo | () | 4. Activo | () | 7. Tranquilo | () |
| 2. Comunicativo | () | 5. Aislado | () | 8. Rebelde | () |
| 3. Sociable | () | 6. Retraído | () | 9. Intranquilo,
Inquieto | () |

¿Cuáles fueron sus principales inquietudes y problemas durante esa época?:

38.- ¿Qué tipo de estudiante era?

- | | | | |
|--------------|-----|------------|-----|
| 1. Excelente | () | 3. Regular | () |
| 2. Bueno | () | 4. Malo | () |

39.- Edad en que inició la preparatoria: _____

40.- Edad en que terminó la preparatoria: _____

41.- ¿Qué tipo de estudiante era?

- | | | | |
|--------------|-----|------------|-----|
| 1. Excelente | () | 3. Regular | () |
| 2. Bueno | () | 4. Malo | () |

42.- ¿Qué tipo de escuela era?

- | | | | |
|--------------------------|-----|------------------------------|-----|
| 1. Pública de hombres | () | 6. Privada laica mixta | () |
| 2. Pública de mujeres | () | 7. Privada religiosa hombres | () |
| 3. Pública mixta | () | 8. Privada religiosa mujeres | () |
| 4. Privada laica hombres | () | 9. Privada religiosa mixta | () |
| 5. Privada laica mujeres | () | | |

Promedio general en preparatoria: _____

Mencionar las materias que no le agradaron:

razón: _____

razón: _____

razón: _____

44.- ¿Como se describiría durante esta etapa: (marque hasta tres)

- | | | | | | |
|-----------------|-----|-------------|-----|------------------------------|-----|
| 1. Pasivo | () | 4. Activo | () | 7. Tranquilo | () |
| 2. Comunicativo | () | 5. Aislado | () | 8. Rebelde | () |
| 3. Sociable | () | 6. Retraído | () | 9. Intranhquilo,
Inquieto | () |

45.- ¿Edad en que inicio otros estudios?:

46.- ¿Qué tipo de estudios?: _____

¿Qué influyó en la elección de sus estudios?: _____

¿Cuáles eran sus expectativas respecto a su ocupación?: _____

¿Cuál es su opinión respecto a su ocupación?: _____

¿Cuál es (son) su(s) área(s) de interés?: _____

razones: _____

47.- ¿Cómo se percibe a sí mismo?: (marque hasta tres)

- | | | | | | |
|-----------------|-----|-------------|-----|------------------------------|-----|
| 1. Pasivo | () | 4. Activo | () | 7. Tranquilo | () |
| 2. Comunicativo | () | 5. Aislado | () | 8. Rebelde | () |
| 3. Sociable | () | 6. Retraído | () | 9. Intranhquilo,
Inquieto | () |

HISTORIA LABORAL

48.- Trabaja actualmente: 1.- Sí () 2.- No () ... pasar a la pregunta No. 50

Nombre de la empresa: _____

49.- Antigüedad en el trabajo:

- | | | | |
|---------------------|-----|--------------------|-----|
| 1.- De 0 a 6 meses | () | 4.- De 5 a 10 años | () |
| 2.- De 6 a 12 meses | () | 5.- Más de 10 años | () |
| 3.- De 1 a 5 años | () | | |

80.- Tipo de trabajo: 1.- Fijo () 2.- Eventual ()

Describe brevemente en que consiste su trabajo: _____

81.- Número de horas diarias de trabajo: _____

82.- Sueldo mensual: \$ _____

- | | | | |
|--------------------------|-----|----------------------------------|-----|
| 1.- Sin sueldo | () | 4.- Tres salarios mínimos | () |
| 2.- Salario mínimo | () | 5.- Mas de tres salarios mínimos | () |
| 3.- Dos salarios mínimos | () | | |

83.- Forma de pago:

- | | | | |
|-------------|-----|---------------|--|
| 1.- Diario | () | 3.- Quincenal | |
| 2.- Semanal | () | 4.- Mensual | |
| | | 5.- Otro | |
- Especificar: _____

84.- Número de empleos que ha tenido: _____

85.- El sueldo que percibe le permite:

- | | |
|---|-----|
| 1.- Darse ciertas comodidades | () |
| 2.- Únicamente satisfacer sus necesidades básicas (alimento, casa, vestido) | () |
| 3.- No satisface sus necesidades básicas | () |

86.- ¿Cómo se lleva con la gente que trabaja?:

- | | |
|---|-----|
| 1.- Existen relaciones sin dificultades | () |
| 2.- Existen relaciones con dificultades ocasionales | () |
| 3.- Existen relaciones con dificultades severas. | () |
| 4.- Relaciones indiferentes. | () |

87.- De las siguientes situaciones, señale aquellas con las que esté satischo(a):

- | | |
|--|-----|
| 1.- Distancia de su casa a su trabajo | () |
| 2.- Condiciones físicas en general (local, luz, ventilación, etc.) | () |
| 3.- Horario de trabajo | () |
| 4.- Prestaciones | () |

88.- ¿Existe algo especial que le preocupe en su trabajo?

- | | |
|------------|--------------------|
| 1.- Si () | Especificar: _____ |
| 2.- No () | _____ |

59.- ¿Qué tan interesante encuentra su trabajo?

- 1.- Tiene mucho interés la mayor parte del tiempo ()
- 2.- Algunas veces me aburre ()
- 3.- Casi no tiene interés ()

UNICAMENTE PARA HOMBRES DESEMPLEADOS

60.- ¿Cuánto tiempo dedica a buscar empleo?

- 1.- Bastante tiempo ()
- 2.- Poco tiempo ()
- 3.- No emplea tiempo ()

61.- ¿Le preocupa no tener empleo?

- 1.- Sí ()
- 2.- No ()

62.- ¿Cree poder encontrar empleo?:

- 1.- Sí ()
- 2.- No ()

¿Porqué?: _____

63.- Se siente sólo por no tener empleo:

- 1.- Sí ()
- 2.- No ()

¿Porqué?: _____

UNICAMENTE PARA MUJERES

En caso de no tener empleo:

64.- ¿Le gustaría tener un empleo?:

- 1.- Sí ()
- 2.- No ()

¿Porqué?: _____
¿Porqué?: _____

65.- Si tuviera un empleo ¿cree que podría mantenerlo?

- 1.- Sí ()
- 2.- No ()

¿Porqué?: _____

66.- ¿Se le dificulta realizar las labores domésticas?

- 1.- Sí ()
- 2.- No ()

¿Porqué?: _____

67.- ¿Se le dificulta educar a sus hijos?

- 1.- Sí ()
- 2.- No ()

¿Porqué?: _____

68.- ¿Se siente satisfecha de realizar labores domésticas?

1.- Sí ()

2.- No ()

¿Porqué?: _____

DATOS FAMILIARES

69.- Matrimonios previos o posteriores del padre:

1. Sí ()

Cuantos: _____

2. No ()

70.- Matrimonios previos o posteriores de la madre:

1. Sí ()

Cuantos: _____

2. No ()

71.- Matrimonios previos o posteriores del esposo(a):

1. Sí ()

Cuantos: _____

2. No ()

72.- ¿Con qué personas de su familia de origen tiene mayor relación?:

1.- Padres y hermanos ()

2.- Uno o ambos padres ()

3.- Hermanos ()

4.- Con toda la familia ()

5.- Ninguno de los anteriores ()

73.- Aproximadamente ¿Cada cuanto tiempo visita a su familia?:

1.- Diario ()

2.- Una o dos veces a la semana ()

3.- Una o dos veces al mes ()

4.- Cada dos o más meses ()

5.- Ninguno de los anteriores ()

Especifique: _____

74.- ¿Cómo se lleva con su familia?:

1.- Existen relaciones sin dificultades importantes ()

2.- Existen relaciones con dificultades ocasionales ()

3.- Existen relaciones con dificultades severas ()

75.- En caso de dificultades o problemas ¿Cree que su familia de origen le daría la ayuda necesaria?:

1.- Sí ()

2.- No ()

¿Porqué?: _____

76.- ¿Le permite su familia de origen tomar sus propias decisiones?:

1. Sí ()

2. No ()

¿Porqué?: _____

77.- Además de su esposa(a) e hijos ¿viven otras personas con ustedes?:

1. Si ()

2. No ()

¿Quiénes?: _____

78.- ¿Participa directamente en las labores domésticas?:

1. Si ()

2. No ()

¿Porqué?: _____

79.- ¿Señalar los aspectos con los que esté de acuerdo con su conyuge?:

1. Educación de los hijos ()

2. Economía familiar ()

3. Vida social ()

80.- Al tener una discusión con su esposo(a), ¿logran llegar a algún acuerdo?:

1. Si ()

2. En algunas ocasiones ()

3. No ()

¿Porque?: _____

81.- ¿Ha tenido problemas para lograr satisfacción sexual con su conyuge?:

1. Si ()

2. No ()

¿Porqué?: _____

82.- ¿Considera que su esposo(a) cumple con sus funciones dentro del hogar?:

1. Si ()

2. No ()

¿Cuáles?: _____

¿Porqué?: _____

83.- ¿Ha estado su esposo(a) deprimido(a) por periodos prolongados?:

1. Si ()

2. No ()

¿Cuándo?: _____

¿Porqué?: _____

84.- ¿Se ha encerrado su esposo(a) en sí mismo(a)?:

1. Si ()

2. No ()

¿Cuándo?: _____

¿Porqué?: _____

85.- ¿Se ha aferrado su esposo(a) a usted?:

1. Si ()

2. No ()

¿Cuándo?: _____

¿Porqué?: _____

86.- ¿Le ha resultado difícil a su esposo(a) tomar decisiones?:

1. Si ()

2. No ()

¿Cuándo?: _____

¿Porqué?: _____

87.- ¿Ha observado si su esposo(a) ha sentido los hechos cotidianos como sumamente preocupantes?:

1. Si () ¿Porqué?: _____
2. No ()

88.- ¿Se ha mostrado su esposo(a) sumamente irritable?:

1. Si () ¿Porqué?: _____
2. No ()

89.- ¿Ha sido ofendido por su esposo(a)?:

1. Si () ¿Porqué?: _____
2. No ()

90.- ¿Ha sido golpeado(a) por su esposo(a)?:

1. Si () ¿Cuándo?: _____
2. No () ¿Porqué?: _____

91.- ¿Ha intentado suicidarse su esposo(a)?:

1. Si () ¿Cuándo?: _____
2. No () ¿Porqué?: _____

92.- Su esposo(a) ¿ha ingerido bebidas alcohólicas en exceso?:

1. Si () ¿Cuándo?: _____
2. No () ¿Porqué?: _____

93.- ¿Su esposo(a) ha sido descuidado(a) consigo mismo(a)?:

1. Si ()
2. No () ¿Porqué?: _____

94.- ¿Ha observado si su esposo(a) muestra temor a algo?:

1. Si () ¿Cuándo?: _____
2. No () ¿Porqué?: _____

95.- ¿Existe o han existido problemas de salud importantes en la familia?:

1. Si () 2. No ()

96.- En caso afirmativo, favor de escribirlos:

97.- ¿Se han presentado alteraciones emocionales en alguno o varios miembros de su familia?:

- | | | | |
|-------------|-----|----------------------------------|-----|
| 1. Ninguno | () | 9. Padre, madre y hermanos | () |
| 2. Padre | () | 10. Padre, madre, tíos y abuelos | () |
| 3. Madre | () | 11. Padre, madre y tíos | () |
| 4. Hermanos | () | 12. Hermanos, abuelos y tíos | () |
| 5. Abuelos | () | 13. Sobrinos | () |
| 6. Tíos | () | 14. Hijos | () |
| 7. Primos | () | 15. Madre, hermanos y tíos | () |
| 8. Otros | () | Especificar: _____ | |

98.- ¿Cuáles fueron las alteraciones?: _____

99.- ¿Se buscó algún tipo de ayuda? 1. Si () 2. No ()

En caso afirmativo, especificar: lugar, tiempo y tipo de ayuda recibida:

Las siguientes preguntas hacen referencia la Familia Nuclear (esposa) e hijos):

100.- ¿Algún miembro de la familia ha padecido enfermedades que hayan requerido hospitalización?

1. Si () Quiénes _____
2. No ()

101.- ¿Se han reducido considerablemente los ingresos familiares?

1. Si () Porqué _____
2. No ()

102.- ¿Se han incrementado considerablemente los ingresos familiares?

1. Si () Porqué _____
2. No ()

103.- ¿Ha tenido su esposa (o si es mujer) algún aborto?:

1. Si () Cuántos _____
2. No () Cuándo _____
Porqué _____

104.- ¿Ha intentado usted suicidarse?

1. Si () Cuándo _____
2. No () Porqué _____

105.- ¿Ha estado sin empleo?

1. Si () Cuando _____
2. No () Porqué _____

106.- ¿Ha cambiado de empleo?

1. Si () Cuando _____
2. No () Porqué _____

107.- ¿Ha tenido algún problema legal?

1. Si () Especificar _____
2. No () _____

108.- Le ha sucedido alguna situación particularmente decepcionante, por ejemplo:
planes no logrados por circunstancias fuera de su control:

1. Si () Especificar _____
2. No () _____

109.- Número aproximado de amigos(as): _____

110.- Aproximadamente ¿cuándo fue la última vez que platicó con un amigo(a)?:

1. Hace una semana o menos ()
2. Hace quince días ()
3. Hace un mes ()
4. Hace más de un mes ()

111.- ¿Siente la necesidad de tener más amigos(as)?:

1. Si () Porqué _____
2. No () _____

112.- ¿Cómo se lleva con sus vecinos?

1. Existen relaciones sin dificultades ()
2. Existen relaciones con dificultades ocasionales ()
3. Existen relaciones con dificultades severas ()
4. No existe relación alguna ()

113.- Aproximadamente ¿cada cuánto tiempo sale a divertirse o de visita con sus amigos(as):

1. Diario ()
2. Una o dos veces por semana ()
3. Una o dos veces al mes ()
4. Cada dos meses o más ()
5. Ninguna de las anteriores ()

114.- ¿Cuales son los motivos por los cuales asiste al servicio?

115.- ¿Que espera recibir en este servicio?

CUESTIONARIO DE DOLOR DE CABEZA

Fecha: _____

I. DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____
 Sexo: _____ Edo. Civil: _____ Ocupación: _____
 Escolaridad: _____

II. MOTIVO DE LA CONSULTA

A) Descripción general del problema: _____

B) ¿Por quién o cómo fue referido?: _____

C) ¿Ha consultado antes a alguien por este problema?: (si) (no)

¿a quién o dónde?: _____

Diagnóstico(s): _____

Tratamientos recibidos: _____

Resultados: _____

III. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

A) Historia de la cefalea

1. Período de evolución: _____

2. ¿Desde cuándo considera al dolor de cabeza como un problema?:

_____ Porque _____

3. Traumatismos: (si) (no) ¿Cuándo? _____

Topografía (señálese en la figura):

Consecuencia (inmediatas y mediatas): _____

4. Patologías concomitantes:

Hipertensión

Anemia

Probls. visuales

Amibiasis

Sinusitis

Parasitosis Intestinal

Problemas neurológicos diversos: _____

Otras: _____

B) Antecedentes Familiares:

(si)

(no)

Padre

Madre

Hermanos(as)

Abuelos(as)

(mat)

(pat)

Tios

(mat)

(pat)

Periodo de evolución: _____

Ds.: _____

Trat. recibidos: _____

Resultados: _____

IV. ESPECIFICACIONES DE LA CEFALEA

Frecuencia: _____ semanales

_____ mes

Duración promedio de cada episodio: _____

Intensidad promedio de la cefalea:

1

2

3

4

5

1= dolor muy leve

3= dolor severo

5= dolor incapacitante

2= dolor moderado

4= dolor muy severo

¿Cómo empieza usualmente la cefalea?:

repentinamente

nunca se le quita

gradualmente

otra: _____

¿Qué aumenta el dolor?: _____

¿Qué lo disminuye?: _____

¿Qué lo desaparece?: _____

¿Hay alguna hora o momento del día en que habitualmente le duela la cabeza?: _____

Topografía (marcar con una flecha la irradiación, si es que la hay):

Descripción del dolor:

punzante

pulsátil

pesadez

ardor

picante

tirantez

sensación de presión

como si fuera a explotar

Otra: _____

Pródromos (síntomas precedentes a la cefalea):

(sí)

(no)

Trastornos visuales: _____

Dolor de estómago

Tics oculares

Lagrimeo

(unilateral)

(bilateral)

Dolor ocular

(unilateral)

(bilateral)

Mareos

Zumbido de oídos

Trastornos gástricos: _____

Frio

Calor

¿en qué partes del cuerpo?: _____

Fotofobia

Otro(s): _____

EVENTOS ANTECEDENTES:

1) Situaciones: _____

2) Físico-fisiológicos (e.g. náusea, vómito, menstruación, etc.)

3) Conductuales: _____

4) Afectivos-emocionales: _____

5) Cognitivos: _____

6) Otras: _____

EVENTOS CONCOMITANTES:

- 1) Físico-fisiológicos: _____
- 2) Conductuales: (incluye acciones para combatir el dolor, e.g. tomar decisiones, medicinas, acostarse, etc.): _____
- 3) Afectivos-emocionales: _____
- 4) Cognitivos: _____
- 5) Otros: _____

EVENTOS POSTERIORES:

- 1) Físico-fisiológicos: _____
- 2) Conductuales: _____
- 3) Afectivos-emocionales: _____
- 4) Cognitivos: _____
- 5) Otros: _____

TRANSFORMOS ACTUALES:

- | | Narcóticos | No narcóticos |
|----------------------------|------------|---------------|
| 1) Analgésicos | | |
| 2) Sedantes: _____ | | |
| 3) Miorelajantes: _____ | | |
| 4) Vitaminas: _____ | | |
| 5) Vasocostrictores: _____ | | |
| 6) Acupuntura: _____ | | |
| 7) Otros: _____ | | |
| Resultados: _____ | | |

ATRIBUCION DEL PROBLEMA

- | | | |
|--------------------|-----------------|----------------|
| 1) "No se" | 2) "Nervios" | 3) "Problemas" |
| 4) Preocupaciones | 5) Menstruación | 6) Otro(s) |
| Especifique: _____ | | |

SEVERIDAD DEL PROBLEMA:

1) No es un problema

2) Levemente inquietante

3) Moderadamente severo

4) Severo

5) Muy severo, incapacitante

OBSERVACIONES: _____

Cita: _____

Terapeutas: _____

Entrevistador(s): _____

**Elaborado por Mario E. Rojas R.
ENEP-Zaragoza, Fac. Psicología
Mayo, 1989**

DATOS GENERALES	
NOMBRE	
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO	
EDAD	
SEXO	
ESTADO CIVIL	
OCUPACION	
ESCOLARIDAD	
LUGAR DE TRABAJO Y DIRECCION	
DOMICILIO	
DESCRIPCION DEL PROBLEMA	
TIPO DE CONSULTA RECIBIDA	
DIAGNOSTICO	
TRATAMIENTO RECIBIDO	
PERIODO DE EVOLUCION	
TIEMPO DE CONSIDERARLO PROBLEMA	
DURACION PROMEDIO DE C/EPISODIC	
LUGAR EN QUE REGISTRA	
HORARIO EN QUE AGUDIZA EL DOLOR	
A QUE LO ATRIBUYE	
OBSERVACIONES :	

SUJETO	SEXO	EDAD	ESCOLARIDAD	PUESTO	ESTRESORES DEL AMBIENTE FÍSICO			
					LUZ	SALUD	RUIDO	TEMPERATURA
1	1	2	1	1	1	5	1	1
2	2	2	3	2	1	4	1	1
3	1	2	4	3	4	1	3	1
4	1	1	4	3	3	2	2	2
5	2	2	3	2	1	1	1	1
6	1	2	2	2	2	5	5	1
7	1	1	2	2	2	1	1	3
8	2	2	3	2	5	6	1	1
9	1	2	3	2	1	6	6	5
10	2	2	4	3	3	1	3	2
11	2	2	3	2	2	5	4	3
12	2	1	3	2	5	3	5	3
13	2	1	4	2	1	3	2	3
14	2	2	4	3	2	2	1	4
15	2	2	4	3	1	2	2	1
16	2	1	3	2	4	2	1	1
17	2	2	2	2	2	5	3	2
18	2	2	4	2	1	3	3	3
19	2	1	1	1	4	4	1	1
20	2	1	4	2	1	2	1	2
21	1	3	1	1	4	6	5	4
22	1	1	3	1	2	6	6	6
23	2	3	2	2	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	1	4	6
25	2	2	4	2	3	3	3	1
26	2	2	2	2	4	3	2	1
27	2	3	4	2	1	3	2	1
28	2	2	4	3	1	4	1	4
29	2	2	2	2	1	2	1	2
30	2	2	2	2	3	4	3	5
31	1	3	2	2	1	6	2	1
32	1	1	3	2	2	3	4	1
33	2	2	2	1	7	7	7	5
34	2	2	4	3	3	7	7	7
35	2	2	4	2	5	7	7	6
36	1	3	2	1	1	1	1	3
37	1	1	1	2	1	2	2	3
38	2	1	2	2	3	4	4	1
39	2	1	4	2	4	3	3	2
40	1	1	3	1	1	1	1	2

CALIFICACION CRUDA DEL CUESTIONARIO DE ESTRES

SUJETO	SEXO	EDAD	ESCOLARIDAD	PUESTO	ESTRESORES PRINCIPALES	
					FALTA DE COHESION	RESPALDO IN.GPO.
1	1	2	1	1	6	7
2	2	2	3	2	5	5
3	1	2	4	3	10	3
4	1	1	4	3	6	4
5	2	2	3	2	4	3
6	1	2	2	2	11	6
7	1	1	3	2	4	3
8	2	2	3	2	15	14
9	1	2	3	2	10	3
10	2	2	4	3	9	6
11	2	2	3	2	20	16
12	2	1	3	2	5	3
13	2	1	4	2	7	5
14	2	2	4	3	4	4
15	2	2	4	3	10	10
16	2	1	3	2	8	7
17	2	2	2	2	4	3
18	2	2	4	2	12	12
19	2	1	1	1	6	4
20	2	1	4	2	11	10
21	1	3	1	1	12	5
22	1	1	3	1	4	3
23	2	3	2	2	4	5
24	2	2	2	2	18	15
25	2	2	4	2	8	3
26	2	2	2	2	4	3
27	2	3	4	2	4	5
28	2	2	4	3	8	4
29	2	2	2	2	6	3
30	2	2	2	2	18	16
31	1	3	2	2	6	4
32	1	1	3	2	4	4
33	2	2	2	1	15	15
34	2	2	4	3	7	5
35	2	2	4	2	27	18
36	1	3	2	1	7	7
37	1	1	2	1	8	5
38	2	1	2	2	18	11
39	2	1	4	2	11	8
40	1	1	3	1	5	4

CALIFICACION CRUDA DEL CUESTIONARIO DE ESTRES

SUJETO	SEXO	EDAD	ESCOLARIDAD	PUESTO	ESTRESORES INDIVIDUALES				DES. DE CARRERA	DESP. POR PERSONAS
					AMBIG. SOL.	ROL. CONT.	S. ROL. CUMPLIT.	S. ROL. CUALIT.		
1	1	2	1	1	6	7	7	15	7	7
2	2	2	3	2	8	7	7	6	20	5
3	1	2	4	3	11	11	9	9	29	10
4	1	1	4	3	6	7	7	8	10	5
5	2	2	3	2	7	5	5	5	8	12
6	1	2	2	2	9	12	25	18	19	18
7	1	1	3	2	5	5	6	5	5	9
8	2	2	3	2	15	20	18	11	20	10
9	1	2	3	2	5	6	9	9	32	7
10	2	2	4	3	6	6	7	6	6	9
11	2	2	3	2	13	16	19	17	17	12
12	2	1	3	2	10	9	7	9	8	9
13	2	1	4	2	5	6	8	9	11	6
14	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5
15	2	2	4	3	20	15	24	17	19	14
16	2	1	3	2	14	10	12	17	34	10
17	2	2	2	2	8	8	8	7	11	12
18	2	2	4	2	13	17	20	11	10	10
19	2	1	1	1	11	9	15	13	23	5
20	2	1	4	2	8	10	8	15	7	11
21	1	3	1	1	10	10	10	11	13	9
22	1	1	3	1	9	5	5	5	10	7
23	2	3	2	2	5	5	8	8	17	5
24	2	2	2	2	6	9	5	9	21	5
25	2	2	4	2	13	10	11	11	13	11
26	2	2	2	2	8	8	5	5	8	5
27	2	3	4	2	5	7	7	7	5	5
28	2	2	4	3	12	17	20	18	18	15
29	2	2	2	2	6	8	10	7	6	10
30	2	2	2	2	19	19	20	11	21	14
31	1	3	2	2	8	9	10	5	13	7
32	1	1	3	2	6	7	10	8	6	14
33	2	2	2	1	5	10	10	6	9	11
34	2	2	4	3	11	11	5	11	6	5
35	2	2	4	2	32	28	19	25	33	12
36	1	3	2	1	6	12	11	8	15	14
37	1	1	2	1	12	6	13	7	16	6
38	2	1	2	2	13	14	16	13	28	7
39	2	1	4	2	11	11	16	13	15	6
40	1	1	3	1	9	12	11	8	9	6

CALIFICACION CRUDA DEL CUESTIONARIO DE ESTRES

SUJETO	SEJO	EDAD	ESCOLARIDAD	PUESTO	ESTRESORES ORGANIZACIONALES				
					CLIMA ORGANIZ.	ESTRUCT.	TEMP.	TECNO.	INFLU. LIDER
1	1	2	1	1	5	4	3	4	5
2	2	2	3	2	8	7	4	3	4
3	1	2	4	3	10	8	3	9	10
4	1	4	4	3	5	8	6	8	4
5	2	2	3	2	4	4	3	3	4
6	1	2	2	2	5	10	4	12	5
7	1	1	3	2	4	4	5	6	4
8	2	2	3	2	11	7	12	10	20
9	1	2	3	2	16	14	9	17	7
10	2	2	4	3	7	7	5	5	6
11	2	2	3	2	20	18	12	12	16
12	2	1	3	2	6	7	4	3	4
13	?	1	4	2	7	6	5	5	8
14	2	2	4	3	4	4	3	3	4
15	2	2	4	3	23	14	9	8	19
16	2	1	3	2	16	5	15	11	4
17	2	2	2	2	9	11	4	7	5
18	2	2	4	2	12	17	8	13	18
19	2	1	1	1	4	12	7	3	8
20	2	1	4	2	16	10	3	10	7
21	1	3	1	1	9	7	9	9	4
22	1	1	3	1	4	4	3	3	4
23	2	3	2	2	7	6	3	9	4
24	2	2	2	2	15	12	9	14	12
25	2	2	4	2	12	11	7	7	15
26	2	2	2	2	7	4	3	3	14
27	2	3	4	2	9	5	5	4	4
28	2	2	4	3	11	8	4	7	14
29	2	2	2	2	7	6	8	6	6
30	2	2	2	2	10	10	8	10	21
31	1	3	2	2	7	8	4	5	4
32	1	1	3	2	6	9	3	3	4
33	2	2	2	1	9	17	11	4	25
34	2	2	4	3	7	4	5	3	4
35	2	2	4	2	10	24	18	18	28
36	1	3	2	1	19	4	6	20	4
37	1	1	2	1	9	10	6	5	6
38	2	1	2	2	15	13	12	16	13
39	2	1	4	2	8	10	7	6	16
40	1	1	3	1	8	10	5	4	8

RESULTADOS OBTENIDOS POR TIPO DE ESTRESOR

EST. AMBIENTE FISICO	X2 CALCULADA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA 0.05 X2 TABLAS	CONCLUSION
LUZ	3.26083	5.991	RECHAZADA
SALUD	2.62193	5.991	RECHAZADA
RUIDO	1.14996	5.991	RECHAZADA
TEMPERATURA	0.41549	5.991	RECHAZADA
EST. INDIVIDUALES			
AMBIGUEDAD DE ROL	4.05467	5.991	RECHAZADA
ROL CONFLICTIVO	0.78431	5.991	RECHAZADA
ROL CUANTITATIVO	3.60581	5.991	RECHAZADA
ROL CUALITATIVO	2.97316	5.991	RECHAZADA
DESARROLLO DE CARRERA	0.99220	5.991	RECHAZADA
RESP. POR PERSONAS	1.76005	5.991	RECHAZADA
EST. ORGANIZACIONALES			
CLIMA ORGANIZACIONAL	2.01330	5.991	RECHAZADA
ESTRUCTURA ORGANIZ.	2.85022	5.991	RECHAZADA
TERRITORIO ORGANIZ.	4.32289	5.991	RECHAZADA
TECNOLOGIA	0.41785	5.991	RECHAZADA
INFLUENCIA DEL LIDER	6.31289	5.991	ACEPTADA
EST. GRUPALES			
FALTA DE COHESION	0.98768	5.991	RECHAZADA
RESP. INADECUADA	3.21791	5.991	RECHAZADA

TOMANDO EN CUENTA LA "VARIABLE SEXO" SE OBSERVA QUE DENTRO DE LOS ESTRESORES DEL AMBIENTE DE TRABAJO SE ACEPTA INFLUENCIA DEL LIDER.

RESULTADOS OBTENIDOS POR TIPO DE ESTRESOR

EST. AMBIENTE FISICO	χ^2 CALULADA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA 0.05 χ^2 TABLAS	CONCLUSION
LUZ	8.39022	9.48	RECHAZADA
SALUD	6.82167	9.48	RECHAZADA
RUIDO	1.98181	9.48	RECHAZADA
TEMPERATURA	10.3215	9.48	ACEPTADA
EST. INDIVIDUALES			
AMBIGUEDAD DE ROL	7.6604	9.488	RECHAZADA
ROL CONFLICTIVO	3.49006	9.488	RECHAZADA
ROL CUANTITATIVO	133.4151	9.488	ACEPTADA
ROL CUALITATIVO	2.04638	9.488	RECHAZADA
DESARROLLO DE CARRERA	2.24388	9.488	RECHAZADA
RESP. POR PERSONAS	16.13679	9.488	ACEPTADA
EST. ORGANIZACIONALES			
CLIMA ORGANIZACIONAL	5.80657	9.488	RECHAZADA
ESTRUCTURA ORGANIZ.	10.74464	9.488	ACEPTADA
TERRITORIO ORGANIZ.	8.11502	9.488	RECHAZADA
TECNOLOGIA	3.02123	9.488	RECHAZADA
INFLUENCIA DEL LIDER	18.01573	9.488	ACEPTADA
EST. GRUPALES			
FALTA DE COHESION	8.69811	9.488	RECHAZADA
RESP. INADECUADA	4.29003	9.488	RECHAZADA

TOMANDO EN CUENTA LA "VARIABLE EDAD" SE OBSERVA QUE DENTRO DE LOS ESTRESORES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO SE ACEPTO TEMPERATURA, ROL CUANTITATIVO, RESPONSABILIDAD POR PERSONAS, ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA INFLUENCIA DEL LIDER.

RESULTADOS OBTENIDOS POR TIPO DE ESTRESOR

EST. AMBIENTE FISICO	±2 CALCULADA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA 0.05 ±2 TABLAS	CONCLUSION
LUZ	14.63484	12.592	ACEPTADA
SALUD	42.04068	12.592	ACEPTADA
RUIDO	11.13334	12.592	RECHAZADA
TEMPERATURA	1.3647	12.592	RECHAZADA
EST. INDIVIDUALES			
AMBIGUEDAD DE ROL	13.07730	12.592	ACEPTADA
ROL CONFLICTIVO	23.12705	12.592	ACEPTADA
ROL CUANTITATIVO	1.86563	12.592	RECHAZADA
ROL CUALITATIVO	63.14170	12.592	ACEPTADA
DESARROLLO DE CARRERA	2.43351	12.592	RECHAZADA
RESP. POR PERSONAS	1.78423	12.592	RECHAZADA
EST. ORGANIZACIONALES			
CLIMA ORGANIZACIONAL	2.06137	12.592	RECHAZADA
ESTRUCTURA ORGANIZ.	6.82590	12.592	RECHAZADA
TERRITORIO ORGANIZ.	31.92822	12.592	ACEPTADA
TECNOLOGIA	7.02646	12.592	RECHAZADA
INFLUENCIA DEL LIDER	6.38367	12.592	RECHAZADA
EST. GRUPALES			
FALTA DE COHESION	3.44213	12.592	RECHAZADA
RESP. INADECUADA	4.79072	12.592	RECHAZADA

TOMANDO EN CUENTA LA "VARIABLE ESCOLARIDAD" SE OBSERVA QUE DENTRO DE LOS ESTRESORES DEL AMBIENTE DE TRABAJO SE ACEPTO LUZ, SALUD, AMBIGUEDAD DE ROL, ROL CONFLICTIVO, ROL CUALITATIVO Y TERRITORIO ORGANIZACIONAL.

RESULTADOS OBTENIDOS POR TIPO DE ESTRESOR

EST. AMBIENTE FISICO	± 2 CALCULADA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA 0.05 ± 2 TABLAS	CONCLUSION
LUZ	0.16960	9.488	RECHAZADA
SALUD	9.41684	9.488	RECHAZADA
RUIDO	5.89965	9.488	RECHAZADA
TEMPERATURA	6.33823	9.488	RECHAZADA
EST. INDIVIDUALES			
AMBIGUEDAD DE ROL	2.65390	9.488	RECHAZADA
ROL CONFLICTIVO	3.65390	9.488	RECHAZADA
ROL CUANTITATIVO	5.60949	9.488	RECHAZADA
ROL CUALITATIVO	0.04138	9.488	RECHAZADA
DESARROLLO DE CARRERA	1.96646	9.488	RECHAZADA
RESP. POR PERSONAS	3.10090	9.488	RECHAZADA
EST. ORGANIZACIONALES			
CLIMA ORGANIZACIONAL	4.04567	9.488	RECHAZADA
ESTRUCTURA ORGANIZ.	6.03840	9.488	RECHAZADA
TERRITORIO ORGANIZ.	4.11234	9.488	RECHAZADA
TECNOLOGIA	19.23189	9.488	ACEPTADA
INFLUENCIA DEL LIDER	3.65228	9.488	RECHAZADA
EST. GRUPALES			
FALTA DE COHESION	5.14988	9.488	RECHAZADA
RESP. INADECUADA	6.39090	9.488	RECHAZADA

TOMANDO EN CUENTA LA "VARIABLE PUESTO" SE OBSERVA QUE DENTRO DE LOS ESTRESORES DEL AMBIENTE DE TRABAJO SE ACEPTO TECNOLOGIA.

CALIFICACION CRUDA DEL CUESTIONARIO DE LOCUS DE CONTROL

SUJETO	SEXO	EDAD	ESCOLARIDAD	PUESTO	FATALISMO BUENTE	PODER DEL MAGROOS	AFFECTIVIDAD	INTERMEDIALIDAD	PODER DEL SOCROOS
1	1	2	1	1	36	46	19	43	29
2	2	2	3	2	15	26	21	46	17
3	1	2	4	3	44	33	28	37	28
4	1	1	4	3	30	33	18	40	17
6	2	2	2	2	30	22	20	40	18
6	1	2	2	2	29	44	21	38	27
7	1	1	3	2	16	39	9	50	13
8	2	2	3	2	28	34	27	47	23
9	1	2	3	2	37	48	19	32	36
10	2	2	4	3	36	31	29	38	22
11	2	2	3	2	15	30	11	45	12
12	2	1	3	2	33	36	26	44	23
13	2	1	4	2	25	38	26	38	20
14	2	2	4	3	26	22	18	40	18
15	2	2	4	3	46	31	24	40	35
16	2	1	3	2	16	15	14	40	12
17	2	2	2	2	25	32	18	47	21
18	2	2	4	2	33	32	21	36	26
19	2	1	1	1	40	33	26	38	30
20	2	1	4	2	37	24	36	39	22
21	1	3	1	1	30	46	19	43	22
22	1	1	3	1	44	51	30	45	26
23	2	3	2	2	15	15	12	47	22
24	2	2	2	2	31	40	23	38	24
25	2	2	4	2	31	39	20	38	27
26	2	2	2	2	37	49	34	40	27
27	2	3	4	2	32	39	20	37	24
28	2	2	4	3	27	42	20	40	18
29	2	2	2	2	35	49	26	34	26
30	2	2	2	2	32	36	18	39	23
31	1	3	2	2	22	44	18	44	17
32	1	1	3	2	24	22	15	46	16
33	2	2	2	1	38	51	29	47	37
34	2	2	4	3	18	34	15	36	24
35	2	2	4	2	15	44	12	42	25
36	1	3	2	1	25	37	18	40	20
37	1	1	2	1	15	41	9	40	19
38	2	1	2	2	35	39	18	49	18
39	2	1	4	2	14	30	18	49	18
40	1	1	3	1	25	33	14	46	18

ANEXO No. 11

ANÁLISIS INDIVIDUAL PARA DETERMINAR EL LOCUS DE CONTROL

SUJETOS	FATALISMO	PODEROSOS	APECTIVIDAD	INTERNALIDAD	PODEROSOS	RESULTADOS
	PUENTE Σ = 29	MACRODOMINOS Σ = 30	Σ = N	Σ = 42	Σ = 21	
1	36 ALTO	44 ALTO	13 BAJO	43 MODERADO	29 ALTO	2
2	15 BAJO	25 BAJO	21 MODERADO	45 ALTO	17 BAJO	1
3	44 ALTO	31 BAJO	23 ALTO	37 BAJO	26 ALTO	2
4	30 ALTO	33 BAJO	19 BAJO	40 BAJO	17 BAJO	3
5	30 ALTO	22 BAJO	20 BAJO	40 BAJO	18 BAJO	3
6	25 BAJO	44 ALTO	21 MODERADO	38 BAJO	27 ALTO	2
7	16 BAJO	33 ALTO	9 BAJO	50 ALTO	13 BAJO	1
8	28 BAJO	34 BAJO	27 ALTO	47 ALTO	23 ALTO	1
9	37 ALTO	48 ALTO	19 BAJO	32 BAJO	35 ALTO	2
10	35 ALTO	31 BAJO	29 ALTO	35 BAJO	22 MODERADO	2
11	15 BAJO	30 BAJO	11 BAJO	45 ALTO	12 BAJO	1
12	33 ALTO	36 MODERADO	26 ALTO	44 ALTO	23 ALTO	4
13	36 ALTO	38 ALTO	26 ALTO	35 BAJO	20 BAJO	2
14	24 BAJO	22 BAJO	18 BAJO	40 BAJO	18 BAJO	3
15	46 ALTO	31 BAJO	24 ALTO	40 BAJO	35 ALTO	2
16	19 BAJO	15 BAJO	14 BAJO	40 BAJO	12 BAJO	3
17	25 BAJO	31 BAJO	18 BAJO	47 ALTO	21 BAJO	1
18	33 ALTO	32 BAJO	21 MODERADO	34 BAJO	26 ALTO	2
19	40 ALTO	31 BAJO	28 ALTO	38 BAJO	30 ALTO	3
20	37 ALTO	24 BAJO	36 ALTO	39 BAJO	22 MODERADO	2
21	30 ALTO	45 ALTO	19 MODERADO	43 ALTO	22 MODERADO	4
22	44 ALTO	41 ALTO	30 ALTO	45 ALTO	26 ALTO	4
23	16 BAJO	15 BAJO	12 BAJO	47 ALTO	22 MODERADO	1
24	31 ALTO	40 ALTO	23 ALTO	38 BAJO	24 ALTO	2
25	31 ALTO	39 ALTO	20 BAJO	36 BAJO	27 ALTO	2
26	37 ALTO	49 ALTO	34 ALTO	50 ALTO	27 ALTO	4
27	32 ALTO	39 ALTO	29 BAJO	37 BAJO	24 ALTO	2
28	27 BAJO	42 ALTO	20 BAJO	40 BAJO	18 BAJO	1
29	39 ALTO	49 ALTO	26 ALTO	34 BAJO	26 ALTO	2
30	32 ALTO	36 MODERADO	18 BAJO	39 BAJO	23 ALTO	2
31	22 BAJO	44 ALTO	18 BAJO	44 ALTO	17 BAJO	1
32	24 BAJO	22 BAJO	15 BAJO	46 ALTO	16 BAJO	1
33	36 ALTO	51 ALTO	29 ALTO	47 ALTO	37 ALTO	4
34	18 BAJO	34 BAJO	15 BAJO	35 BAJO	24 ALTO	2
35	18 BAJO	44 ALTO	12 BAJO	42 MODERADO	25 ALTO	2
36	25 BAJO	27 ALTO	18 BAJO	40 BAJO	20 BAJO	3
37	15 BAJO	41 ALTO	9 BAJO	50 ALTO	19 BAJO	1
38	35 ALTO	59 ALTO	18 BAJO	49 ALTO	18 BAJO	2
39	14 BAJO	30 BAJO	15 BAJO	45 ALTO	18 BAJO	1
40	25 BAJO	32 BAJO	14 BAJO	44 ALTO	15 BAJO	1

5.7 BIBLIOGRAFIA

- Bakal, D.A. (1975) Headache: A psychophysiological Perspective.
University of Calgary, Alberta, Canada.
- Bakal, D. A. (1982). The psychobiology of chronic headache.
New York Springer.
- Bakal, D.A. (1983). Psychobiology of chronic headache.
New York Springer.
- Bakal, D.A., Kaganov, J.A. y Beemjen, S. (1983). Headache
assessment from a severity perspective, en Holroyd, K.A.,
Schlute, y Zens. (1983). Perspectives in research on
Headache 45-59, Levinsten, N. Y. Hogrede Inc.
- Budzynski, T.H., Stoyva, J. M., Adler, C.S. y Mullaney, D.J.
(1973). EMG biofeedback and tension headache.: A
controlled outcome study. Psychosomatic Medicine, 6,
509-514.
- Bernstein y Nitzei. (1978). Introducción a la Psicología Clínica
Editorial Manual Moderno.
- Blanchard, B.A.(1989). Tratamiento de dolor de cabeza crónico.
Barcelona, España. Ed. Martínez Roca.
- Blau, B. (1978). "Understanding mid-career stress". Management
review 67, 1978. pp 57-62.

- Caplan, R. D. y Jones, K. W. (1975). "Effects of work load, role ambiguity and type. A personality on anxiety, depression, and heart rate". Journal of Applied Psychology.
- Dailey, R. C. (1980). Relationships between locus of control, task characteristics and work attitudes. Psychological reports, pp 855-861.
- Dalessio, D.J. (1972). Wolff's headache and other pain (3a. ed.). Nueva York. Oxford University Press.
- Erwin, S. (1984). Conceptos fundamentales de la Psicoterapia. México, D.F., Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Franco, M.A. (1986). Estres y tensión emocional en el trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M. México, D.F.
- French, J. R., Caplan R. D. (1973). "Organizational stress and individual strain", en The failure of success. Morrow, A. J. dir.. AMACOM (American Management Association), New York.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., y Donnelly, J. H. (1979). Organizations: Behavior, Structure, Process. Business Publications, Inc., Dallas.

- Guntner, K.M. (1980). Estres y Conflictos. Madrid, 2a. Edición, Editorial Paraninfo.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). Estres y trabajo. 2a. Edición, Ed. Trillas.
- Jacobson, E. (1976). Aprende a relajarte, México, D. F. Editorial ciencia de la conducta
- Kahn, R. L., Quinn, K. P. (1970). "Role stress: A framework of analysis", en Mental health and work organizations, Mclean, A., dir., Rand Mc Nally and Company, Chicago.
- Katz, P., Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations, John Wiley and Sons, Inc. New York.
- La Rosa, J. (1986). Escala de locus de control y autoconcepto; construcción y validación. Tesis Doctorado en Psicología Social, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1980). Estres y procesos cognitivos. Ed. Martinez Roca. Serie Universidad.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful other: distinctions within the concept of internal-external control. Journal of personality assessment, pp 36, 377-383.
- Levin, J. (1982). Fundamentos de estadística en la investigación social. 2a. Ed., editorial Haria, México.

- Lynch, S., Folkins, C. H., Wilmore, J. H. (1973). "Relationships between three mood variables and physical exercise".
- Margolis, B.L., Krzes, W.M., Quinn, R.P. (1974). "Job stress: and unlisted occupational hazard". Journal of occupational medicine.
- Oficina Internacional de Trabajo. (1987) Intruducción al estudio del trabajo. Ed. Limusa, México, D.F.
- Pick, S. y López, A. L. (1984). Como investigar en ciencias sociales. 3a. Edición, Ed. Trillas, México.
- Padua, J. (1979). Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. Ed. Fondo de Cultura Económica, México
- Quiroz, E. (1975). Psicología de las relaciones humanas en el trabajo. tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies of internal vs. external control of reinforcement. Psychological monographs.
- Rousseaw, D. M. (1977). "Technical differents in job characteristics, employee satisfaction, and motivation: A syntesis of job design research and sociotechnical systems theory. Organizational behavior and human performance.

- Selye, H. (1976). The stress of life. Ed. McGraw Hill, Ca. Edición.
- Schwartz, G. E., Weiss, J. M. (1978). "1978 conference on behavioral medicine: A proposed definition and statement of goals". Journal of behavioral medicine.
- Taylor, E.S. (1990). La creación y el campo. Memoriad del congreso internacional de psicología de la salud. México.
- Valdes, M., Flores, T. (1980). Psicobiología del estrés. Barcelona, España. Ed. Martínez Roca, Serie Salud 2000.
- Vargas, M., Navarrete A. (1984). Prevención primaria del manejo inadecuado de estrés, a través de materiales televisivos. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.