

11262

12



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Medicina
División de Estudios de Posgrado e
Investigación

RELACION ENTRE EL STATUS Y LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS QUE PERDIERON EL TRABAJO

T E S I S

Que para Obtener el Grado de
MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD
AREA SALUD EN EL TRABAJO

P R E S E N T A

ROSANNA INES MATEOS PAPIS

T U T O R A

LIC. ELIA MORALES NAPOLES

27-7-86

Ciudad Universitaria, D.F.

Abril de 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo proporcionado para la realización de esta investigación.

A los trabajadores que accedieron a compartir su experiencia con quienes estamos interesados en su salud.

A todos los que con su apoyo contribuyeron al buen término de este estudio.

RELACIÓN ENTRE EL STATUS Y LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS QUE PERDIERON EL TRABAJO.

RESUMEN:

INTRODUCCIÓN

La pérdida del trabajo puede llevar a diversas alteraciones en la salud mental de quienes la experimentan, ya que provoca un cambio en su posición en la sociedad y exige un ajuste en su autoidentidad y valoración de sí mismo. Se ha sugerido que la pérdida de status que acompaña a la pérdida de trabajo se relaciona con la autoestima. Consideramos conveniente apoyar empíricamente esta relación a fin de identificar grupos de personas en quienes puedan llevarse a cabo acciones para la conservación del bienestar psicológico y lograr el reemplazo en condiciones óptimas.

OBJETIVO

El presente estudio se realizó para describir la autoestima de las personas que perdieron el trabajo y relacionarla con su status en el último puesto que ocuparon.

HIPÓTESIS

La autoestima de las personas que perdieron el trabajo está relacionada con su status en el último puesto que ocuparon.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se seleccionó una empresa en re-estructuración y se incluyó en el estudio a 40 personas que fueron liquidadas de la misma, que residían en la Ciudad de México y que aceptaron participar en el estudio. Se requirió la aceptación por escrito de los participantes a quienes se entrevistó personalmente para recabar información personal, del último trabajo y de la pérdida del mismo, así como para determinar su status. Se aplicó la Escala de Autoconcepto de Valdés-Medina y se determinaron los Factores de Personalidad Fuerza del Yo, Dominancia, Autoestima Y Estado de Ansiedad de cada entrevistado mediante la aplicación de la prueba "16 FP"®. La descripción de los datos se realizó utilizando frecuencias, porcentajes y proporciones. Para identificar la relación entre status y autoestima se utilizó el Coeficiente de Contingencia C, y su significancia estadística con la aplicación de la prueba X^2 con un nivel de significancia $\alpha=0.05$

RESULTADOS

La relación encontrada entre el status medido a través de la autocalificación y del índice de status con el Coeficiente de correlación de rangos de Spearman resultó en $r_s=0.244$ al que correspondió un valor $t=1.55$ con $p=0.1$ y $\alpha=0.05$.

El 32% de los entrevistados resultó con autoestima baja. El 40% de los que tuvieron autoestima alta permanecieron desempleadas por un período mayor a

12 meses. Todas las personas que continuaban desempleadas en el momento de la entrevista tuvieron autoestima alta, al igual que aquellas que se iniciaron en una empresa propia.

El grupo de personas con autoestima baja se caracterizó por ser incontrolado, emocionalmente estable y sumiso, mientras que en el grupo con autoestima alta no se observó tendencia hacia alguno de los tipos de factores de personalidad explorados.

Se determinó que la correlación entre el status y la autoestima es igual a $C=0.1$ con un valor de $X^2_{g1}=0.42$

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La proporción de personas con autoestima alta resultó mayor que aquellas con autoestima baja y no se encontró relación entre el status en el último puesto y la autoestima de las personas que perdieron el trabajo. Una explicación para estos resultados puede ser el aspecto cultural, sobre todo en lo que se refiere al rechazo o aceptación de la sociedad hacia el desempleado. El motivo del desempleo y su magnitud son factores que deben tomarse en cuenta en la interpretación de los resultados. El grado en que los símbolos de status responden al honor, al prestigio y al reconocimiento que cada persona siente de ella misma se cuestiona con nuestros resultados. Debido a la influencia que parecen tener los factores culturales, se sugiere emplear métodos cualitativos de investigación ya sea por sí solos o en forma conjunta con métodos cuantitativos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES CIENTÍFICOS	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	34
OBJETIVOS	35
HIPÓTESIS	36
MATERIAL Y MÉTODOS	37
RESULTADOS	47
DISCUSIÓN	62
CONCLUSIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	77

INTRODUCCIÓN

El Comité Mixto integrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), definió la Medicina del Trabajo con base en sus funciones, las que pueden señalarse por separado como:

1. Promover y mantener el mas alto nivel de bienestar físico, mental y social, de los trabajadores en todos los trabajos.
2. Prevenir todo daño causado a la salud de estos (de los trabajadores) por las condiciones de su trabajo.
3. Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud.
4. Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.⁽¹⁾

Teniendo en cuenta la proporción de personas que en nuestro país constituyen la población económicamente activa, es decir, trabajadores activos o trabajadores potenciales, así como la posibilidad de la población inactiva de pasar a formar parte del grupo que percibe ingresos a cambio de la actividad que realiza; la situación económica por la que ha atravesado México, que dio origen al cierre de fuentes de empleo existentes y a la limitación de la creación de nuevos puestos de trabajo; la desprotección social en que quedan las personas que se ven separadas de su fuente de ingreso habitual cuando esta requiere reestructurarse, debido principalmente a que la Seguridad Social está vinculada al trabajo y sus beneficios se pierden al quedar sin efecto la relación laboral y a que no existe en nuestro medio el seguro de desempleo ; la necesidad de reintegrar a esas personas a las actividades productivas del país, con el menor daño posible a sus capacidades físicas, psicológicas y sociales, se justifica reflexionar acerca de las funciones de la Medicina del Trabajo.

En primer lugar, para promover el mas alto nivel de bienestar mental, es conveniente considerar dicho nivel no a partir del ingreso del trabajador a su actividad laboral, sino del que ha tenido antes. Cuando se habla de mantenerlo, ¿cuál será el nivel que se tome como referencia?, si bien, la primera función de la Medicina del Trabajo manifiesta de manera explícita el que sea dentro del trabajo cualquiera que este sea, el nivel de bienestar mental debería promoverse y mantenerse durante los periodos de desempleo de manera que, la basal en la cual se guíen las acciones de los servicios de Salud en el Trabajo en las empresas sea la mas alta posible.

Por otro lado, no se puede separar el bienestar mental del social dado que, el trabajo es eminentemente social; la organización del hombre en sociedad dio origen a la división del trabajo, y este se realiza bajo relaciones sociales de todo tipo.

El desempleo constituye un indicador de la economía de todos los países y al mismo tiempo, es un fenómeno social que modifica tanto las relaciones sociales, como el nivel de vida de las personas que transitan por esa situación. En el informe para la Septuagésima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se reconoce que: "Normalmente, no es posible ejecutar, crear, producir aquello que es necesario para la vida y para la sociedad, si no se goza de todas las facultades físicas y mentales ni hay un equilibrio fisiológico y psicológico, fruto de un estado de salud satisfactorio, sobre el cual apoyarse sólidamente".(2) Sobre estas consideraciones se puede debatir, si la investigación de la salud mental de los desempleados corresponde o no a actividades que puede realizar el especialista en Medicina del Trabajo.

Sobre la segunda función que define a esta disciplina, las condiciones de trabajo pueden tener repercusión en la salud de los trabajadores, no solamente durante su permanencia en el trabajo sino, también después de haberlo terminado. A pesar de estar bien reconocida esta influencia que se refiere a exposiciones de los trabajadores principalmente a agentes físicos y químicos y que sustentan la necesidad de realizarles estudios médicos al término de la actividad identificada como riesgosa, no es lo mismo para las condiciones que afectan su bienestar emocional. Algunas condiciones de trabajo pueden ser particularmente importantes sobre la salud mental, como la presión a la que son sometidos los trabajadores que ven amenazado su empleo, testigos del retiro forzoso de sus compañeros y que en ocasiones, deben asumir las actividades de aquellos que fueron separados, en adición a las propias actividades. Este esquema tiene relación con aspectos que van desde la economía nacional, hasta las corrientes administrativas en boga.

Por lo que se refiere a la colocación de los trabajadores en empleos acordes con sus aptitudes, es necesario recordar que la autoestima se manifiesta a través de conductas por lo que, una baja autoestima se reflejará también en la manera de enfrentar un nuevo trabajo.

Bajo los esquemas de aseguramiento que se siguen en nuestro país las personas que transitan entre trabajo-desempleo-nuevo trabajo dejan de estar cubiertos por la seguridad social, no son tampoco responsabilidad del empleador con quién han roto su vínculo laboral y no pueden localizarse fácilmente ya que son deglutidas por el anonimato, por tanto, otro aspecto digno de ser tomado en cuenta es, a quién corresponde la atención de la salud de estas personas durante tal transición.

Esta creciente población debe estar a cargo de los interesados en la

Salud en el Trabajo aún cuando no se concentren en un centro de trabajo, teniendo en cuenta que la meta será lograr su mejor salud para una vida plena que incluye su integración a la fuerza productiva.

George Spyropoulos, quién fuera Jefe del Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Oficina Internacional del Trabajo señaló que: "No hay duda de que sin crecimiento económico no puede encararse ningún mejoramiento de las condiciones de trabajo, ni incluso de la existencia misma de trabajo y fuentes de ingreso para los trabajadores. En efecto, sin crecimiento económico no habrá creación de empleos en número suficiente y será injusto dedicarse a mejorar las condiciones de trabajo sólo de quienes han logrado plazas o ingresos mas o menos satisfactorios en relación con los subempleados y los desempleados." (3)

En este estudio se busco identificar la relación que existe entre el status, un factor presente en el último puesto de las personas que han pasado por la experiencia de perder el trabajo, y su autoestima, así como describir algunos otros factores, atributos de la persona, características del trabajo perdido o circunstancias en que se dio el desempleo y en su caso el reemplazo, como un primer paso de muchos que deberán realizarse para diseñar estrategias encaminadas a favorecer la colocación de los individuos en trabajos adecuados a sus capacidades óptimas. Se realizó un estudio de tipo transversal, descriptivo y proyectivo en 40 personas que habían perdido el trabajo como resultado de la reestructuración de la empresa en que trabajaban. Para determinar su status se utilizó un índice basado en el número de símbolos de status poseídos por cada persona en su último puesto y la autoestima se determinó con la aplicación del Cuestionario de Autoestima de Valdéz-Medina en entrevistas realizadas de manera individual. Se discuten los factores que intervienen en la conformación y variabilidad de la autoestima y la diferencia en las formas de calificación del status.

ANTECEDENTES CIENTÍFICOS

Cuando se enfrentan crisis económicas, resulta un panorama común el cierre de empresas o la reestructuración de sus plantas productivas, como un intento de sobrevivir al embate económico. La consecuencia inmediata para las personas es la pérdida de trabajo, que los lleva a pertenecer al grupo de desempleados por tiempos que pueden llegar a prolongarse, acarreando consigo consecuencias sobre su salud, que se presentan como un abanico de posibilidades y de no controlarse, puede hacer más grave la situación de cada persona en lo individual; así como, también sus relaciones en sociedad, afectando sus capacidades para el trabajo y su posibilidad de regresar a las filas de los económicamente activos.

El trabajo es la actividad humana básica que asume formas específicas como expresión de las relaciones sociales bajo las cuales se realiza. El trabajo, según la explicación de Friederich Engels (1820-1895), favoreció la evolución de la especie humana dado que, conforme se diversificaron las necesidades de los primates, se hizo necesario desarrollar nuevas habilidades, para las que tuvieron lugar una serie de transformaciones anatómicas, que culminaron en las características del homo sapiens como especie superior: un cerebro desarrollado con el que pueden integrarse funciones de juicio y razonamiento, y manos capaces de oponer el pulgar a los otros dedos. Señala también el trabajo en un lugar determinante en la conformación de las sociedades actuales y de la asignación de funciones dentro de ellas. El autor precisó que, para que una actividad humana pueda ser considerada trabajo debe ser consciente, planeada y tener un fin predeterminado; al agruparse los individuos en busca de ayuda, se diferenciaron las actividades de cada uno de ellos dentro del grupo, hasta que llegó el momento en que el trabajo debía ser planeado por uno y ejecutado por otro. (4) Este es el origen de las clases sociales, cuya confrontación es eje de la teoría económica de Karl Marx (1818-1883) quien señaló las mismas características del trabajo, definido como el "proceso en el que el hombre realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza". (5)

En la definición que dio del trabajo el Obispo de la ciudad de Colonia, en su carácter de representante de la iglesia católica, como "el ejercicio consciente, serio y exteriorizado objetivamente de las capacidades espirituales y corporales para la realización de aquellos valores con los que el hombre cumple los fines que Dios quiere de él, y con los que

presta un servicio a la sociedad humana", destaca que al ser consciente, la actividad trabajo se refiere exclusivamente al hombre, y añade que el hombre es parte de la naturaleza y por tanto, "para el hombre el trabajo es una necesidad ya que, por su cuerpo, pertenece a la economía del trabajo". (6) A pesar de lo confuso de esta idea, queda señalada la relación del hombre con la naturaleza.

Los elementos señalados por Marx como característicos del trabajo, se encuentran presentes en casi todas sus definiciones. Un autor contemporáneo lo describió como "la actividad humana que reside en transformar el ambiente, con el fin de lograr ciertos objetivos, especialmente la subsistencia y la conservación de la vida. (7)

George Herbert Mead (1863-1931), padre del Interaccionismo Simbólico, señaló que la capacidad para razonar y utilizar símbolos cambió la relación de los humanos con la naturaleza; y que el humano es el único organismo capaz de entender las fuerzas que intervienen en la naturaleza, para alterarlas y ajustarlas a él a través de la construcción, la invención y el descubrimiento; esto hace que el humano sea activo en la naturaleza, en cierto grado, con mayor control de su propia evolución. (8) Por otra parte, para Sigmund Freud (1856-1939), el trabajo es una manera que tiene el hombre de adaptarse a las exigencias del ambiente externo y es tolerado por aquél, debido a que no tiene mas remedio. (9) Erich Fromm (1900-1980) consideró que el trabajo, no sólo representa para el hombre una necesidad inevitable; sino también es su libertador respecto de la naturaleza, su creador como ser social e independiente. (10)

Aún cuando para Neff, una visión completa del trabajo humano debe basarse en la comprensión de que las condiciones que influyen sobre él no son solamente sociales e históricas, sino también individuales y personales, debido a que en la mayoría de las sociedades las personas deben adecuarse de alguna manera a la exigencia de trabajar, y la forma en que cada una lo hace es un asunto de la psicología individual, (11) no puede soslayarse su condición de ente social, en la cual el hombre sufre las consecuencias de los eventos que suceden a su alrededor.

El trabajo es una actividad social aunque se realice individualmente y no puede ser estudiada sino dentro de una perspectiva social debido a que el trabajo sólo tiene sentido dentro de este contexto y específicamente, dentro de una cultura dada.

Las exigencias sociales, las costumbres y la cultura como marco de referencia, condicionan la actividad de trabajo de un individuo. El trabajo es en sí una subcultura, con normas e intenciones que pasan de una generación a otra, e implica tradiciones, funciones y lenguajes propios. En esta subcultura, el uso del tiempo tiene un papel fundamental. (12)

En la sociedad industrial moderna, el trabajo ocupa una gran parte del

tiempo disponible de las personas y las recompensas que de él se derivan determinan en forma considerable su condición social e incluyen, además de los estrictamente económicos, el dominio sobre sí mismo y su ambiente, y la producción de bienes y servicios que son valorados por otros miembros de la sociedad. Desde el punto de vista de Bertrand Russell (1872-1970), son muchas las ventajas del trabajo: llena muchas horas del día sin que las personas tengan que preocuparse de lo que han de hacer, proporciona posibilidades de éxito y es el mejor auxiliar de la ambición. Russell reflexiona acerca de la dificultad que representa para un individuo el tener que elegir que hacer con su tiempo, el incomparable aburrimiento de quien no sabe como emplearlo, y la delicia que representan los momentos de descanso para quien ocupa su tiempo trabajando. (13)

De acuerdo con Max Weber (1864-1920), para quién la ganancia del dinero representa, dentro del orden económico moderno, el resultado y la expresión de la virtud del trabajo, (14) algunas personas aceptan la opinión de que "el hombre prudente trabaja con el exclusivo objeto de sostener la vida de su familia y la suya propia, o si tiene suerte, a fin de reunir una cantidad que le permita entregarse a las actividades que realmente le agradan". (15)

Lo anterior corresponde a la satisfacción de necesidades básicas del hombre según la teoría de Abraham Maslow sobre motivación, como factor intermediario entre las condiciones antecedentes y cierto comportamiento. Esta teoría agrupa jerárquicamente las necesidades del hombre, e indica que las más lejanas son también las más débiles y entran en juego únicamente cuando se han satisfecho las anteriores, según se indica a continuación: Necesidad de autorrealización; necesidad de estimación de los demás; necesidad de amor, afecto y pertenencia; necesidad de seguridad (vestido, vivienda, etc.); necesidades básicas o fisiológicas (alimento, agua, sexo, etc.) (16)

En la actualidad los motivos que se nombran para trabajar son diversos y abarcan toda la escala propuesta por Maslow. Esto sucede porque el trabajo supone una serie de aspectos que pueden clasificarse como: técnico, relacionado al puesto de trabajo; fisiológico, que incluye la adaptación del hombre al medio físico; moral, que comprende las actitudes, motivación, satisfacción, etc.; social, reflejado en el grupo de trabajo y la clase social y, económico, como factor de la producción de la riqueza. (17)

A este respecto, se confrontan dos teorías sobre el significado psicológico del trabajo. La primera de ellas fue propuesta por Jahoda en 1979 quien señala que si la función manifiesta del trabajo es la de proveer al trabajador de unos ingresos económicos, sus funciones latentes pueden resumirse como:

1. El trabajo impone una estructura temporal a la vida diaria.
2. Implica experiencias y contactos regulares compartidos con personas de fuera de la familia nuclear.
3. Une al individuo con metas y propósitos que trascienden los suyos propios.
4. Define importantes aspectos de status y de identidad personal.
5. Fuerza el desarrollo de una actividad.

Concluye que, el trabajo es la única institución capaz de proveer estas cinco categorías y en la medida en que se conviertan en una necesidad psicológica en la vida social, las personas desempleadas sufrirán su ausencia, a menos que a través de sus propios y deliberados esfuerzos hayan encontrado formas alternativas de solucionarlo. (18,19)

Por otro lado, la Teoría de la Agencia de Fryer y Payne que data de 1984, considera que las consecuencias negativas derivadas del desempleo no se producen a raíz de una privación de las funciones latentes asociadas al trabajo, sino por el entramado de conductas y condiciones nuevas que conlleva todo cambio social y por lo que se deben analizar las presiones ejercidas por el medio sobre el individuo. (20)

Antecediendo a estas teorías, Kornhauser concluyó que, el atributo más importante del trabajo es ofrecer la oportunidad para que el trabajador utilice sus habilidades, despierte sentimientos de interés, cumplimiento, crecimiento personal y auto-respeto. (21)

La Encuesta Mundial de Valores, realizada periódicamente en cerca de 40 países destaca los sentimientos que despierta el trabajo en las personas que lo realizan y los resultados muestran que para los mexicanos, el trabajo es el valor fundamental después de la familia, seguido por la religión, el tiempo libre y los amigos. (22) Por otro lado, al ser el trabajo una actividad social contribuye a la formación de una reputación. (23)

El trabajo traslada sus beneficios directa o indirectamente a una mejor salud al incrementar el status, poder e independencia económica, así como las recompensas no económicas -apoyo y reconocimiento social-. Ross y Mirowsky exploraron la hipótesis de que el trabajo fomenta y protege la salud y buscaron relacionar los cambios en la salud inicial de los trabajadores en diversas categorías de jornada laboral, utilizando como referencia a un grupo de desempleados. La auto-evaluación global de la salud mostró que solamente 7 a 16% del efecto del trabajo de tiempo completo sobre la salud puede explicarse por ingresos económicos más altos y menores dificultades económicas. (24)

Las características del trabajo sirven también para clasificar el sistema económico de los países. El "Estado industrial moderno" está definido

con relación al modo de producción, en el que existe una centralización del control de los medios de producción, con alta división del trabajo, gran desarrollo tecnológico y primordialmente, una economía de mercado basada en el intercambio comercial de bienes y servicios, y por la libre contratación de la mano de obra. (25,26,27) En los países mas desarrollados y en los sectores comerciales e industriales de las economías menos desarrolladas, la asignación del trabajo se hace a través del mercado del mismo. La interacción de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo determina el volumen de empleo y desempleo en cada país. (28)

Cuando las tendencias de la oferta y la demanda de la mano de obra no coinciden, forman una desigualdad en la dirección equivocada, esto es que "no son los empleos los que buscan trabajadores, sino los trabajadores los que buscan un empleo". (29)

El desarrollo de una sociedad implica un cambio en la estructura de su población económicamente activa (PEA), ocasionado por el llamado mecanismo de movilidad profesional, que consiste en la transferencia de trabajadores de actividades primarias como la agricultura y la ganadería, hacia las secundarias y terciarias, que comprenden la manufactura y los servicios. (30)

Al ir perdiendo importancia la agricultura y otras formas de autoempleo, la oferta y la demanda se ha convertido en factor decisivo para determinar las fluctuaciones de empleo y desempleo a corto y largo plazo. El abandono del trabajo agrícola se aceleró después de la segunda guerra mundial, pero este movimiento no ha sido solo hacia la industria sino también hacia el comercio y los servicios. Una de las causas del descenso de la participación relativa de la industria en el empleo total es el aumento de productividad en esta rama económica, debido principalmente al rápido avance tecnológico que facilita las actividades del trabajo y permite que el mismo trabajo sea realizado por menos personas de las que se requerían en otros tiempos. Otros cambios en el empleo se deben a una mayor participación de la mujer en la población activa no agrícola, al aumento de la edad de incorporación a la fuerza laboral y a la anticipación de la edad para alcanzar la jubilación.

La demanda de trabajo también ha experimentado cambios y estos se han debido principalmente a la automatización y al desplazamiento del producto y los servicios. Esto significa que se solicitan trabajadores con conocimientos técnicos específicos, y hay además mayor demanda de trabajadores con educación superior y menor demanda de trabajadores manuales; el fracaso de los trabajadores para adaptarse al rápido cambio de las oportunidades de empleo se menciona como una de las causas de desempleo. (31)

Otros aspectos relacionados con el origen del desempleo son factores propios de cada economía como por ejemplo, las condiciones políticas y

económicas imperantes a nivel nacional e internacional, la dinámica de empleo, la evolución del salario y el precio del trabajo. (32) A este respecto, el modelo liberal occidental adoptado por el mundo tiene como características una dinámica de empleo basada en las ganancias y no en el empleo mismo. Esto provoca que el empleo no crezca en la misma proporción que la inversión y la producción. El poder adquisitivo disminuye y repercute en los mercados nacional e internacional, y al decrecer el ingreso nacional, una gran parte de él se destina a gastos de administración pública; se eleva el precio del trabajo conformado por el salario, los impuestos salariales y gastos por seguridad social, además del gasto que representa el aumento de mano de obra en los servicios, donde la productividad es lenta y los salarios elevados. (33,34)

Según el fenómeno que le da origen, pueden distinguirse tres tipos de desempleo:

- Desempleo Friccional o Estacional que se da por desplazamiento de una masa flotante de trabajadores hacia nuevos puestos. Este tipo de desempleo se compensa por igual número de puestos de trabajo que quedan libres. El ejemplo más ilustrativo es el de los trabajadores migrantes del campo.
- Desempleo Cíclico o por deficiencia de demanda, es el que se origina cuando la demanda de bienes y servicios no es suficiente para generar empleos para todos los que desean trabajar, o para mantener los ya existentes, dados los tipos salariales y la productividad laboral. Este fue el desempleo que afectó a prácticamente todo el mundo durante la "gran depresión del 29", y su fantasma amenaza de manera permanente a las sociedades modernas.
- Desempleo Estructural, debido a la existencia de sectores de la PEA cuyos miembros no pueden cambiarse a otros sectores por factores institucionales que comprenden diferencias estructurales en la mano de obra (edad, raza, calificación) y cambio tecnológico, o por desplazamiento geográfico de la actividad económica, todo lo cual es causa de inadecuada movilidad del trabajo. (35) Una situación común en relación con este tipo de desempleo son los trabajos cada vez más tecnificados que requieren de trabajadores con mayores conocimientos. Esto limita a la gente menos preparada para alcanzar los puestos que se crean sobre todo en el sector industrial. Por otro lado, cuando los trabajadores no pueden desplazarse geográficamente junto con la fuente de trabajo, se crea este tipo de desempleo. Tal situación se presentó en la Ciudad de México al inicio de los años noventa, cuando se hizo salir de la ciudad a algunas empresas que favorecían la contaminación ambiental.

Los economistas han discutido periódicamente acerca de si el desempleo en la economía moderna es puramente estructural o si es resultado de

una disminución general de la demanda. J.K. Galbraith concluye que "si el paro* es estructural, el remedio consiste en reeducar a los parados, pero si el problema se debiera a escasez en la demanda, bastaría con una acción general para aumentar el gasto o reducir los impuestos, asumiendo siempre que se puede reducir la inflación". (36)

El desempleo propio del sistema industrial comprende también a las personas que no pueden encontrar trabajo en su propia especialidad o habilidad, así como también comprende a los trabajadores calificados, situados en puestos inadecuados. (37)

En el estudio de las ciencias sociales, existe acuerdo en que no hay definición inequívoca de desempleo y según los fines que se persigan será la utilizada. Las definiciones implícitas en las cifras oficiales publicadas por diferentes países varían según la forma en que se compilen las estadísticas de desempleo.

En la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos de Trabajo que se llevó a cabo en octubre de 1982 se llegó a la siguiente definición: Desempleados son las personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia se hallen sin empleo, disponibles para trabajar y en busca de empleo. (38)

Técnicamente, una persona se considera desempleada cuando tiene capacidad para trabajar y buscar trabajo. (39)

El desempleo, entendido como simple concepto estadístico tiene poca importancia ya que no revela casi nada acerca de su naturaleza. Además, la mayor parte de los datos publicados sobre desempleo no son comparables entre países porque proceden de fuentes distintas y se basan en definiciones diferentes. Algunas de estas diferencias son los procedimientos de medición entre los que pueden incluirse estudios por muestreo de la PEA, estadísticas del seguro de desempleo en los países que cuentan con este beneficio, datos sobre asistencia de desempleo e inscripciones en las oficinas de empleo, por nombrar solo las más comunes. Otras discrepancias en las estadísticas entre países se deben a diferencias en el período de referencia, la edad en que se considera el inicio de la PEA, inclusión de personas que trabajan en el hogar así como, autoempleadas, desempleados temporales y subempleados (personas que realizan una actividad que requiere menos de su capacidad), unidad de medida utilizada (personas u horas), denominador poblacional utilizado para el cálculo de las tasas (PEA o trabajadores

*En países como España se denomina paro al desempleo. En este texto se utilizó el término tal y como aparece en la edición española del libro de Galbraith.

asalariados), actividades realizadas como parte de la búsqueda de trabajo (medidas práctica, intención, expectativa, etc.)

Tres fenómenos que afectan las cifras que se dan del desempleo son: el trabajo clandestino, el desempleo voluntario y el desaliento de los desempleados. La realidad del primero es innegable pero difícil de cuantificar. El segundo ha crecido en los países con seguro de desempleo, probablemente debido a la búsqueda de los beneficios adicionales que reciben los desempleados. Las personas que no han tenido éxito en la búsqueda de trabajo conforman el denominado desempleo disfrazado, que cobra importancia cuando el nivel de desempleo es elevado; la falta de empleo ocasiona desempleo disfrazado principalmente en mujeres, viejos y personas no calificadas. (40-43)

En México, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) mide el desempleo como el porcentaje de la PEA que en la semana anterior a la semana de la entrevista no tuvo empleo y realizó alguna actividad para encontrarlo en los meses anteriores al período de referencia. A su vez, se considera como PEA a la proporción de la población mayor de 12 años y, cabe recordar que no todas las personas ocupadas en actividades socialmente útiles y aceptadas forman parte de la PEA, ya que las tareas, aunque productivas económicamente, deben estar dentro del mercado de trabajo, con libertad para ofrecer sus servicios. Desde el punto de vista económico se considera población inactiva a los estudiantes, las amas de casa, las personas cuya producción se destina al autoconsumo y a las personas recluidas. (44,45)

Una referencia para valorar la pérdida y la recuperación del empleo, comúnmente utilizada en nuestro país, es el número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) .

El cuadro 1 nos muestra la variación porcentual de trabajadores asegurados en el período 1994-1996. En él destaca que entre 1994 y 1995 se redujo en 6.1% el total de trabajadores asegurados, de manera mas significativa entre aquellos registrados como eventuales, en los que para 1996 se manifestó el decremento, en comparación con la aparente recuperación observada durante el mismo período en el número de trabajadores permanentes.

En los cuatro estados principales del país se registró variación en el número de trabajadores asegurados durante 1994 y 1995 con respecto al año anterior sin embargo, para 1996 aunque pequeña, como es el caso del Distrito Federal (D.F.), la variación fue positiva (Cuadro 2) .

Cuadro 1. Trabajadores asegurados, permanentes y eventuales, registrados en el IMSS y variación porcentual respecto al año anterior.

AÑO	TOTAL	VAR %	PERMAN	VAR %	EVEN-TUAL	VAR %
1994	10 070 953	-0.1	8 802 736	0.1	1 268 219	-1.4
1995	9 454 755	-6.1	8 501 119	-3.4	958 635	-24.4
1996	9 699 558	2.5	8 814 688	3.7	884 870	-7.7

Fuente: STPS. Estadísticas de empleo 1997, con datos del IMSS.

Otras entidades que sufrieron las consecuencias del revés económico fueron Nayarit, Tabasco, Hidalgo, Guanajuato y Puebla, con variaciones porcentuales en 1995 de -7.8, -6.8, -5.5, -4.5 y -4.3 respectivamente, en relación con el año anterior. A excepción de Tabasco, las demás entidades recuperaron el número de trabajadores asegurados para el primer trimestre de 1996. (46) Es necesario que estas cifras se analicen tomando en cuenta otros factores como son, la actividad económica que prevalece en la región así, el caso de Nayarit y Tabasco puede explicar una parte de la variación negativa que se registró en la inscripción de trabajadores eventuales al IMSS si recordamos que la agricultura es una de las principales fuentes de trabajo de ambos estados, y los trabajadores del campo son en gran parte población migrante.

Cuadro 2. Trabajadores asegurados permanentes por entidad federativa y variaciones porcentuales respecto al mismo periodo del año anterior.

ENTIDAD FEDERATIVA	1994	VAR %	1995	VAR %	1996	VAR %
D.F.	1 960 117	-3.1	1 783 124	-9.0	1 791 627	0.5
JALISCO	707 464	-0.6	678 143	-4.1	700 289	3.3
NUEVO LEÓN	647 112	-0.8	622 867	-6.0	656 501	5.4
MÉXICO	750 305	0.3	705 309	-3.7	732 548	3.9

Fuente: STPS. Estadísticas de empleo 1997, con datos del IMSS.

Igualmente, en 1996 se observó disminución en la tasa de desempleo abierto que solo sirvió para retornar a los niveles de 3 años atrás y supera en un punto a la de inicios de la década de 1990 (Cuadro 3). (47) Lo anterior es una indicación de que la recuperación del empleo es parcial si se toma en cuenta un período de comparación mas amplio.

Los datos que aparecen en el cuadro 4 nos dejan ver que para 1996 el aumento en la población económicamente activa fue mayor que el registrado por la población mayor de 12 años. (48) Parece lógico pensar que esto no debiera ocurrir ya que de la población que alcanza dicha edad, solamente una proporción corresponde a población económicamente activa; sin embargo, las cifras anotadas se explican por una ocupación mayor de la población económicamente inactiva.

El decremento en los niveles de desempleo suele utilizarse como indicador de generación de puestos de trabajo y por tanto de mejora de la economía, no obstante, el número ascendente de personas que se incorporan a la economía informal cada día -y que por tanto desciende la tasa de desempleo- es una indicación de que los beneficios de la política económica liberal no está permeando hacia todos los ámbitos de la población.

Cuadro 3. Población desocupada abierta (porcentaje de la población económicamente activa)

AÑO	POBLACION DESOCUPADA ABIERTA
1987	3.9
1990	2.7
1993	3.4
1994	3.7
1995	6.2
1996*	3.7

Fuente: INEGI. Estadísticas Históricas de México. 1994.
*INEGI/STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 1996.

Cuadro 4. Crecimiento porcentual de la población en el período 1995-1996.

POBLACIÓN	% (Promedio anual)
ECONOMICAMENTE	
ACTIVA	2.8
MAYOR DE 12 AÑOS	2.7
OCUPADA	2.4
TOTAL	2.1

Fuente: INEGI/STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 1996.

Las perspectivas económicas para México en 1998 según las proyecciones realizadas por Capem/Oxford Economic Forecasting, indican que la tasa de empleo experimentará variaciones durante el año, con alza principalmente entre los meses de julio a septiembre, llegando a una cifra de 3 al concluir dicho año mientras que, el número de asegurados en el IMSS se mantendrá prácticamente constante debido a la aportación de un aumento en el número de asegurados de las actividades terciarias y un decremento en las primarias. (49)

Según una proyección que se realizó tomando en cuenta las tasas de mortalidad y fertilidad, para el año 2005 se espera un incremento en la fuerza de trabajo en nuestro país de 2.01 a 2.36 veces la que había en 1980. Se espera también que la población "dependiente" crecerá mas lentamente que la población total, datos que hacen suponer que la economía mexicana tendrá dificultad para proveer de suficientes trabajos a quienes lo requieran. (50)

El desempleo ha sido motivo de constante estudio por diversas disciplinas, como indicador económico, como factor social y por su relación con la salud entre otros.

El estudio de las consecuencias sociales del desempleo tuvo su auge a partir de 1930, alimentado por el gran número de personas que permanecieron desempleadas en Estados Unidos de Norteamérica y en varios países de Europa, durante la mayor crisis económica sufrida en este siglo. Antes de la depresión económica, el desempleo se estudiaba como fenómeno aislado que afectaba de manera individual a las

personas y como consecuencia de algunas formas de vida de quienes lo padecían.

El desempleo es uno de los grandes cambios de la vida que a menudo significa pérdida. En la Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud, realizada en Canadá en 1986, se reconoció que "el cambio en las formas de vida, de trabajo y de ocio afectan de manera muy significativa a la salud". (51)

La salud, definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la capacidad que tiene la persona para ocupar el lugar que le corresponde en las relaciones sociales y asumir funciones institucionales, o por J.C. García como el máximo desarrollo de las potencialidades del hombre de acuerdo al grado de avance logrado por la sociedad en un período histórico determinado, lleva implícita su expresión a través del trabajo. (52,53)

Janlert Urban estudió en 1980 la producción médica del presente siglo sobre el tema y concluye que ha sido fuertemente influenciada por la situación económica prevalente. Prácticamente la mitad de los artículos fueron escritos durante la década de los 30, nada durante la posguerra, y el cincuenta por ciento restante se escribió a partir de la década de los sesenta. Cada una de estas etapas ha tenido diferentes enfoques con relación al desempleo como causa o efecto de la enfermedad. Previo a la época de la depresión en Estados Unidos de Norteamérica, se consideraba a la enfermedad como origen del desempleo, posteriormente se desarrolló la tesis de que el desempleo genera enfermedad debido a la producción de pobreza, y sólo desde hace pocos años se estudia al desempleo como productor de enfermedad debido a la carencia del estímulo físico e intelectual del trabajo sobre el individuo y su impacto sobre la sociedad. (54)

En Latinoamérica, la producción de estudios sobre desempleo y salud es escasa y se atribuye a que, dadas las altas tasas de desempleo, se considera un hecho habitual en la región. (55)

Debe tomarse en cuenta que la literatura médica mundial se refiere a las personas desempleadas como a un grupo heterogéneo formado por personas que se han quedado sin trabajo como resultado del cierre de una empresa, reducción en la fuerza de trabajo o por introducción de tecnología que desplaza la mano de obra; por personas que dejaron el trabajo por limitaciones físicas, edad, decisión de reubicarse, huelgas, y otros motivos personales; por personas que nunca han tenido un trabajo pero que esperan encontrar uno adecuado a sus aptitudes y calificación; y por personas que desearían incorporarse al mercado laboral pero que no encuentran un trabajo apropiado. (56,57)

Jin y colaboradores revisaron todas las publicaciones de artículos originales aparecidos entre 1980 y 1990, con el fin de valorar la evidencia epidemiológica que apoya la asociación entre desempleo y salud. Se encontró que un estudio de cohorte común fue el llamado "por cierre de fábrica", concluyeron que las probables razones para la relación inversa desempleo-salud son: tiempo entre fenómenos, dilución de la asociación en países con seguro de desempleo y menor riesgo de muerte por causas de trabajo. En estudios ajustados por consumo de alcohol, tabaco e ingesta de grasas, se encontró asociación positiva entre desempleo y muerte por enfermedad cardiovascular, al igual que entre las tasas de desempleo y mortalidad por enfermedad vascular cerebral.(58) Es necesario considerar que en este tipo de estudios, los resultados pudieron deberse al efecto del trabajador sano, dado por la condición de salud requerida por los trabajadores para realizar sus actividades de trabajo y por la posibilidad de que algunas personas desempleadas lo estuvieran debido a alteraciones en su salud.. Los hallazgos de Van der-Hoost apoyan los resultados que indican que la pérdida de salud es consecuencia del desempleo y no al contrario. (59)

La relación entre las experiencias en el mercado de trabajo y la salud fue también estudiada por Graetz en una investigación longitudinal en la que se dio seguimiento a jóvenes de entre 16 y 25 años de edad que representaban el 2% de la población de Australia. Según la condición de trabajo, resultó que los cambios mas significativos en la salud se observaron en las personas que transitaron de la condición de trabajadores a desempleados. La salud de los desempleados no mejoró con el tiempo, y se mostró un incremento significativo en el nivel de salud de los que de estudiantes pasaron a trabajadores. (60)

Actualmente se cuenta con amplia evidencia empírica, proveniente tanto de estudios realizados en un momento dado como de aquellos en que se ha dado seguimiento a los individuos, que indica que el desempleo es causa de deterioro en la salud mental.

Según Kelloway, existe acuerdo en que no hay una definición única de salud mental ya que es prácticamente imposible definirla en términos de valores culturales o individuales absolutos y que, la salud mental no es equivalente a la ausencia de enfermedad mental, ni un bajo nivel de salud mental implica necesariamente síntomas de deterioro psíquico. (61) Una propuesta es la definición de la salud mental que comprende las áreas de bienestar afectivo, competencia, autonomía, aspiración y funcionamiento integrado, según las cuales salud mental es el funcionamiento armonioso y completo del total de la personalidad y solo puede existir si se logra una expresión completa y armonizada de las potencialidades congénitas y adquiridas de un individuo, dirigidas a un mismo fin. (62)

Por bienestar se entiende un estado de "salud y prosperidad general"

experimentada por un individuo o bien, estado consciente que lo acompaña (señalado por un tono afectivo agradable). (63)

Para Álvaro la salud mental positiva se caracteriza por la presencia de un mayor número de situaciones de afecto positivo y considera a la condición de trabajo como uno de los determinantes de la salud mental. Lo anterior debido a que las experiencias personales de carácter afectivo-emocional pueden interpretarse en términos de la pertenencia a distintos grupos sociales, y en cada individuo serán diferentes la vulnerabilidad ante acontecimientos vitales y las estrategias de afrontamiento y control del medio. La clase social, el género y la condición de trabajo se consideran aspectos principales de la estructura social que influyen o configuran el bienestar emocional. (64)

Un estudio clásico, iniciador de la nueva visión de las consecuencias sociales del desempleo es el realizado por Jahoda, Eisemberg y Lazarsfeld en la comunidad austriaca de Marienthal, en la que casi todos sus integrantes quedaron desempleados a raíz de la depresión económica al inicio de la década de los treinta. Jahoda y colaboradores describieron las tres fases psicológicas que siguen a la pérdida de trabajo y que se resumen de la siguiente manera:

Primera fase: Sensación de alivio y alegría, con incremento en las actividades que se habían pospuesto debido a la rutina del trabajo.

Segunda fase: Distress progresivo que se genera al confrontarse con la incapacidad para conseguir un nuevo trabajo y el surgimiento de restricciones económicas.

Tercera fase: Resignación. Disminución de los esfuerzos por conseguir trabajo, pérdida de intereses sociales y tendencia al aislamiento.

Estos autores aclaran que estas fases pueden variar según la experiencia de las personas en sus trabajos previos, su status en estos, la forma en que se perdió el trabajo (voluntario, involuntario, masivo, individual, etc.) y se aplica sólo para hombres. (65)

Retomando la teoría sobre las funciones del trabajo que afirma que la pérdida del trabajo tiene consecuencias psicológicas adversas debido a la pérdida tanto de sus funciones manifiestas como de las latentes, se puede concluir que las características negativas que explican el deterioro en el bienestar psicológico son:

- Reducción de ingresos
- Restricción en la variedad de la vida personal
- Reducción de metas y actividades
- Disminución de la capacidad para tomar decisiones
- Menor desarrollo de los conocimientos y capacidades personales
- Incremento en la inseguridad acerca del futuro
- Restricción de las relaciones interpersonales
- Pérdida de la posición social y deterioro del auto-concepto y auto-evaluación (66,67)

M. Banks revisó todos los artículos publicados en la Gran Bretaña en la década de los 80, relacionados con desempleo y salud mental. Entre sus conclusiones se destaca que el paso de trabajo a desempleo va acompañado de una reducción en el bienestar psicológico mientras que, este aumenta en los casos en que la transición se da del desempleo al trabajo. En todos los casos, el malestar se mantuvo en un nivel alto entre las personas que permanecían desempleadas. (68)

En estudios comparativos se encontró que los desempleados presentan síntomas depresivos con mayor frecuencia que los trabajadores y tienen, en general, niveles menores de salud mental. (69-71)

En diversas investigaciones relacionadas con el desempleo o la pérdida del trabajo, la autoestima ha sido estudiada como un indicador de la salud mental.

El origen de la autoestima se basa en el conocimiento del "sí mismo", al que los filósofos otorgaban un papel importante en la búsqueda de la felicidad. Aristóteles distinguió entre forma y materia y lo aplicó a la relación psique-cuerpo; denominó auto-percepción a la forma en que se percibía a sí mismo a través de los órganos de los sentidos. Sócrates descubrió que la verdadera preocupación de los hombres no es el cuerpo sino el alma, e identificó ésta como la conciencia en sí mismo. Ya en este siglo, William James, filósofo considerado como el primer psicólogo estadounidense, definió el concepto de "sí mismo" como la suma de todo aquello que un individuo puede llamar propio, en resumen, las percepciones, los sentimientos y las actitudes de una persona hacia sí misma.

La conciencia en sí mismo, para James, no es abstracta, sino un aspecto viviente. Distingue un sí mismo material (cuerpo, posesiones, familia, hogar, etc.), uno social (diferente para cada individuo según la opinión que tienen de él los demás, así como la importancia que se le atribuye) y uno espiritual (impresión personal de sus habilidades, sentimientos, capacidades, etc.). (72)

Para el Interaccionismo Simbólico, corriente que se enfoca a la naturaleza de la interacción social, sobre la base de que la acción humana es resultado de la interacción entre individuos, los seres humanos entienden el mundo a través de interacciones; se indican objetos, se comparten significados y se crean símbolos para interactuar con otros. Según Mead, cada individuo desarrolla su sí mismo en tres etapas durante la interacción con otros: en la primera etapa o presimbólica, el niño imita pero sus acciones carecen de significado; en la etapa de jugar (play stage), durante la adquisición de lenguaje, se crea el sí mismo como objeto social ya que la identificación incluye nombrar los objetos y, la última etapa o de juego (game stage), representa la necesidad de asumir la perspectiva de otros, e incorpora en uno a todos sus otros significativos que son personas importantes para el individuo y

habitualmente modelos de roles y patrones de conducta. Señala también que el sí mismo cambia durante las interacciones cada vez que el individuo se encuentra con un otro significativo, pero no lo hace de manera radical.(73)

Lo anterior concuerda con la opinión de James de que en cierto grado, el sí mismo es estable en el tiempo aunque, es también situacional, en tanto un individuo tiene tantos sí mismos, como grupos distintos de personas cuya opinión le interesa. Por lo general se muestra una distinta fase del sí mismo a cada uno de estos grupos. El autor indica también que existen tres posibles influencias en la formación del "sí mismo": a) valores y aspiraciones del individuo, b) empleo de estándares de éxito y status comunes dentro de una sociedad y c) el valor que él y los demás dan a su persona, y todo lo referente a él. De acuerdo con esto, el sí mismo tiene tres componentes fundamentales: un aspecto cognoscitivo que tiene que ver con el auto-concepto, un aspecto afectivo relacionado con la auto-evaluación y un aspecto conativo que determina la conducta que se dirige hacia la persona misma, íntimamente relacionado con la autoestima. (74)

Aún cuando en la literatura médica se puede encontrar el uso indistinto de los términos de auto-concepto, auto-evaluación y autoestima, cada uno de estos tiene su propio significado y se aplica a un aspecto específico en las teorías de la personalidad.

El auto-concepto, también llamado concepto personal, se refiere a la totalidad de pensamientos y sentimientos que el individuo experimenta hacia sí mismo, según fue descrita por Rosemberg en 1979. En cierto grado esta "fotografía" de sí mismo es estable en el tiempo pero, por otro lado, depende de las situaciones ya que es un proceso de auto-presentación en la interacción social, y se adquiere a partir de experiencias personales, de juicios hechos por él mismo o por otros y por la identificación con familiares y amigos. (75)

La visión directa que un individuo tiene de sí mismo (auto-concepto) mas la visión que tiene de lo que otros ven de él mismo, constituyen la auto-percepción; mientras que la auto-identidad resume y confronta esas visiones para asegurar lo que es él mismo y lo que son los otros.

La auto-evaluación es el proceso de juicio en el que el individuo examina su actuación y sus atributos de acuerdo a sus estándares y valores personales por medio de la cual llega a una decisión de su propio valer y de la perspectiva del valor que él tiene para los otros. La autoestima constituye la satisfacción que le provoca el valor atribuido a sí mismo.(76)

La autoestima, según la calificó Carl Rogers en 1959, es la composición organizada y conceptualmente consistente de percepciones de las características de uno mismo y de la percepción de la relación con los otros y con varios aspectos de la vida, junto con los valores atribuidos a esas percepciones. La autoestima expresa una actitud de aprobación o

desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, exitoso y meritorio. (77)

La autoestima al igual que el auto-concepto, se forja a través de la interacción social, por comparación de las ideas sobre sí mismo con las normas sociales y con las expectativas que el individuo cree que los demás tienen sobre lo que debe ser. Por este motivo, los valores de los grupos sociales se consideran determinantes de la autoestima. También los valores personales determinan la respuesta afectiva a la auto-evaluación.

Las experiencias personales, la relación entre el éxito y las aspiraciones y el sentimiento de control sobre su propia vida, son factores que intervienen en la conformación de la autoestima. (78,79)

Coopersmith dice que la autoestima es el reflejo de la evaluación de otros. El grado de auto-evaluación es la imagen de los criterios utilizados por las personas importantes del mundo social del sujeto. Si el individuo se da un gran valor a sí mismo, quiere decir que existieron personas en su vida que lo respetaron y consideraron; por el contrario, si se considera de poco valor, significa que esas personas lo trataron como un ser inferior.

Las condiciones y experiencias asociadas con las actitudes hacia sí mismo se pueden determinar con cuatro indicadores de éxito:

1. Poder, señalado como la habilidad de influir y controlar a otros, medida a través del respeto y reconocimiento que recibe de los demás, así como el peso que se da en el grupo a sus opiniones y derechos.
2. Importancia, como la aceptación, atención y afecto de los otros hacia el individuo.
3. Virtud, en función de su adherencia a los estándares morales y éticos del grupo.
4. Habilidad, dependiendo del éxito en la ejecución de un trabajo. (80)

Aún cuando para fines didácticos se describen los conceptos relacionados con la autoestima de manera secuencial, lo anteriormente expuesto nos permite resumir que la conformación de la autoestima es un proceso dinámico, que continuamente sucede, en función de la experiencia personal, del rol y del status que se tenga en la sociedad. Conforme los individuos se mueven en la estructura social, se forma una identidad apropiada para cada rol, de acuerdo con la concepción idealizada y la estimación que el individuo y el grupo tienen de ese nuevo rol.

Hay divergencia con relación a la estabilidad de la autoestima; mientras algunos autores consideran que el auto-concepto es persistente y estable, se sabe que algunos factores situacionales pueden ocasionar cambios momentáneos en la auto-evaluación y alterar la autoestima.

Para evitar interpretar erróneamente la evaluación de la autoestima, se debe tomar en cuenta que la insatisfacción con un aspecto de sí mismo

no necesariamente se generaliza a otros aspectos, en oposición a la definición de "actitud global favorable o desfavorable respecto a sí mismo". (81) En un estudio experimental con 428 estudiantes se encontró que de las diferentes esferas en que se puede evaluar la autoestima, los tres que contribuyeron con el 50% de su variabilidad son los correspondientes a la manera en que se desenvuelven, a su aspecto físico y a su integración social. (82)

La autoestima se evalúa típicamente a través de las respuestas del propio sujeto a preguntas estructuradas sobre sí mismo, por lo que es importante notar que entre poblaciones normales, la gente se clasifica con autoestima baja en un sentido relativo; ya que con estos procedimientos se puede mostrar que las personas clasificadas como altas en autoestima, remarcan sus características positivas y rechazan fuertemente las negativas; en contraste, aquellas con baja autoestima no remarcan sus características negativas ni rechazan fuertemente las positivas de tal manera que, tienden a situarse en el punto medio de las escalas. Por lo anterior, señala Campbell, la auto-evaluación prototipo de la persona con autoestima baja está mejor descrita como intermedia que como negativa. (83)

Debido a algunos eventos indeseables de la vida, los seres humanos cambian su posición en la sociedad, con la consiguiente modificación de la satisfacción que se experimenta con ellos mismos. Dado que, las organizaciones de trabajo son uno de los grupos donde más claramente se manifiesta la diferenciación de roles y la jerarquización de posiciones, el dejar de pertenecer a ellas exige al individuo un ajuste en su auto-identidad y valoración de sí mismo.

Robson cita que la correlación encontrada entre desempleo y autoestima es cuestionable debido a la presencia de confusores como el status en el trabajo previo. (84)

El status* representa una forma específica de clasificación social. Denota el lugar que un miembro de la sociedad ocupa dentro de un sistema en un momento determinado, es una dimensión de las relaciones interpersonales, y es una forma de valoración del individuo por el grupo. (85)

La confusión entre status social y clase social que existe en nuestros días, se remonta a la Inglaterra precapitalista, cuando los atributos sociales de prestigio exhibían una coincidencia casi perfecta con las realidades del poder económico y político. Tocqueville (1805-1859) es el primer exponente, en el siglo XIX de la concepción según la cual el régimen moderno se caracteriza por la fragmentación de la clase social

*Status es una palabra de origen latino para la que no existe un equivalente en castellano, por ende, ese término se ha incluido en la terminología psicológica y sociológica en español. La traducción más cercana del término status es "posición".

con la dispersión de sus elementos: poder, riqueza y status, que pasan a sectores diversos de la sociedad, iniciándose así "una competencia interminable y agónica entre los individuos para alcanzar los símbolos de status". (86)

Max Weber dio un paso crucial al abordar el problema de la estratificación en la sociedad moderna al limitar estrictamente la clase a la esfera económica. En contraste con las clases, los grupos de status son, por lo general, comunidades de tipo amorfo. Frente a la situación de clase regida por lo económico, el status está determinado por una estimación específica del honor, ya sea positiva o negativa, y aún cuando las clases ocupan su lugar auténtico dentro del orden económico y los grupos de status dentro del orden social, no significa un aislamiento hermético de estos elementos. (87)

El status representa también la magnitud del reconocimiento, prestigio, respeto, aceptación y privilegios conferidos a una persona, y es variable dependiendo del contexto en que se encuentra. (88,89)

Uno de los aspectos más importantes de la organización o estructura de cualquier sistema social, es el hecho de que sus miembros se diferencian según la posición social que ocupan. (90)

Las organizaciones de trabajo son grupos donde frecuentemente se da la jerarquización de las posiciones que ocupan las personas.

El status, como forma de estratificación entre dos o más personas, puede ser impuesto formalmente mediante títulos y protocolos o puede presentarse de manera informal por características valoradas por otros miembros del grupo. Al exponer el modelo dramaturgico, Goffman señala que "un status, una posición, un lugar social, no es algo para ser poseído y luego exhibido, es una pauta de conducta apropiada, coherente, embellecida y bien articulada" y que, así como en algunos aspectos el concepto de status no está claramente definido, hay muchos status en los cuales el hecho de pertenecer a ellos no está sujeto a una ratificación formal. (91)

En el trabajo, el status puede tener su origen en un atributo personal apreciado por otros como la edad, escolaridad, aspecto físico, competencia y ciertas habilidades como la de comunicación.

Dentro de los factores que son otorgados por la organización de trabajo y que contribuyen al status se pueden mencionar el nivel jerárquico, las características del trabajo, la antigüedad, el salario y los privilegios como son el turno en la selección de vacaciones, horario, ayudas económicas y otros, que se constituyen en símbolos de status y que son su máxima expresión.

Los símbolos de status son elementos visibles y exteriores que se relacionan con la persona y con el sitio de trabajo y se destacan entre los diferentes niveles conformados en el grupo de trabajo.

Algunos autores que estudian el comportamiento humano en las organizaciones señalan que, con relación al trabajo administrativo, los adornos que acompañan al status alto pueden ser: el tamaño de la

oficina, su ubicación, los elementos decorativos en ella tales como alfombra, lámparas, etc., teléfono, fax, computadora personal, privacidad, baño propio, lugar de estacionamiento interior, número, tipo y tamaño del mobiliario, carga de trabajo y tipo de trabajo, etc. Es claro que esto solo puede aplicarse a cierto tipo de trabajo y no sería práctico referirlo para el trabajo industrial o para el que se realiza en el campo y en los que también existen símbolos de status.

En una organización de trabajo como la que se refiere, los símbolos de status cumplen varias funciones: se conceden como premios e incentivos, crean un sistema mediante el cual las personas se relacionan entre sí y facilitan la comunicación al definir quién debe iniciarla. Las personas con status alto en el trabajo tienen más poder e influencia, tienen más privilegios, interactúan más con sus compañeros y desempeñan un papel sobresaliente en la organización. (92,93)

Para Amitai Etzioni, todo cuanto va incluido en los símbolos de una posición es importante en la vida de una organización, pero debe tomarse en cuenta que, para que las compensaciones simbólicas sean efectivas, quien las recibe debe identificarse ante todo con la organización y, todavía más importante, los símbolos deben ser apreciados por las demás personas que significan algo para él. (94)

Cuando se cumplen los puntos anteriores, todos los símbolos se reconocen, se respetan y se guardan muy cuidadosamente, haciendo que el status de una persona sea percibido de la misma manera por todos los miembros de la organización de trabajo; una forma fácil de determinarlo es preguntar a los trabajadores, a partir de una lista de puestos o personas, quiénes creen ellos que tienen mayor status. Otra forma de hacerlo es determinar el número total de símbolos de status que tiene cada persona en la empresa. (95,96)

En un estudio controlado por edad y sexo, se comparó la autoestima de 200 trabajadores con su status, fue considerado en función del puesto. Las autoras reportan una diferencia significativa entre la autoestima de los médicos (status alto) y del personal de enfermería (status bajo) . (97)

Una posición social tiene dos aspectos: las obligaciones y los derechos de que goza el que la ocupa. El primer aspecto corresponde al rol mientras que los derechos son asunto de status. (98) Los derechos formales que reciben por ocupar un puesto de autoridad o determinada función en una organización de trabajo se conocen como poder legítimo, para diferenciarlo del poder que se ejerce a través de fuentes como el miedo (poder coercitivo), la distribución de objetos de valor como calificaciones, horarios, etc. (poder de premio), los conocimientos o destrezas especiales (poder experto) y la admiración y deseo de imitación (poder carismático).

El poder denota la capacidad de una persona para influir en otra e implica la existencia de un potencial para ejercer el poder, relación de

dependencia -generalmente descendente en el trabajo- , libertad de comportamiento de la persona sobre la que se tiene poder, por lo que se puede concluir que el poder no es objeto de imposición.

Las diferencias con las que se obtiene y se ejerce el poder entre las personas que integran una organización de trabajo están influidas por su personalidad.

La personalidad es la suma total de formas en las que el individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos, está integrada por factores hereditarios y ambientales y está moderada por circunstancias situacionales.

Las características permanentes que describen el comportamiento de las personas y que aparecen en muchas situaciones, reciben el nombre de rasgos de personalidad y permiten predecir la conducta de los sujetos en determinadas situaciones.

Algunos atributos de la personalidad influyen en el lugar que ocupan las personas en la organización de trabajo por ejemplo, el locus de control que indica el sitio donde se percibe el control de la vida, nos dice cual es la posición de la persona en relación al destino: ¿es dueña de su destino o es un juguete del destino?. Los trabajadores del primer caso son idóneos para puestos que requieren de iniciativa e independencia de acción en tanto se caracterizan por buscar más información antes de decidir y dar mejor rendimiento en su trabajo. El atributo de autoritarismo, designa la suposición de que debe haber diferencia de status y poder entre los miembros de una organización, los trabajadores autoritarios son mejores para trabajos muy estructurados. (99)

Las características de personalidad de los trabajadores pueden determinarse con la aplicación de instrumentos diseñados para tal fin, conocidas como Pruebas de Rasgo de Personalidad.

Otras variables que se ha involucrado en la relación desempleo-autoestima incluyen edad, género, estado civil, nivel socioeconómico, presiones financieras, satisfacción en el trabajo, características del desempleo y apoyo social.

Para los jóvenes, la obtención de un trabajo es un factor importante en el establecimiento y construcción de una identidad propia. Debido a que el trabajo sirve para dar una imagen de sí mismo, al mismo tiempo que provee de una posición socialmente reconocida, se considera que existe un paralelismo entre identidad personal e identidad ocupacional.

Un estudio longitudinal realizado en Australia entre estudiantes de 15 a 17 años de edad, a quienes se dio seguimiento para conformar grupos de trabajadores y desempleados, reveló que, inicialmente no hay diferencia en la autoestima de los dos grupos pero que, conforme transcurre el tiempo como desempleados, estos tienden a disminuir su autoestima. (100) Los hombres cerca de la edad de jubilación no varían con relación a bienestar psicológico, mientras que hay una asociación positiva fuerte en

el caso de hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 59 años de edad. (101)

Broomhall apoya la relación positiva entre edad y autoestima en los desempleados. (102)

La revisión de Banks descubrió una diferencia entre el bienestar psicológico de hombres y mujeres jóvenes durante períodos largos de desempleo, explicable como resultado de la adquisición de nuevos roles, en algunos casos asociados con el embarazo o el cuidado de los niños.(103) Paradójicamente, Álvaro reportó ausencia de diferencia significativa en el bienestar psicológico entre hombres y mujeres.(104) Harding encuentra que el género es un factor mediador entre el desempleo y la salud mental. (105)

En el trabajo de Vite, que comparó la autoestima de madres trabajadoras y madres dedicadas al hogar, se encontró que la autoestima de las mujeres puede diferir dependiendo del rol en que se valore (madre, trabajadora, esposa) y tiene relación con la satisfacción que siente en cada una de esas actividades. (106)

Al comparar la autoestima de mujeres mexicanas económicamente activas con la de las inactivas, se encontró que solamente hay correlación significativa en las esferas personal y familiar y que no hubo diferencias en las correspondientes a aspectos físicos, moral y social, así como tampoco en la autoestima global. (107)

El contexto cultural resulta ser un factor que interviene en la pérdida de la autoestima. En un estudio realizado en trabajadores de la industria textil, en el Estado de México, se reportó que existe relación entre el género y el significado psicológico del trabajo. (108) Mientras que Suh en un estudio con mujeres orientales, encontró que era mayor la autoestima de aquellas dedicadas al hogar. (109) En nuestro medio, una investigación en mujeres jubiladas, amas de casa y trabajadoras, mayores de 55 años, reveló que no hay diferencias en la autoestima de las personas de los tres grupos, lo cual se atribuyó a la forma en que la sociedad trata a las mujeres de la tercera edad. (110)

Según Sander, el desempleo reduce la probabilidad de que los hombres sean casados e incrementa la de que sean divorciados. (111) La situación de trabajo parece también influir en la pareja ya que las mujeres con esposo desempleado presentan autoestima menor que la de las mujeres cuyo esposo trabaja. (112) Esta relación parece estar influenciada por aspectos de género.

Dos investigaciones clásicas que marcaron la pauta para el estudio de la autoestima fueron las de Rosenberg en 1965 y Coopersmith en 1967, y ambos difieren con relación al papel del nivel socioeconómico sobre la autoestima. Mientras que Rosenberg encontró que ni el estrato social ni el grupo étnico tuvieron relación con la autoestima, Coopersmith

describió que las personas de un nivel social mas alto tendían a tener autoestima mas alta que las de niveles medio y bajo. (113)

Como quedó señalado, la reducción de ingresos económicos es, por lo general, una de las consecuencias mas inmediatas de la pérdida del trabajo sin embargo, como apunta Álvaro, los estudios psicológicos sobre las consecuencias del desempleo han tendido a obviar este hecho. Pese a todo y aún reconociendo que de una forma no sistemática, en algunos estudios se encuentran referencias a la relación entre la situación económica y psicológica de los desempleados. En el estudio de Marienthal, Jahoda y cols. se señala que las actitudes ante el desempleo cambian en función de los recursos económicos disponibles: cuanto menores eran los ingresos, mayor la frecuencia en actitudes de apatía y resignación con que los desempleados respondían ante su situación. (114)

Recientemente se ha estudiado la relación entre el nivel de tensión provocado por problemas económicos y la salud mental. Se piensa lógico que si el significado psicológico del desempleo puede variar según la edad, la tensión provocada por la situación económica personal puede ser una experiencia común a diferentes grupos de desempleados caracterizados en función de la edad.

Se ha propuesto que las diferencias encontradas entre la autoestima de desempleados jóvenes y los de edades mayores son debidas a que los primeros, al igual que aquellos mayores de 60 años, tienen menos presiones económicas asociadas a menor responsabilidad financiera. (115)

En su estudio, Álvaro concluye que los grupos de desempleados que declararon tener problemas económicos con mayor frecuencia, fueron los que mostraron mayor deterioro psicológico, menor satisfacción con la vida presente y descenso en la autoestima. (116)

El número de personas que están económicamente a cargo de los desempleados es solo uno de los factores que contribuyen a incrementar las presiones financieras. (117)

Otro factor a tomar en cuenta es la existencia de deudas ya que, una encuesta realizada por el Consejo Mexicano de la Industria de Productos de Consumo A.C. reveló que en octubre de 1997, el 34% de los jefes de hogar tenían alguna deuda de las que casi la mitad se debía a préstamo personal, 38% por tarjeta de crédito y 10 y 6% por crédito hipotecario y de automóvil respectivamente. La misma fuente señala que para el período estudiado, los jefes de hogar endeudados destinaban el 5% de su ingreso al pago de esas obligaciones (118)

Se ha mencionado también que las características del trabajo influyen sobre la salud mental de quienes lo desarrollan.

Se describe en la literatura que los trabajadores manuales no calificados tienen mayor índice de trastornos psicológicos. Las tres explicaciones que se dan del hecho son:

- ◇ Una selección social en la que el deterioro en el bienestar psicológico lleva a una movilidad descendente.
- ◇ Como consecuencia de una situación económica desfavorable (causación social).
- ◇ Mayor exposición a acontecimientos vitales o mayor vulnerabilidad a los mismos. (119)

El grado de concordancia entre las expectativas de un trabajador y las recompensas que le da el trabajo se expresa como satisfacción en el trabajo. Se considera que la satisfacción en el trabajo es dinámica y que brota de un conjunto de circunstancias. (120) Herzberg estudió los factores que producen satisfacción e insatisfacción en el trabajo y describió la existencia de dos tipos de factores: higiénicos y motivacionales.

Consideró los factores higiénicos como aquellos que son indispensables para que el trabajador no sienta insatisfacción. Tener una posición dentro de la organización de trabajo, relaciones interpersonales en todas direcciones, seguridad en el trabajo, ciertas condiciones de trabajo básicas y un sueldo, no son especialmente satisfactorias por su sola presencia; sin embargo, la ausencia de cualquiera de ellas es causa de insatisfacción en el trabajo.

Por el contrario, los factores motivacionales son aquellos que cuando se tienen, aumenta significativamente la satisfacción en el trabajo. Son factores motivacionales, el trabajo mismo, el logro, el reconocimiento y los ascensos. (121)

Russell veinte años antes había escrito en "La conquista de la felicidad" que los elementos que hacen a un trabajo interesante para producir mayor satisfacción son el ejercicio de una aptitud y la construcción ya que "constituye una delicia ver el trabajo construido terminado, y nunca está tan terminado que no se pueda hacer algo más" y cita a Shakespeare al decir que la constructividad lleva a la inmortalidad. (122)

La satisfacción en el trabajo se relaciona de manera positiva con la productividad y negativamente con el ausentismo y la rotación de personal. (123)

La medición de la satisfacción en el trabajo se hace por dos métodos comunes: obtener una calificación global preguntando a cada trabajador cual es su grado de satisfacción y situando su respuesta en una escala del 1 (nada satisfactorio) al 5 (mucho muy satisfactorio), o un índice con calificación acumulada que identifica los elementos fundamentales de un trabajo y pide la opinión del trabajador respecto a cada uno de ellos. (124) Recientemente, M. Gurroia desarrolló una escala para evaluar la calidad de vida de los trabajadores mexicanos que incluye la satisfacción en el trabajo. (125)

Contrario a la poética conclusión de Bertrand Russell de que "tal vez sea difícil precisar si el trabajo debe catalogarse entre los motivos de felicidad o desgracia...creo, sin embargo que, siempre que no sea excesivo, el

trabajo más desagradable es menos penoso para la mayor parte de las gentes que la ociosidad". (126) El trabajo realizado bajo condiciones insatisfactorias puede tener efectos aún peores para la salud física y mental de los trabajadores, que los derivados de la ausencia de una actividad regulada contractualmente. La inestabilidad e incertidumbre que acompañan algunas formas precarias de trabajo suponen una experiencia psicológica similar a la del desempleo. El estudio de Gurrola destaca que existe relación positiva entre el trabajo realizado bajo procesos de control de calidad y la autoestima de los trabajadores. (127)

Los cortes realizados de manera anual en el estudio longitudinal de Winnefield, muestran consistentemente que el bienestar de los trabajadores insatisfechos está tan afectado como el de los desempleados. Los autores lo atribuyen a que la satisfacción en el trabajo mejora el bienestar psicológico mas de lo que el desempleo lo deteriora. (128)

Dooley y Prause están de acuerdo en que la desventaja de los desempleados e insatisfechos no resulta de la pérdida de autoestima, sino de una falla para incrementarla como sucede en los trabajadores satisfechos. (129)

Los resultados de Catalano permiten aceptar su hipótesis acerca de que un trabajo indeseable se relaciona positivamente con la enfermedad. (130) Por otro lado, Graetz afirma que el desempleo puede mejorar la salud si aquel no era satisfactorio para el trabajador. (131)

En Estados Unidos de Norteamérica, durante el período de 1960 a 1970, caracterizado por una bonanza económica, se observó disminución en la satisfacción en el trabajo entre distintos grupos de trabajadores, mientras que durante la época de recesión económica en que el desempleo llegó a 10%, se elevó la satisfacción en el trabajo. La explicación a estos hallazgos es que durante los períodos de desajuste económico se sobrevalora el trabajo al ser este un bien escaso. En otras palabras, puede decirse que cuando una persona ve que quienes lo rodean pierden el trabajo, lo que antes parecía insatisfactorio puede llegar a parecer positivo. (132,133)

La mayoría de los trabajos necesitan para su realización de una interacción con otras personas, y esto explica que la pérdida de trabajo suponga para muchos trabajadores una situación de aislamiento social. Uno de los cambios que provoca el desempleo es la falta de contactos sociales.

El apoyo social es un factor reductor de los efectos negativos derivados de la experiencia psicológica del desempleo. Por el contrario, la falta de apoyo social se asocia con mayor riesgo de depresión cuando se enfrenta esta experiencia negativa de la vida. (134,135)

Otros autores encontraron que la autoestima se mantiene cuando se cuenta con apoyo familiar y social durante el desempleo. (136,137) El

apoyo social más benéfico es el que proviene de la pareja, sobre todo cuando el desempleado es hombre. (138)

El acceso a algún tipo de apoyo económico actúa como predictor significativo de un menor deterioro de la salud mental (139)

Estar desempleado y tener tiempo libre son dos cosas muy diferentes. El tiempo libre es generalmente comprendido como un complemento del trabajo, que lo dota de un significado social. Son escasas las actividades ociosas que pueden considerarse sustituto de las realizadas en el trabajo ya que, solamente pueden serlo las que provienen de una estructura de relaciones sociales.

En cuanto al tipo de actividades realizadas durante el tiempo libre, el optimismo inicial de los primeros momentos de desempleo da paso a una falta de actividad caracterizada por un estado de apatía y desánimo. (140)

Los resultados de Wiennefield y colaboradores sugiere que el ocupar el tiempo libre en actividades propositivas en compañía de otros, puede ayudar a la gente joven a manejar el stress del desempleo y del trabajo no satisfactorio. (141)

En el deterioro de la autoestima se han implicado algunas condiciones como el origen del desempleo, y se ha descrito que esta asociación es mas fuerte cuando aquel es originado por la pérdida del trabajo.(142)

Por lo que se refiere a la temporalidad de las alteraciones relacionadas con el deterioro de la salud mental, se presenta evidencia de que estas se encuentran desde la "fase de anticipación", en la que existe la amenaza de quedar sin trabajo. (143,144)

De acuerdo con la teoría de la expectativa de Feather y Devanport (1981), cuanto mayor es la expectativa de encontrar trabajo y mas positivo el valor asociado al mismo, mayor será la motivación por encontrar un puesto de trabajo. Los efectos psicológicos derivados de la no consecución de un empleo, serán mayores en aquellas personas que tienen mayores expectativas de encontrarlo y que perciben el trabajo de una forma mas positiva. (145)

Contrario a las fases descritas por Jahoda, Banks encuentra que durante los primeros meses de desempleo se observa un deterioro psicológico, que aumenta significativamente con el tiempo hasta la estabilización, la que ocurre generalmente después de unos seis meses de desempleo continuado, con una mejora pequeña pero significativa entre los 12 y 24 meses de desempleo. La adaptación que da lugar a esa estabilización y la consecuente mejora puede deberse a una "adaptación constructiva" en la que se desarrollan actividades que amplían los contactos sociales, apoyados por una adaptación familiar, o puede deberse a "adaptación resignada" que consiste en una reducción de aspiraciones y que es la

respuesta mas frecuente. (146)

En fechas recientes el estudio de la autoestima ha ganado popularidad. Según Campbell y Lavallee esto se debe a que tiene un gran impacto en el conocimiento, motivación, emoción y comportamiento humano. (147) Tratándose de la autoestima de las personas que perdieron el trabajo, los motivos para estudiarla no son diferentes y pueden ser señalados de manera específica.

En los países mas desarrollados del mundo occidental el trabajo se considera intrínsecamente bueno y la inactividad intrínsecamente mala. El trabajo deja de ser medio y se convierte en un fin. El hecho de trabajar se asocia en nuestra cultura con una valoración positiva y el no trabajar con una valoración negativa. Se reprueba a las personas que no trabajan a menos que tengan fuertes razones para no hacerlo. (148) La percepción de lo que otros individuos piensan sobre los desempleados afecta su autoestima y esto afecta su manera de actuar ya que el comportamiento del individuo refleja su autoestima, estableciéndose una interacción entre la autoestima de la persona y la estimación que le demuestran los demás.

Las personas con alta y baja autoestima tienden a adoptar diferentes estilos de autopresentación. Los que tienen autoestima alta emplean estilos autocomprometedores caracterizados por tomar riesgos, enfocarse a sus cualidades y llamar la atención hacia ellos, en contraste, las personas con baja autoestima utilizan estrategias autoprotectoras, cautelosas y conservadoras. Asimismo, las personas con alta autoestima son creativas y se aproximan a las tareas y a otras personas con la expectativa de que tendrán éxito y serán bien recibidos, confían en sus percepciones y juicios y creen que sus esfuerzos los llevarán a soluciones favorables, mientras que la gente con autoestima baja generalmente se afecta mas por situaciones autorrelevantes en el ambiente social y son mas conservadores en su relación con el ambiente. (149)

La pérdida de trabajo lleva a un ciclo en el que la autoestima disminuida que sigue a la pérdida de trabajo puede poner al individuo en desventaja para la búsqueda de trabajo y hacer que continúe el desempleo, (150) ya que se ha descrito una relación positiva entre la autoestima y los esfuerzos por buscar trabajo; (151) así como, con las expectativas de encontrar otro trabajo. (152)

Otro costo oculto de la pérdida de trabajo puede ser el decremento en la satisfacción con el nuevo trabajo obtenido después de un período de desempleo, una autoestima alta antes del reemplazo se correlaciona positivamente con la satisfacción en el nuevo trabajo. (153)

Las intervenciones que se realizan en personas que han perdido el trabajo tienen implicaciones para la autoestima y el bienestar personal del individuo ; ya que estos factores están ligados al trabajo estable. (154)

Seis estrategias empíricamente apoyadas que ayudan a los desempleados a enfrentar las consecuencias del desempleo son:

1. Fortalecer un amplio sentido de autoestima
2. Ayudar a mantener los niveles de actividad y la estructura diaria previas al desempleo
3. Desarrollar redes de apoyo social
4. Favorecer la atribución causal externa para la situación de desempleo
5. Establecer nexos con recursos comunitarios y
6. Referirlos a programas de rehabilitación profesional. (155)

Al ser el status un factor que puede ser percibido por cualquier persona a partir de indicadores externos, y ante las sugerencias de que por ser la pérdida de status que acompaña a la pérdida de trabajo, un suceso grave que se relaciona con alteración en la autoestima, se considera conveniente apoyar empíricamente esta relación a fin de contar con elementos que nos permitan identificar grupos de personas próximas a perder el trabajo o que ya lo sufrieron, en quienes se puedan llevar a cabo acciones de intervención, teniendo como fin último la conservación del bienestar y el reemplazo bajo condiciones óptimas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempleo se ha asociado con alteraciones en la salud física y mental, particularmente cuando ocurre por pérdida del trabajo.

Un indicador de salud mental que con frecuencia se afecta en el desempleo es la autoestima.

La autoestima determina la forma en que se comportan las personas e influye en la posibilidad de reempleo.

Se han descrito acciones de intervención para mantener la autoestima de las personas que perdieron el trabajo.

Las personas con mayor probabilidad de tener diferente autoestima, pueden ser identificadas por algunas características personales y del trabajo previo.

La identificación de grupos de personas con diferente autoestima permitirá llevar a cabo acciones de intervención sobre ellas.

El status es una característica susceptible de ser evaluada de manera externa por un observador y se ha mencionado en relación con la autoestima en función de que aquel que ha tenido más, pierde más junto con el trabajo y por tanto, puede resultar mayormente afectado.

Ante la reducción de plazas de trabajo en años recientes, como consecuencia de la modificación del contexto económico nacional, las personas que pierden el trabajo pueden tener dificultad para encontrar un nuevo trabajo.

Es conveniente identificar aquellos grupos sobre los que puedan llevarse a cabo acciones que permitan un reempleo con el uso del máximo de sus potencialidades.

Para abordar el problema, se plantea responder a la siguiente pregunta de investigación:

¿ Existe relación entre la autoestima de las personas que perdieron el trabajo y su status en el último puesto que ocuparon?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar si existe relación entre la autoestima de las personas que perdieron el trabajo y su status en el último puesto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características de las personas que perdieron el trabajo.
- Identificar a las personas que tuvieron status alto y bajo en el último puesto que ocuparon antes de perder el trabajo.
- Describir la autoestima de las personas que perdieron el trabajo.
- Relacionar la autoestima de las personas que perdieron el trabajo con su status en el último puesto.
- Identificar otras variables que tienen relación con la autoestima en las personas que perdieron el trabajo.

HIPÓTESIS

HIPÓTESIS DE TRABAJO

La autoestima de las personas que perdieron el trabajo está relacionada con su status en el último puesto que ocuparon.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Ho: La autoestima de las personas que perdieron el trabajo no tiene relación con su status en el último puesto que ocuparon.

Ha: Existe relación entre la autoestima de las personas que perdieron el trabajo y su status en el último puesto.

MATERIAL Y MÉTODOS

Para responder a la pregunta de investigación se realizó un estudio transversal, observacional, descriptivo y prolectivo.

La identificación del universo de estudio se realizó a través de la selección no probabilística por conveniencia de una empresa de servicios financieros.

Las características por las que se seleccionó dicha empresa incluyen estar clasificada como grande por su número de trabajadores, haber estado en reestructuración de su planta laboral durante 1997 por motivos económicos y otorgar facilidades para la realización del estudio.

Se realizó una entrevista con directivos de la empresa para conocer la magnitud de la reducción de la planta laboral así como los motivos que llevaron a ella, para conocer algunos aspectos característicos de los diferentes grupos de status existentes en la empresa y para solicitar un listado de trabajadores liquidados durante el período referido. Las respuestas sobresalientes en esta entrevista se señalan a continuación. Esta empresa proviene de la desintegración y fusión de otras empresas financieras por lo que se dificulta establecer con precisión la fecha de inicio de operaciones sin embargo, dos eventos importantes en su historia tuvieron lugar en los años de 1982 y 1991 cuando se nacionalizó la banca en México y se re-privatizó respectivamente. En su proceso de reprivatización la empresa fue adquirida por un grupo con capital mexicano con lo que dio inicio al período de máximo crecimiento de la empresa en cuanto a número de personal que llegó a cinco mil en septiembre de 1994. En esta fecha fue detectado un fraude millonario que provocó la intervención del gobierno. En 1996 se vendieron sus sucursales a otra empresa de servicios financieros misma que recontrató a 2100 trabajadores. Tal operación requirió de la terminación voluntaria de la relación laboral de los trabajadores, con sus derechos y obligaciones. Se estimaba que durante el período 1994-1997 se liquidarían cerca de 2400 personas a nivel nacional, con lo que para el primer día de 1998 quedarían únicamente 500 trabajadores para atender aquellas áreas consideradas como vitales para la empresa y que son las relacionadas con el ingreso de fondos a la misma. Durante 1997 se llevó a cabo el mayor número de liquidaciones (1500 aprox.). El criterio utilizado para decidir quienes serían liquidados se basó en las funciones de las áreas antes mencionadas.

Las prestaciones de que gozaban los trabajadores eran mas altas que en otras actividades económicas. En general, todo el personal de la

empresa gozaba de prestaciones que favorecían la adquisición de créditos para automóvil e hipotecario, a pagar en plazos largos y con intereses bajos. Los símbolos de status de que disponía el personal con mayor jerarquía eran radio-localizador, teléfono celular, sitio de estacionamiento, bono para gastos de automóvil y servicio de comedor, mientras que solamente el Director General tenía chofer asignado.

En cuestión de mandos, los altos mandos estaban representados por Directores, Subdirectores, Gerentes y Subgerentes mientras que los operativos por todos los demás puestos sin embargo, existían puestos que, por la especialización que requerían no eran fácilmente sustituibles lo cual hacía que el trabajador que ocupara ese puesto fuera objeto de un reconocimiento especial por parte de sus compañeros.

Durante el período de bonanza de la empresa, una manera común de reclutar personal era el "pirateo" que consiste identificar a algún trabajador de empresas similares cuyo grado de especialización fuera difícilmente sustituible y ofrecerle mejores prestaciones. (156)

La población de estudio se seleccionó según los siguientes criterios:

Se incluyeron todas las personas que fueron liquidadas de la empresa durante el período enero-agosto de 1997, que tuvieron su último puesto de trabajo en la Ciudad de México y con domicilio también en esta ciudad.

Se eliminó a las personas que no radican en la Ciudad de México, incluida la zona conurbada, a las que no pudieron ser localizadas telefónicamente hasta en tres ocasiones, a las que no desearon participar, a las que habiendo aceptado participar cancelaron la cita para la entrevista y a las que habiendo aceptado participar no acudieron a la entrevista.

El tamaño de la muestra se seleccionó con la aplicación de la fórmula para proporciones en una sola muestra de población finita. Debido a que se desconocía la proporción de autoestima alta y baja en la población, se consideró conservadoramente una $p = 0.5$, para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y un error estándar de 15%, con lo que se obtuvo $n = 37$.

El muestreo de la población se realizó en forma aleatoria para conformar una muestra autoponderada.

Se buscó establecer comunicación con cada una de las personas que quedaron incluídas, en el orden en que aparecían en el listado proporcionado por la empresa, mismo del que se tomaron los datos para su localización y/o eliminación. Una vez localizadas las personas, se les explicó el motivo de la llamada y los objetivos del estudio y se solicitó su participación en este. Se concertó una cita para realizar la entrevista con las personas que aceptaron; el sitio y la hora se ajustaron a la conveniencia de los entrevistados pero se procuró siempre que fue

posible, realizarlas en su domicilio o en sitios tranquilos y aislados. Antes de iniciar la entrevista se leyó a cada participante una carta de consentimiento informado (Anexo 1) y se requirió su aceptación por escrito.

Se entrevistó únicamente a la persona seleccionada y no se aceptaron informantes secundarios.

Se aplicó ó una cédula de entrevista que consta de 54 preguntas de las cuales 43 son preguntas cerradas, 8 abiertas, 2 de respuestas de opción múltiple y una en escala visual análoga. (Anexo 2)

La cédula consta de un índice para determinar status, conformado por las preguntas 27 a 37 y cuyo puntaje mínimo es de 17 y el máximo de 33. Se incluye también un índice para evaluar la satisfacción en el trabajo, según las respuestas de las preguntas 18 a 23, cuya calificación máxima es de 10 puntos y la mínima de 5. Ambos constructos fueron auto-evaluados por los entrevistados en las preguntas 24 y 17 respectivamente.

Para medir la autoestima se utilizó la Escala de Autoconcepto de Valdéz-Medina⁽¹⁵⁷⁾, modificada por Gurrola. ⁽¹⁵⁸⁾ (Anexo 3) La escala elaborada por Valdéz-Medina mide la forma en que el individuo se identifica con 37 adjetivos que se enlistan en una escala de cinco intervalos de respuesta (tipo Likert) y tiene la ventaja de haber sido construida con población mexicana, con una varianza explicada de 46.9% y un Alpha de Cronbach de 0.82. La modificación que propone Gurrola consiste en la comparación del autoconcepto con la autoevaluación, a través de la repetición de los adjetivos bajo las preguntas ¿Que tanto tengo de esta característica? y ¿Que tanto me gustaría tener?, cuya diferencia da como resultado la autoestima. Una ventaja adicional del instrumento modificado es que, a diferencia del que la inspiró que fue validado con estudiantes, en este se hizo mediante su aplicación a 500 trabajadores mexicanos de ambos sexos, en edades comprendidas entre 18 y 45 años.

Para determinar los factores de personalidad relacionados con la autoestima se aplicó la prueba "16FP" © modificada. (Anexo 4) Los factores que mide el "16FP" no son únicos de la prueba sino que se insertan dentro del contexto de la teoría general de la personalidad y cada uno de ellos es independiente de los demás, y se ha establecido su validez concreta en relación con varios criterios clínicos, industriales, educativos y sociales. Dos características por las que se seleccionó esta prueba es que, contiene las "normas mexicanas para población adulta masculina y femenina" y los "perfiles estándar para profesionales y personas que trabajan permanentemente en su ocupación". ⁽¹⁵⁹⁾ Los factores de la personalidad se presentan de manera bipolar lo que facilita su interpretación. La prueba completa consta de 187 reactivos

que se responden en un promedio de 35 minutos por lo que se seleccionaron cuatro factores de importancia en relación con la autoestima y se elaboró una versión corta del cuestionario con los 51 reactivos correspondientes. Los factores que se incluyeron son:

- ◇ Factor C: Fuerza del YO
 Afectado por sentimientos, menos estable emocionalmente, fácilmente perturbable, alterable, preocupado, evade responsabilidades, tiende a desistir. vs Estable emocionalmente, maduro, se enfrenta a la realidad, calmado, no permite que sus necesidades oscurezcan las realidades de cierta situación, se ajusta a los hechos.
- ◇ Factor E: Dominancia
 Sumiso, obediente, indulgente, moldeable, dócil, servicial, fácilmente perturbado por la autoridad, humilde. vs Afirmativo, agresivo, competitivo, terco, testarudo, exige admiración.
- ◇ Factor Q3: Autoestima
 Incontrolado, flojo, sigue sus propios impulsos, indiferente a las reglas sociales. vs Controlado, firme fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, estricto en su proceder, se guía por su propia imagen.
- ◇ Factor Q4: Estado de ansiedad
 Relajado, tranquilo, no frustrado, sereno vs Tenso, frustrado, impulsivo, sobreexigido, malhumorado.

Los datos que se obtuvieron en las entrevistas y con la aplicación de las pruebas corresponden a las variables que se analizaron.

- Variable independiente: Status en el último puesto de trabajo.

- Variable dependiente: Autoestima.

-Variables antecedentes:

Atributivas: Sexo
 Edad
 Estado civil

Escolaridad

Contextuales: Número de empleo
 Antigüedad en la empresa
 Antigüedad en el último puesto de trabajo
 Satisfacción en el trabajo
 Salario
 Dependientes económicos
 Experiencias similares en la familia

-Variables intermedias:

Aportantes al ingreso familiar
 Deudas
 Uso del tiempo libre
 Apoyo social
 Condición de salud
 Tiempo de desempleo
 Intentos de reempleo

-Variable de confusión: Rasgo de personalidad

Las variables se operacionalizaron de la siguiente manera:

Status: Suma del puntaje de respuestas a un conjunto de reactivos relacionados con los símbolos de status (Índice de status), cuyo rango varía entre 17 y 33.

Se consideró status alto cuando el puntaje obtenido esté entre 26 y 33.

Se consideró status bajo cuando la suma de las respuestas al índice de status se situó entre 17 y 25.

Escala de medición nominal.

Autoestima: Puntaje que cada persona obtuvo en la aplicación de un cuestionario de autoestima, cuyos valores se pueden encontrar entre 0 y 74.

Se clasificó la autoestima como alta cuando la calificación en la escala de autoestima se encuentre entre cero y 36 puntos.

Se clasificó la autoestima como baja cuando la calificación en la escala de autoestima esté en el rango de 37 a 74.

Escala de medición nominal.

Sexo: Condición asociada con las características fenotípicas del individuo, y se clasificó como masculino o femenino. Escala de medición nominal.

Edad: Tiempo transcurrido entre el nacimiento del individuo y el

momento del estudio, en años cumplidos. Escala de medición de intervalo.

Estado civil: Condición del individuo con relación a su unión conyugal los cuales fueron

-soltero: sin ningún tipo de unión.

-casado: con vínculo matrimonial jurídico

-divorciado: Anulación jurídica del vínculo matrimonial

-viudo: terminación del vínculo matrimonial por muerte de uno de los cónyuges

-unión libre: cohabitación en pareja, sin relación jurídica

Escala de medición nominal.

Escolaridad: Nivel máximo de estudios formales concluidos, según los cuales pudo ser

-secundaria incompleta

-secundaria completa

-técnico

-preparatoria o equivalente

-profesional

-posgrado

Escala de medición ordinal.

Número de empleo: Número que ocupa este empleo en la vida laboral del individuo. Escala de medición de intervalo.

Antigüedad en la empresa: Tiempo transcurrido desde el ingreso a la empresa hasta el momento de su separación de la misma, en años cumplidos. Escala de medición de intervalo

Antigüedad en el puesto de trabajo: Tiempo en el que desempeñó las actividades de su último puesto de trabajo en la empresa de la que fue separado, en años cumplidos. Escala de medición de intervalo.

Satisfacción en el trabajo: Según lo señaló el individuo en una escala visual de 100 mm. Se consideró satisfacción en el trabajo alta cuando la marca estuvo entre 80 y 100 mm del extremo izquierdo de la línea, satisfacción media entre 60 y 79 mm y satisfacción baja cuando se situó entre 0 y 59 mm. Escala de medición nominal.

Salario: Cantidad total de dinero percibido mensualmente a cambio de su trabajo en el último puesto, en número de salarios mínimos para la zona (A) al momento de la separación de la empresa (\$26.30 diarios). Escala de medición ordinal.

Aportantes al ingreso familiar: Número de personas que contribuyen con dinero al gasto familiar. Escala de medición de intervalo.

Deudas: Existencia de deudas con instituciones de crédito por cualquier motivo en el momento del estudio y el monto del adeudo. Escala de medición nominal y ordinal.

Dependientes económicos: Número de personas que por carecer de medios para conseguir bienes o servicios esenciales, dependen de la asistencia económica de los sujetos de estudio. Escala de medición de intervalo.

Apoyo social: Tipo de ayuda recibida por las personas que conforman su red social y que es considerada por el sujeto como la más importante para él. Escala de medición nominal.

Experiencias similares en la familia: Existencia de otras personas en la familia nuclear o extensa, que hubieran perdido el trabajo por cualquier motivo en los dos años previos al momento del estudio. Escala de medición nominal.

Tiempo de desempleo: Tiempo transcurrido entre la pérdida del trabajo y la realización de una actividad económica, cualquiera que esta sea. Escala de medición de intervalo.

Intentos de reempleo: Número de veces que el sujeto ha acudido a entrevistarse o entregar currículum en diversos sitios, con la finalidad de encontrar trabajo. Escala de medición de intervalo.

Uso del tiempo libre: Tipo de actividades que realiza el sujeto con mayor frecuencia o preferencia. Las opciones para respuesta serán: ver televisión, leer, estar con amigos y hacer algún deporte o ejercicio. Escala de medición nominal.

Condición de salud: Calificación que el propio sujeto asigne a su salud en el momento del estudio, en un rango entre 1 y 10. Escala de medición de intervalo.

Rasgo de personalidad: En función de la calificación que obtenga en la escala de rasgo de personalidad estos podrán ser: controlado o incontrolado, tenso o relajado, afectado por sentimientos o emocionalmente estable y, sumiso o afirmativo. Escala de medición nominal.

La descripción de los datos se realizó por frecuencias simples, porcentajes y proporciones.

Tomando en cuenta que las variables dependiente e independiente se midieron en escala nominal y corresponden a características de una muestra que solo proporciona información clasificatoria, se seleccionó el Coeficiente de Contingencia C para identificar la relación entre status y autoestima.

Esta prueba tiene la ventaja de que permite estimar la significación de la relación a través del valor de X^2 .

La aleatoriedad de la muestra en cuanto a la secuencia con la que se encontró autoestima alta y baja se analizó con la Prueba de rachas de una muestra, técnica que se basa en el orden o secuencia en que se obtienen las observaciones. La aplicación de esta prueba se consideró conveniente debido al prolongado tiempo de recolección de datos.

El constructo status se validó midiendo la correlación de la calificación del índice de status -construido a partir de la información que proporcionó la empresa acerca de la posesión de símbolos- con la autocalificación del prestigio que refirió cada entrevistado, a través de la aplicación del Coeficiente de correlación de rangos de Spearman (r_s). Se seleccionó esta prueba debido a que ambas formas de determinación de status dan calificaciones numéricas susceptibles de ser ordenadas en rangos.

El nivel de significancia seleccionado para cada una de las pruebas estadísticas aplicadas fué $\alpha = 0.05$

Los principales aspectos éticos que se tomaron en cuenta y que están en apego a lo establecido por el Código Internacional de Ética Médica en Helsinki en 1964 y revisados en Tokio en 1975 y por la Ley General de Salud de los Estados Unidos Mexicanos, así como al Código Internacional de Ética para los Profesionales de Salud en el Trabajo de 1992 son:

- Manejar los datos en absoluta confidencialidad
- No revelar la identidad de los participantes
- Solicitar su participación previa explicación a los sujetos del propósito y los alcances de la investigación, mismos que se asentaron por escrito en una carta de consentimiento informado
- Evitar cualquier procedimiento que pudiera dañar a los sujetos en aspectos físicos, emocionales o morales
- Proporcionar apoyo emocional a los sujetos que llegasen a presentar algún malestar emocional como consecuencia de su participación en el estudio
- Evitar cualquier procedimiento que pueda dañar a la empresa
- Evitar la obtención de datos irrelevantes para el propósito del estudio

- Comportarse con respeto a la dignidad de todos y cada uno de los participantes
- Actuar de manera prioritaria en interés de la Salud en el Trabajo
- Mantener la independencia de los investigadores ante cualquier posible conflicto de intereses
- Identificar cualquier procedimiento que pueda proteger a los sujetos con relación al problema que se estudia y hacerlo de su conocimiento
- Poner los resultados del estudio a disposición de los participantes en él.
- Reportar de manera objetiva los resultados del estudio a la comunidad científica

La recolección de datos se llevó a cabo en el periodo comprendido entre mayo de 1997 y febrero de 1998.

Del universo de 283 personas que cumplieron con los criterios de inclusión, se eliminó a 101 debido a que los datos disponibles no permitían su localización. De estos, 35 no tenían número telefónico registrado, en 34 casos no correspondía el número con la persona y los 32 restantes cambiaron de domicilio. Otras 123 se eliminaron debido a que en no pudo establecerse comunicación telefónica directa con ellas después de tres intentos por no contestar el teléfono o no reportarse al mensaje de la investigadora.

En total se estableció comunicación telefónica directa con 59 personas a quienes se invitó a participar, con un índice de respuesta negativa del 12%.

De las 52 personas que aceptaron se realizaron 40 entrevistas, mismas que se concluyeron en una sola sesión.

Los motivos que arguyeron las personas que declinaron participar en el estudio fueron en cuatro casos falta de tiempo, en dos casos falta de interés y una persona refirió no corresponder a la muestra por no haberse considerado trabajador.

Siete de los aceptantes no acudieron a la cita y cinco la cancelaron. En siete de estos casos se desconoce el motivo por el que no se cumplió con la cita acordada, dos personas lo hicieron por consejo de terceros que los persuadieron del peligro de proporcionar información a un desconocido, en casos individuales se identificó falta de tiempo, un viaje de negocios y un esposo que no permitió la entrevista.

Las entrevistas se realizaron en diversos sitios, principalmente en el domicilio del entrevistado o de algún familiar y en los sitios de trabajo (19 y 15 respectivamente), cinco se llevaron a cabo en sitios públicos (cafeterías, estacionamiento) y una dentro del área académica de la U.N.A.M.

Con excepción de dos casos en los que, sin relación con el sitio en que se realizó la entrevista, estuvo presente un acompañante del entrevistado, el interrogatorio y la aplicación de las pruebas se concluyeron sin grandes interrupciones o desviaciones.

La duración total de las entrevistas se consideró desde el momento de la solicitud de consentimiento informado hasta el término de respuesta del cuestionario de factores de personalidad y varió entre 24 y 120 minutos, con una media de 46.3 min. Cada una de las partes tuvo una duración promedio de 26, 5 y 11 minutos para la cédula de entrevista, el cuestionario de autoestima y la prueba de factores de personalidad respectivamente.

RESULTADOS

Características generales de los entrevistados

De los 40 entrevistados, el 52% (21) corresponden a sexo masculino. La edad varió entre 24 y 68 años, con una media de 38 años cuando se calculó para todo el grupo pero, ligeramente menor (36) para las mujeres y mayor (39) para los hombres.

La escolaridad máxima se distribuyó de manera similar entre preparatoria (11 casos, 27%), estudios técnicos (13 casos, 32%) y profesional (14 casos, 35%).

El 65% de los entrevistados (26) son casados y 25% (10) solteros, tres personas son divorciadas (7%) y una (2%) vive en unión libre con su pareja.

Entre los casados el 65% (17) son hombres.

Los hogares de los entrevistados están conformados por un promedio de 3.6 personas que viven en la misma casa y comparten el gasto familiar.

En 15 casos (37%), el entrevistado es el único aportante al gasto familiar mientras que, en otros 21 (52%) existen uno o mas aportantes adicionales.

El número de personas que dependen económicamente del entrevistado varió entre cero (7 casos) y siete (1 caso), con un promedio de 2.3 dependientes por cada uno de ellos.

El 82% (34) tiene actualmente algún tipo de deuda bancaria, con adeudos que oscilan entre \$450 y \$ 150 000.

El adeudo promedio corresponde a \$41 000 por deudor.

Todas las mujeres tienen deudas.

Entre los hombres, el 18% (6) no tiene deudas bancarias, y se distribuyen igual entre casados (3) y solteros (3).

Mientras que ninguna de las personas entrevistadas calificó su salud general con la cifra máxima de 10, el 90% (36) se autocalificó entre 8 y 9. El 55% (22) solicitó atención médica en mas de dos ocasiones durante el año en que ocurrió la pérdida del trabajo, de estos, una persona refirió

haber requerido atención médica psiquiátrica en 20 ocasiones en el mismo año.

Características respecto al último puesto

Para el 45% de los entrevistados (18) el trabajo perdido era su primer o segundo empleo.

La antigüedad de los informantes en la empresa varió entre menos de un año y 27, con un promedio de 9.7 años, mediana de 10 años y moda igual a 4 años.

La antigüedad en el puesto fue de 3 años o menos en 29 casos (72%), con una variación entre menos de un año (4 casos) y diez años (un caso).

Según el nivel de mando del último puesto que ocupó cada entrevistado, el 63% correspondieron a nivel operativo, 22% a mandos medios y 15% a mandos superiores. (Cuadro 1)

El sueldo que recibieron los entrevistados en el último puesto varió entre 2 y 17 salarios mínimos, equivalente a \$1 600 y \$13 500 mensuales.

En 15 casos (38%) el último sueldo fue de cinco salarios mínimos o menos.

El sueldo promedio fue de 7 salarios mínimos, equivalentes a \$5 500 mensuales.

De las 33 personas (82%) que tuvieron satisfacción en el trabajo alta, 23 (70%) respondieron que, de ser posible, volverían a la empresa en su mismo puesto.

En las personas con satisfacción en el trabajo alta se observó con mayor frecuencia la presencia de factores como posibilidad de ascenso, congruencia del trabajo con la preparación de cada individuo, gusto por el tipo de trabajo desarrollado, autonomía y reconocimiento. (Cuadro 2)

Los dos casos que refirieron no tener gusto por el tipo de trabajo que realizaban tuvieron satisfacción baja.

La única persona que reportó no tener autonomía para el desempeño de su trabajo tuvo satisfacción alta.

De las 11 personas a quienes no se les reconocía el cumplimiento con su trabajo, 5 (45%) tuvieron satisfacción baja.

Cuadro 1. Puestos de trabajo según el nivel de mando de los entrevistados.

NIVEL DE MANDO DEL ÚLTIMO PUESTO DE TRABAJO					
OPERATIVO	n	MEDIO	n	SUPERIOR	n
Secretaria	5	Comodín	3	Gerente	3
Ejecutivo de cuenta	4	Subgerente	2	Subdirector	2
Técnico	4	Supervisor	2	Director	1
Analista	3	Asesor de subdirección	1		
Inspector	2	Coordinador	1		
Comprador	1				
Chofer	1				
Especialista	1				
Asesor tarjeta crédito	1				
Controlista	1				
Líder de proyecto	1				
Auxiliar contable	1				
	25		9		6

Fuente: Cédula de entrevista

Cuadro 2. Tipo de satisfacción en el trabajo y características presentes en el último puesto.

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	POSIBILIDAD DE ASCENSO	CARACTERÍSTICAS			
		GUSTO POR EL TIPO DE TRABAJO	CONGRUENCIA CON LA PREPARACIÓN INDIVID.	AUTONOMÍA	RECONOCIMIENTO
ALTA	26	33	25	32	27
BAJA	2	5	3	7	2
TOTAL	28	38	28	39	29

Fuente: Cédula de entrevista

Para 38 personas el status como el prestigio y reconocimiento que tenían en su trabajo debido al último puesto que ocuparon, mereció calificaciones de ocho (20%), nueve (48%) y el máximo diez (25%), con lo que el 95% quedaría clasificado con status alto.

Estas cifras se atribuyeron solo en 6 casos (15%) a características propias del puesto de trabajo, mientras que para 22 personas (55%) se basó en características personales y para 12 (30%) en la manera de realizar su trabajo. (Cuadro 3)

Cuadro 3. Fuentes de prestigio y reconocimiento en el trabajo.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	n	MANERA DE REALIZAR EL TRABAJO	n	CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO	n
ESFUERZO	2	DESENVOLVIMIENTO	1	REQUIERE TOMA DE DECISIONES	1
GÉNERO	1	CALIDAD DEL TRABAJO	3	TRABAJO IMPORTANTE	2
CONOCIMIENTOS	6	PRODUCTIVIDAD	1	JERARQUÍA	2
AYUDA A COMPAÑEROS	2	RESULTADOS	3	TRABAJO SIMPLE	1
HONESTIDAD	1	COMUNICACIÓN	1		
EXPERIENCIA	1	EJECUCIÓN	3		
CARÁCTER	2				
HONRADEZ	2				
ESTUDIOS	1				
RESPONSABILIDAD	3				
INICIATIVA	1				
TOTAL	22		12		6

Fuente: Cédula de entrevista

En contraste, la calificación del status basada en la posesión de símbolos solamente permitió la clasificación de 12 personas (30%) con status alto (calificación global del índice de status mayor de 25).

La relación que existe entre el status de las mismas personas, medido a través de la auto-calificación y del índice de status, se obtuvo con el cálculo del Coeficiente de correlación de rangos de Spearman $r_s = 0.244$, al que correspondió un valor de $t = 1.55$ y una $p = 0.1$. Lo anterior indica que la relación entre los rangos de status obtenidos por las mismas personas con estas dos formas de medición no es estadísticamente significativa ($\alpha=0.05$).

En todos los casos, el número de símbolos fue mayor entre las personas clasificadas con status bajo sin embargo, los símbolos indicaron mayor diferencia entre el status de las personas cuando no fueron poseídos por ellas. (Cuadro 4) (Gráficas 1 y 2)

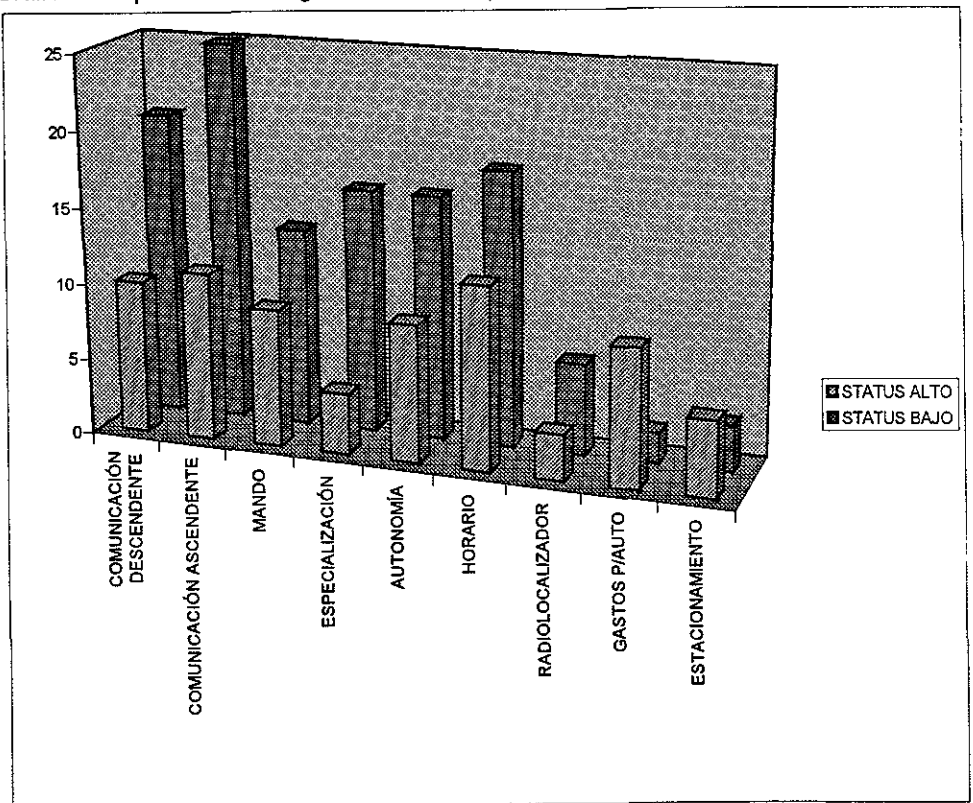
Cuadro 4. Tipo de status según los símbolos no poseídos

S T A T U S	SÍMBOLOS DE STATUS									
	DEPEN DIREC TA DEL JEFE	COM. DESC. DIREC- TA	COM ASCEN DIREC- TA	CAPAC DE MAN- DO	ESPE- CIALIZ ACIÓN TRAB	AUTO- NOMÍA	LIBER- TAD DE HORA- RIO	RADIO LOCA- LIZAD.	GASTO DE AUTO- MOVIL	ESTA- CIONA- MIEN- TO
ALTO	9	3	1	3	8	3	0	9	3	7
BAJO	20	7	3	15	12	12	10	22	20	25
TOTAL	29	10	4	18	20	15	10	31	23	32

Fuente: Cédula de entrevista

En cuanto a jerarquía, el puesto de 11 personas (28%) dependía directamente del jefe del área y en 13 casos (33%) había un puesto intermedio entre el puesto del jefe del área y el del entrevistado. De estos 24, menos de la mitad (11) se clasificaron con status alto. (Gráfica 3)

Gráfica 1. Tipo de status según los símbolos poseídos

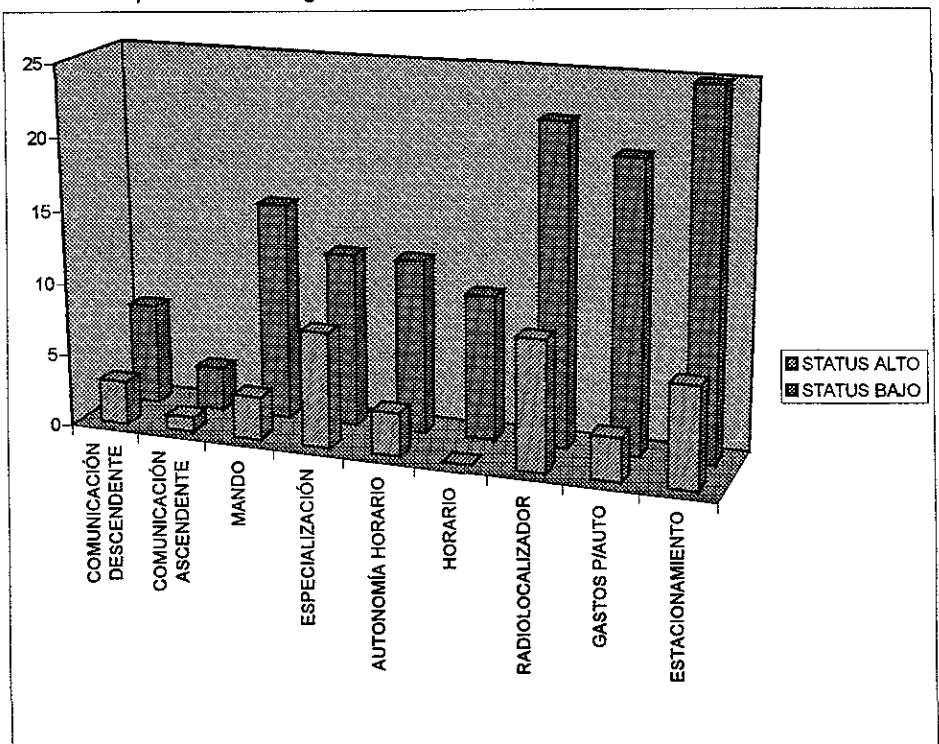


Fuente: Cédula de entrevista

Se encontró que 22 de los entrevistados (55%) tuvieron personas bajo su cargo.

En 62% de los casos (24) los entrevistados tenían capacidad para tomar decisiones con respecto al trabajo de los demás.

Gráfica 2. Tipo de status según los símbolos **no** poseídos

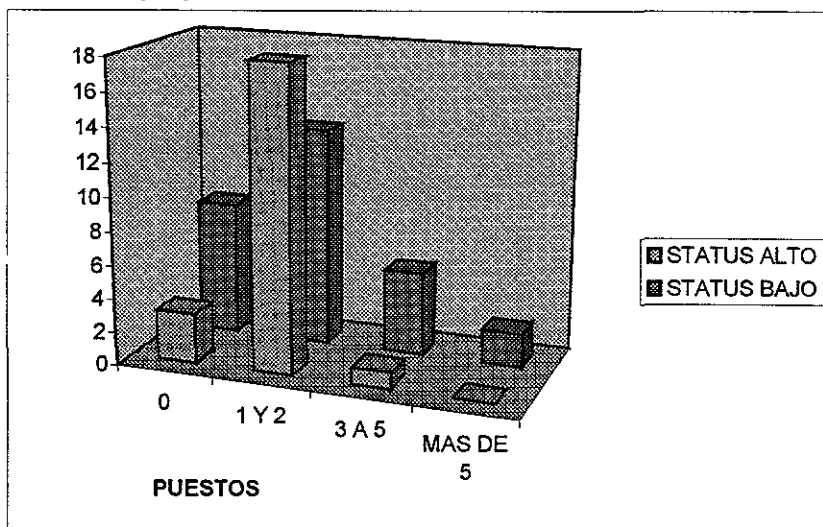


Fuente: Cédula de entrevista

Solamente nueve personas (22%) portaban radio-localizador proporcionado por la empresa y de estos, una tercera parte únicamente (3) correspondieron a status alto.

De las 8 personas (20%) que tenían derecho a disponer de un sitio para estacionar su coche, 5 estuvieron clasificados con status alto.

Gráfica 3. Tipo de status según el número de puestos entre el entrevistado y el jefe del área.



Fuente: Cédula de entrevista

Aspectos característicos de la pérdida del trabajo

Para 13 de los entrevistados (32%), el tiempo transcurrido entre el aviso de la liquidación y su realización fue menor a un mes mientras que para otros 10 (25%), el intervalo fue de un año o más.

El promedio del tiempo con que ocurrió la anticipación de la pérdida del trabajo resultó de 8 meses.

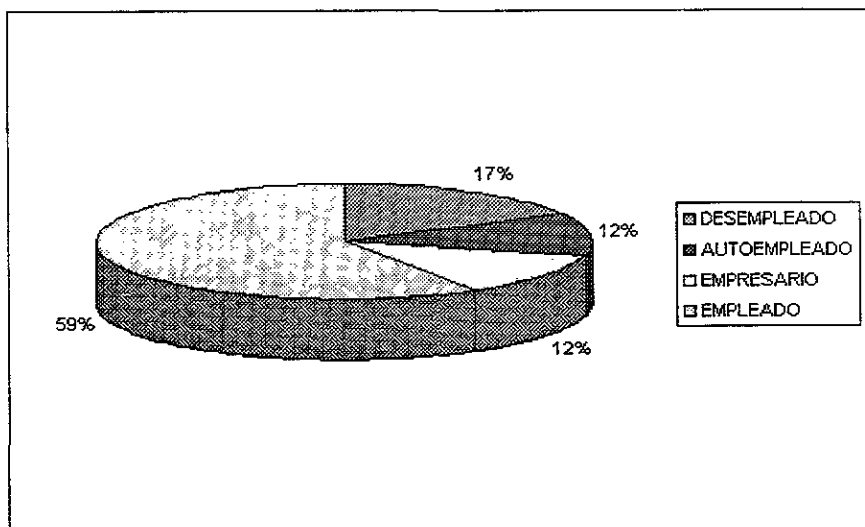
En el momento de la entrevista habían pasado 16 meses en promedio desde que los informantes quedaron sin trabajo, y el tiempo que tardaron -en su caso- en conseguir un nuevo trabajo varió entre menos de uno a

quince meses.

Aunque el 82% (33 personas) no consideró fácil encontrar trabajo y 4 de los 40 entrevistados (10%) tienen uno nuevo sin haber hecho ningún intento para lograrlo, el promedio es de 18 intentos por persona.

Esta cifra no necesariamente indica resultado positivo ya que siete personas (17%) seguían desempleadas cuando se realizó la entrevista y 8 de los que sí trabajan (24%) lo hacen como auto-empleados (2 manejan taxi, 2 realizan ventas al menudeo, 1 carga mercancía) o microempresarios (taquería, taller de costura, refaccionaria). (Gráfica 4)

Gráfica 4. Condición de trabajo de los entrevistados



Fuente: Cédula de entrevista

Autoestima

La secuencia con la que se encontró autoestima alta y baja entre los entrevistados (puntajes en el cuestionario de autoestima de cero a 36 y de 37 a 74 respectivamente) se utilizó para apoyar la aleatoriedad de los hallazgos mediante la Prueba de las rachas de una muestra, en la que se encontró un valor de $z = 2.72$ al cual corresponde $p = 0.006$

Estos datos apoyan que dicha secuencia es producto del azar con una $\alpha = 0.05$

El 32% (13) de los entrevistados resultó con autoestima baja.

La autoestima se distribuye de manera similar entre las personas con diferente escolaridad. (Gráfica 5)

El 68% de las personas que refirieron haber tenido alta satisfacción en el trabajo tuvieron también autoestima alta .

La proporción de personas con autoestima alta que refirieron haber tenido satisfacción alta en el trabajo fue de 0.78. Una proporción prácticamente igual ($p = 0.76$) se encontró entre las personas con satisfacción en el trabajo baja.

Entre las personas con autoestima alta, el 59% (16) ganaban el equivalente a más de 5 salarios mínimos. Entre las personas con autoestima baja, el 61% (8) quedaba comprendido en el mismo grupo salarial.

El 40% (11) de las personas con autoestima alta habían permanecido desempleadas por un período mayor de 12 meses, mientras que en otro 33% (9) ese período fue menor a un mes. Se encontró autoestima baja en proporción doble para aquellos cuyo desempleo duró menos de un mes (4), en comparación con los que continuaron sin una actividad remunerada por un tiempo mayor de 12 meses (2).

Las siete personas que se encontraban desempleadas al momento de la entrevista (100%) tuvieron autoestima alta.

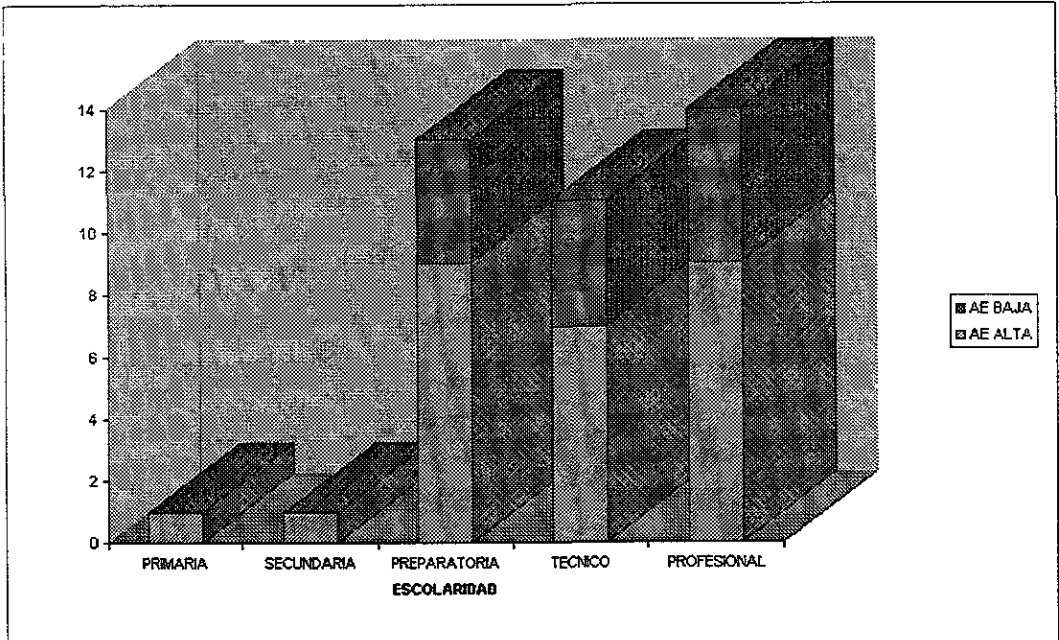
De las 33 personas con un nuevo trabajo, 20 (60%) presentaron autoestima alta.

Entre los 6 auto-empleados la proporción de autoestima alta y baja fue igual ($p = 0.5$).

Los dos empresarios tuvieron autoestima alta.

Para los que tienen un nuevo trabajo subordinado, la razón entre autoestima alta y baja resultó de 1.5:1

Gráfica 5. Autoestima según escolaridad



Fuente: Cédula de entrevista

De las 8 personas de quienes no dependía económicamente ninguna otra, 6 (75%) tuvieron autoestima alta. De las 24 que tenían entre uno y tres dependientes económicos 15 (62%) resultaron con autoestima alta, igual fue la situación para 6 de los 8 (75%) con 4 o más dependientes económicos.

Entre las 27 personas con autoestima alta, 8 (30%) había tenido experiencias recientes de pérdida de trabajo en familiares, mientras que entre las 13 personas con autoestima baja, 6 (46%) tuvieron la misma experiencia.

De las 6 personas que no tienen adeudos bancarios, 4 (66%) tienen autoestima alta. En la misma clasificación de autoestima se encontró el 64% (16) de los 25 que mantienen adeudos de hasta \$50 000, al igual que el 77% (7) de los 9 cuyos adeudos son superiores a dicha cifra.

De las 27 personas con autoestima alta, 12 (44%) habían calificado su salud general con 8 y con 9 lo hizo un número igual, mientras que entre las personas con autoestima baja, 2 (15%) auto-calificó su salud con 9 y 10 (77%) se asignó 9 de calificación.

El número de intentos que han hecho las personas para obtener un nuevo trabajo se distribuye de igual manera entre aquellas con autoestima alta y baja.

El número de personas que prefiere realizar sus actividades cotidianas en compañía y que tienen autoestima alta (18) es el doble de las que refieren indiferencia por la compañía (9). Esta diferencia no se observa entre las 13 personas con autoestima baja entre quienes solo 6 manifestaron esa preferencia.

El apoyo mas estimado por las personas con autoestima alta proviene con mayor frecuencia (10) de personas no familiares, seguido por el otorgado por la pareja (8) y por los padres (7).

Las personas con autoestima baja no mostraron diferencia en la frecuencia con la que recibieron apoyo de la pareja, los padres, los amigos y otros no familiares (3 c/u).

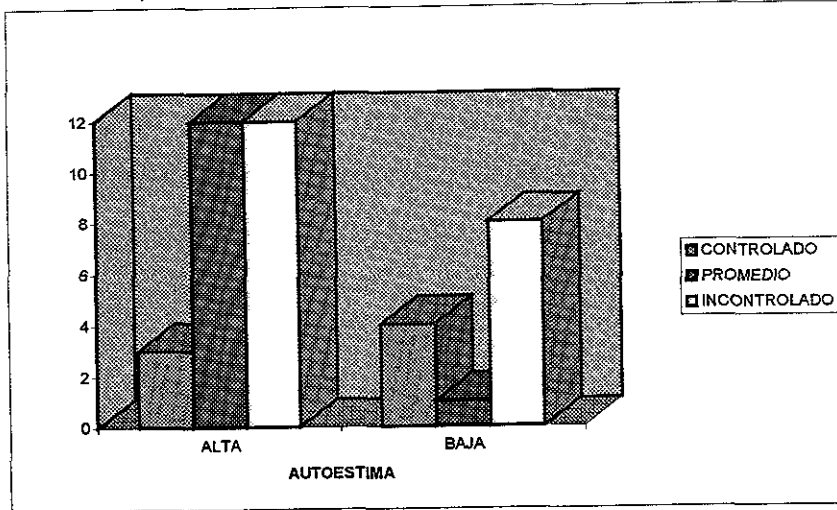
Entre las personas ajenas a la familia con quienes los entrevistados sienten el mayor apoyo se mencionó en 8 ocasiones (50%) a los superiores en el trabajo perdido o el actual.

El tipo de apoyo moral fue referido con mayor frecuencia como importante por las personas con autoestima tanto alta (10) como baja (7). La ayuda proporcionada para encontrar trabajo y la ayuda económica se refirieron en 6 ocasiones entre el grupo con autoestima alta y dos entre los de autoestima baja.

Los cuatro factores de personalidad estudiados se distribuyen de diferente manera entre las personas con autoestima baja, no así entre las que tienen autoestima alta, cuya distribución parece ser similar. (Gráficas 6 a 9)

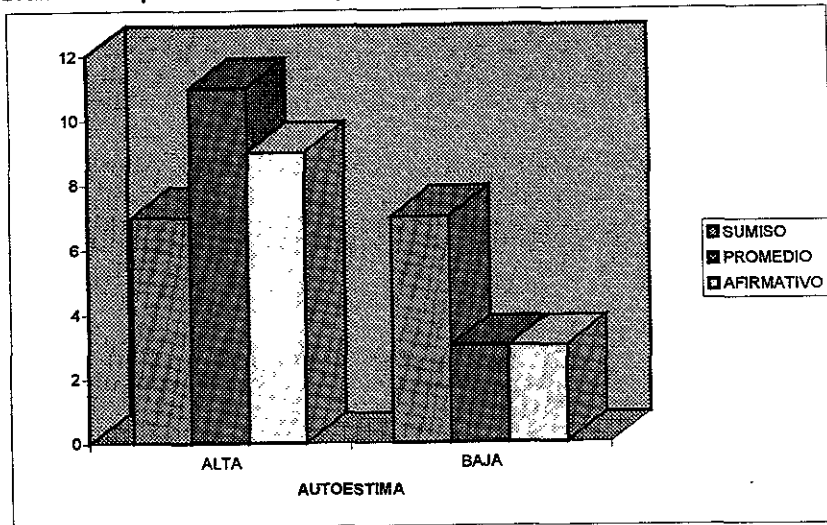
El grupo de personas con autoestima baja se caracterizó por ser tenso, incontrolado, emocionalmente estable y sumiso mientras que el grupo con autoestima alta mostró tendencia a ser mixto.

Gráfica 6. Tipo de autoestima por factor de personalidad "Control"



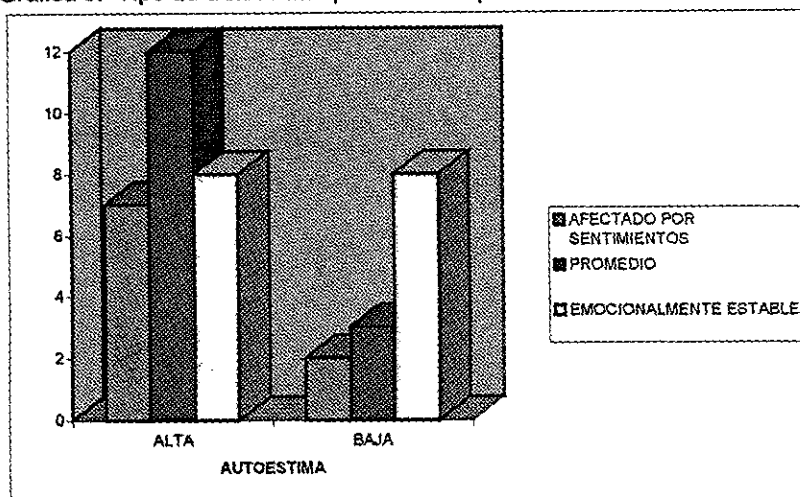
Fuente: Cuestionario de autoestima y Prueba "16FP"

Gráfica 7. Tipo de autoestima por factor de personalidad "Dominancia"



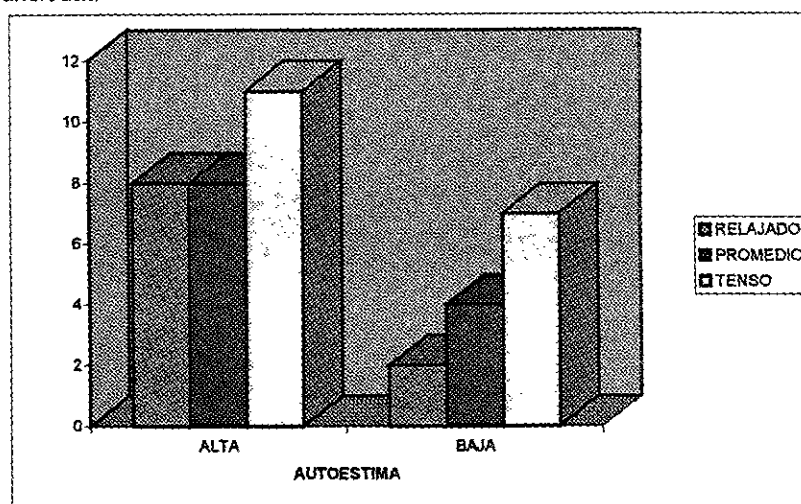
Fuente: Cuestionario de autoestima y prueba "16FP"

Gráfica 8. Tipo de autoestima por factor de personalidad "Fuerza del Yo"



Fuente: Cuestionario de autoestima y Prueba "16FP"

Gráfica 9. Tipo de autoestima por factor de personalidad "Estado de ansiedad"



Fuente: Cuestionario de autoestima y Prueba "16FP"

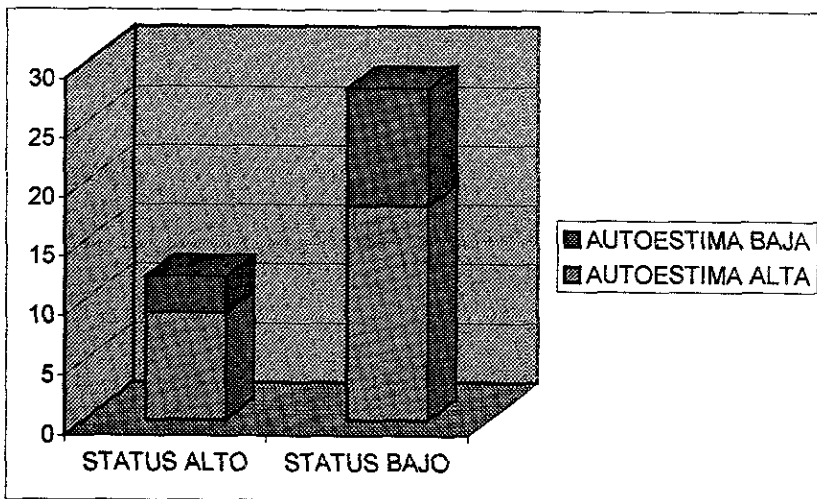
Status y autoestima

Entre las personas que tuvieron status alto, el 25% mostró autoestima baja en tanto que el 36% de las personas con status bajo mostraron ese mismo tipo de autoestima. (Gráfica 10)

Se determinó que la correlación entre el status y la autoestima expresada por el coeficiente de contingencia es igual a $C = 0.1$ con un valor de $X^2_{gl1} = 0.42$

Dado que este valor de X^2 tiene una probabilidad de ocurrencia conforme a la hipótesis nula mayor de 0.5, no es posible rechazarla en el nivel de significancia escogido y se concluye que no hay relación entre el status en el último puesto y la autoestima, en la población de la que se tomó la muestra.

Gráfica 10. Autoestima según status en el último puesto



Fuente: Cuestionario de autoestima y Cédula de entrevista

DISCUSIÓN

En general, nuestra muestra tuvo algunas características que la hacen diferente de otros grupos.

Los promedios de edad se consideran altos para personas que buscan trabajo. De una revisión rápida en la sección de oferta de empleos en cualquier periódico puede apreciarse que las personas que se aproximan a la quinta década de la vida no son precisamente las más requeridas.

Las presiones financieras a las que se ven sujetos los entrevistados tienen que ver por un lado con el contexto nacional y por otro con la situación familiar. Sus hogares están constituidos de una manera promedio, con poco más de dos integrantes y más de la mitad cuentan con un ingreso adicional para el gasto familiar, situación que debiera proporcionar cierta tranquilidad en el plano económico sin embargo, hay que tomar en cuenta los aspectos propios de este tipo de actividad económica.

Una característica ligada al trabajo bancario son las prestaciones económicas que otorgaba la empresa y que se refleja principalmente en el porcentaje de deudas contraídas por concepto de diversos tipos de préstamo y el monto de los adeudos, que corresponden al doble de lo señalado en una encuesta entre jefes de hogar de diferentes sectores.

La situación de las empresas financieras en general, son desalentadoras para estas personas que, con una antigüedad promedio en la empresa cercana a los 10 años y preparación, ya sea técnica o profesional, orientada hacia áreas específicas, buscan un nuevo trabajo. En los últimos cuatro años fueron varias las empresas que se intervinieron por parte del gobierno federal para llevar a cabo su "rescate", y las que sobreviven se han sometido también a reestructuraciones de su planta laboral. Esto propicia que en el área en la que los entrevistados tienen experiencia, no solamente exista poca oferta de empleo sino también una contracción que hace que disminuyan sus expectativas así como la posibilidad real de encontrar un nuevo trabajo.

Entre los sueldos mínimo y máximo de los entrevistados, se apreció diferencia de 13 veces y esta diferencia es más notoria entre trabajadores de sucursales y oficinas centrales, lo que realmente debe llamar la atención es que poco menos de la mitad de ellos recibían un sueldo de 5 salarios mínimos (equivalente a \$3 950 mensuales) o menos, cantidad que para muchos economistas debía ser el salario mínimo real en la

situación económica que actualmente vive nuestro país.

Otras características ligadas al tipo de empresa en que trabajaban son la auto-calificación de la salud y el número de solicitudes de atención médica realizadas en el año en que fueron separados de la empresa ya que, para calificaciones de salud de 8 y 9 (que pueden ser consideradas óptimas si se toma en cuenta que nadie se asignó la calificación máxima), mas de dos solicitudes podrían no darse bajo un sistema de atención médica diferente al que ellos recibían y que es otorgada por médicos particulares a través de convenios denominados "iguales".

Según los puestos que ocuparon, nuestra muestra quedó conformada de manera piramidal, con el mayor número de puestos operativos en la base, lo cual es congruente con los sistemas de organización de cualquier empresa.

Este dato sirve para apoyar la aleatoriedad de la muestra en la que hubo una serie de factores que determinaron la eliminación de algunas personas, pero que no son conocidas ni manipuladas por nosotros, por lo que cada persona conservó una probabilidad igual de ser incluida en la muestra.

Las explicaciones al porqué en nuestro estudio la proporción de personas con autoestima alta resultó mayor que aquellas con autoestima baja pueden ser varias.

Una de ellas es aquella que se refiere al aspecto cultural. Si recordamos lo que se escribió en los antecedentes sobre la conformación de la autoestima a través de la interacción social, por comparación del sí mismo con las normas sociales, y si se considera que trabajar es lo esperado y no trabajar está mal visto, no se explicaría el comportamiento de la autoestima de esta manera.

Otra interrogante es la magnitud de la influencia de la pérdida del trabajo, como una experiencia negativa, en la vida de una persona. De acuerdo con nuestros resultados, pueden ser mas importantes algunas de las consecuencias de la pérdida del trabajo que la pérdida del trabajo en sí misma.

Si tener trabajo es lo esperado por la sociedad, cabe preguntarse cómo se comporta la sociedad, sobre todo los núcleos mas cercanos a las personas que pierden el trabajo ante este hecho, de que tipo es el apoyo que les brindan, cómo influye esto en sus sentimientos y percepciones .

El rechazo o la consideración que muestren las personas que les son significativas parecen estar mejor descritas por aspectos culturales. La bibliografía al respecto de que se dispone es principalmente de Estados Unidos de América y de Europa, cuyas costumbres difieren de las nuestras.

El motivo de la pérdida de trabajo debe ser tomado en cuenta. Se

identifica claramente que la magnitud del recorte de personal en esta empresa fue tan amplia, que dejó fuera a la mayor parte de los trabajadores. De esta manera, su sentimiento de fracaso ante la pérdida puede variar, a sabiendas de que las causas fueron completamente ajenas a ellos y a su comportamiento y desempeño en el trabajo. Si la percepción de éxito no se altera bajo estas condiciones, la autoestima podría no variar en la manera en que lo indica la literatura revisada.

Los resultados obtenidos en el estudio indican que no hay relación entre el status en el último puesto y la autoestima -en el momento de la entrevista- de las personas que perdieron el trabajo.

Si bien estudios previos habían sugerido esta posible relación, tal señalamiento estaba basado en el supuesto de que el status era un bien susceptible de ser adquirido o perdido por las personas, en función de ciertas características del trabajo que realizaban.

Aún cuando el concepto de status comprende las características de prestigio y respeto señaladas por Weber, actualmente los aspectos materiales del status, denominados símbolos, han tomado mayor fuerza en su identificación.

Desde el siglo XIX se establecía claramente la diferencia entre clase y status y se reconocía que el status era asunto de honor. El honor de ninguna manera puede ser algo material, entonces se debe explicar como se dio la transformación del status en símbolos. Si bien los símbolos acompañan al status, no son los que determinan el prestigio de una persona. Este es un error de interpretación que es posible que haya tenido su origen en la segunda década de este siglo, siguiendo a las corrientes administrativas que han sido adoptadas para mejorar la productividad de las empresas. Los símbolos han sido utilizados para recompensar o premiar a los trabajadores y hacerlo de esta manera evidente ante sus compañeros y sus superiores, como un método moderno para controlar a la fuerza de trabajo. Esto es posible debido a la principal característica de los símbolos de status, misma que también llamó nuestra atención para realizar este estudio y es que, a diferencia del status *per se*, pueden ser exhibidos y apreciados por todos los miembros de la organización.

El grado en que estos símbolos responden al honor, al prestigio y al reconocimiento que cada persona siente de ella misma, se cuestiona con los resultados de este estudio ya que, si bien es cierto que se ha mencionado que existen diversas maneras de obtener status, nosotros encontramos que mencionadas en primer lugar cuando por las personas que han perdido el trabajo son características tanto de su manera de ser como de su manera de trabajar.

Esta diferencia puede ayudarnos a comprender el motivo por el que el status no se relaciona con la autoestima y es que, las características personales no se abandonan ni se pierden al pasar de un trabajo a otro ni

aún cuando se transita por largos periodos de desempleo. Las características como ser mujer, ser honrado, ser responsable, etc. acompañan usualmente a los individuos a lo largo de sus vidas. Nosotros basamos la calificación de status en símbolos que fueron sugeridos por la empresa en la que trabajaron los entrevistados y apreciamos que, en general, la minoría de ellos los poseían y las diferencias en status fueron mas evidentes cuando no se poseían estos símbolos.

Ante tal situación, puede parecer absurda la idea de encontrar aspectos en el trabajo que fueran identificables, con el fin de señalar a las personas con mayor probabilidad de tener autoestima baja y en quienes se pudieran llevar acciones de intervención ya que, el tipo de características nombradas por los entrevistados requieren de un esfuerzo mayor para su identificación y pueden ser tan variadas como variadas son las personas.

Habría que dudar también de la característica que hace a los símbolos de status ser percibidos de la misma manera por todos los integrantes de la organización ya que, cuando estas características provienen de aspectos tan personales, se antoja difícil que pudieran ser evaluados por cualquier persona.

La diferencia en resultados con el único estudio revisado que relacionó status y autoestima puede entonces estar ocasionada por la forma en que se definió operacionalmente el status en aquel, en el que únicamente se consideró como la pertenencia a dos grupos distintos de personal de salud, sin tomar en cuenta que entre cada grupo pudieran haberse establecido diferencias de status que pasaron desapercibidas para las investigadoras.

Por lo que toca a la autoestima hay que tomar en cuenta que, aún cuando el instrumento aplicado había mostrado una validez interna alta, califica a la autoestima de manera global y se conoce, por los antecedentes descritos, que la autoestima no se modifica radicalmente después de un evento negativo sino que, según sea el tipo de evento, será el área en la que la autoestima puede cambiar momentáneamente.

La duración del evento o el tiempo transcurrido entre este y la determinación de la autoestima debe ser un factor a considerar al revisar los resultados del estudio ya que desconocemos con precisión el tiempo en que se da ese cambio momentáneo de la autoestima.

La Prueba de aleatoriedad de las rachas a la que sometimos la secuencia de autoestima encontrada, nos auxilió en la determinación de que esta no fue debida a fluctuaciones temporales sistémicas. Lo anterior es principalmente importante debido a que las diferencias en tiempo entre la

primera determinación de autoestima y la última fue de diez meses y durante ese tiempo se podría haber dado paso a la conformación, ya sea resignada o constructiva, de la que hablaron algunos autores y que se acompaña de recuperación de la autoestima, sobre todo en el segundo caso.

En cuestión de tiempos, se debe notar también que el tiempo mínimo de desempleo de los entrevistados fue de 15 meses, tiempo en que pudo haber ocurrido la resignación y que explicaría parcialmente que la proporción de personas con autoestima alta fue mayor de lo que se esperaba en función del evento sufrido.

Aún así, no es posible establecer la relación de la diferencia de autoestima con la pérdida de trabajo debido al diseño del estudio que, al ser transversal, muestra únicamente lo que sucede en el momento, sin que podamos saber con certeza lo que ha ocurrido previamente. Para las personas que estuvieran interesadas en identificar esta relación causal, se sugiere realizar este un estudio de tipo longitudinal prospectivo.

En esta muestra no se observó la situación descrita en los antecedentes con relación al estado civil de los desempleados ya que se encontró un porcentaje bajo de personas divorciadas y una parte importante del apoyo que recibieron las personas tras la pérdida del trabajo provino de sus parejas. Nuevamente consideramos este aspecto bajo el punto de vista cultural.

En relación con el apoyo social, resultó sorprendente la ayuda proporcionada por el jefe de algunos de los entrevistados. Esta opción de respuesta no había sido prevista por nosotros pensando que, en una empresa prácticamente por desaparecer, todos o casi todos los trabajadores, sin importar jerarquía, pasarían por eventos emocionales similares sin embargo, esto no les impidió ser fuente de apoyo para sus subordinados.

Ni el salario, ni el tipo de puesto, ni la satisfacción en el trabajo perdido parecieron tener relación con la autoestima de las personas entrevistadas. Es posible que cada uno de estos factores pudiera mostrar diferentes resultados si se estudiaran con una muestra mas amplia.

La proporción de personas con autoestima alta entre aquellas que tuvieron satisfacción en el trabajo alta y las que se reportaron como insatisfechas no permite estar de acuerdo con los antecedentes que indican que cuando las condiciones de trabajo no eran satisfactorias para el trabajador, el desempleo podría mejorar su salud mental, cuando menos en lo que se refiere a autoestima.

Las diferentes condiciones en que se llevaron a cabo las entrevistas no fueron consideradas como trascendentes para los resultados obtenidos ya que no parecieron aumentar el sesgo de memoria natural, ni agregó mas al sesgo de información que era esperado.

Un hallazgo relevante para el propósito de este estudio es que tanto las personas que continuaban desempleadas como aquellas que se arriesgaron a iniciar una empresa propia tienen autoestima alta. Pudiera ser que aquellas personas desempleadas lo están debido a que no aceptarían cualquier trabajo por el simple hecho de tener un ingreso y que quizá tendría que ver con la conducta esperada para las personas con autoestima alta, lo mismo que el enfrentar la situación y tomar control de ella a través de la propia empresa.

Estudios posteriores sobre el tema permitirán identificar otros factores que favorezcan el tipo de conducta emprendedora con relación al reempleo de las personas que, por causas ajenas a ellas han perdido el trabajo.

Debido a la influencia que parecen tener los factores culturales, se sugeriría emplear métodos cualitativos de investigación ya sea por sí solos o en forma conjunta con métodos cuantitativos.

La ventaja de los métodos cualitativos sobre estos últimos es que permiten recuperar la esencia humana de las personas convertidas en sujeto-objeto de estudio. Para el médico no debe ser motivo de asombro el empleo de tales métodos de investigación ya que en la práctica clínica es cotidiana la evaluación de los pacientes –en nuestro caso trabajadores- de manera individual y la confrontación de los signos y síntomas que presenta con determinadas entidades nosológicas, que nos recuerdan a cada paso la máxima que aprendimos en las aulas: "Hay enfermos, no enfermedades".

Las vivencias personales, por su característica de ser experiencias que pueden integrarse a la personalidad del individuo, merecen ser tratadas de manera profunda e individual a fin de poder explorar su relación con la manera en que las personas construyen su realidad.

Puede profundizarse el resultado del presente trabajo de investigación utilizando el método de Historia Oral que permite entrelazar la historia de un individuo con un hecho histórico ocurrido durante su vida, para evaluar la manera en que este hecho ha influido en su desarrollo. En el caso específico de la pérdida del trabajo por la re-estructuración de la empresa en que trabajaban, puede tomarse el período en que cerca de la mitad de las empresas del tipo de la estudiada fueron sometidas al mismo proceso de liquidación de personal, como el hecho histórico que puede o no alterar el rumbo de la vida de quienes lo vivieron.

El método de Análisis del Discurso puede ayudarnos a determinar las causas de la disparidad en los resultados encontrados, en particular con relación a la proporción de autoestima alta entre quienes sufrieron una experiencia similar, en un tiempo y lugar determinados.

Cabe recordar que los investigadores seleccionan el método a utilizar con base en los aspectos que desean encontrar y que su mayor mérito será conservar la mente abierta a cualquier otro que pueda conducirlos al mismo fin.

CONCLUSIONES

- ★ Los símbolos de status no necesariamente se relacionan con el status percibido por los trabajadores.
- ★ Los factores culturales intervienen en la autoestima más que la pérdida de trabajo *per se*.
- ★ La autoestima previa debe ser tomada en cuenta para estudiar la forma en que se vive la experiencia.
- ★ El reemplazo no siempre se refleja en autoestima alta.
- ★ El tipo de reemplazo es diferente según la autoestima de los trabajadores.
- ★ Los métodos de investigación cualitativa pueden arrojar mejores resultados que los utilizados en este estudio, cuando se trata con el aspecto más humano del individuo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Parmeggiani, L. Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. International Labour Office. Ginebra 1983, p 1505.
2. Organización Internacional del Trabajo. Informe para la 70a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1984.
3. Spyropoulos, G. Consideraciones generales sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Rev Mex Trabajo, p.28-30.
4. Engels, F. El papel del trabajo en la transformación del hombre en mono. Ediciones Quinto Sol. México, 1988, p.7-30.
5. Marx, K. El Capital. Siglo XXI Editores. México 1978, Tomo I, p.43-100.
6. Hoffner, J. Manual de Doctrina Social cristiana. RIALP ediciones. Madrid, 1974, p.146-147.
7. Ardila, R. Psicología del trabajo. Editorial Universitaria, Chile, 1986, p.16-17
8. Charon, J.M. Symbolic Interactionism. Englewood Cliffs: Prentice Hall, N.Y., 1992, p.27
9. Freud, S. Civilization and its discontents. Doubleday Anchor Books. N. Y., 1958, p 44.
10. Fromm, E. Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. Citado en Ardila R. Op. Cit. P. 146
11. Neff, S.W. El trabajo, el hombre y la sociedad, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1972, p.13.
12. Ardila, R. Op. cit. p.13,23,63-68)
13. Russell, B. La conquista de la felicidad. Espasa-Calpe Mexicana, S.A., México 1995, p125-127.
14. Weber, M. La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Editorial Península, Barcelona, 1969, p.17
15. Brown, J.A.C. La psicología social en la industria. FCE-Breviarios, México, 1975, p.227.
16. Strologo, E. La motivación: perspectiva teórica. En: Ancona, L. Enciclopedia temática de psicología. Editorial Herder, Barcelona, 1980, p.208.
17. Friedman, G. El objeto de la Sociología del trabajo. En: Friedman, G., Naville, P. Tratado de Sociología del Trabajo. FCE, 1985, vol5 p.13-15.
18. Álvaro E., J.L. Desempleo y bienestar psicológico. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A. Madrid 1992, p 7.
19. Winefield, A.H., Tiggeman, M. Affective reactions to employment and unemployment as a function of prior expectations and motivation.

- Psychol Rep 1994, 75(1-1):243-247.
- 20.Álvaro E., J.L. Desempleo y... Op. cit. p 10.
- 21.Kelloway, E.K., Barling, J. Job characteristics, role stress and mental health. J Occup Psychol 1991, 64:291-304.
- 22.Giménez, R., Moreno, A. El trabajo. Aprecio fundamenteal de los mexicanos. Reforma, 16 de noviembre de 1997.
- 23.Russell, B. Op. cit. p 128-131.
- 24.Ross, C.E., Mirowsky, J. Does employment affect health? J Health Soc Behav 1995, 36(sept):230-246.
- 25.Del Campo S. Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales. Planeta Agostini. Barcelona 1987, vol III p 1684.
- 26.Trueba D., J. Hacia una sociología del trabajo. Edicol. México, 1985, p 101-111.
- 27.Sillis D. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales. Editorial Aguilar. España 1979, vol 4 p 271.
- 28.Ibidem, p 193.
- 29.Organización Internacional del Trabajo. El trabajo en el mundo. Empleo, ingresos, protección social, nuevas técnicas de información. OIT. Ginebra 1984, tomo I p 43.
- 30.Del Campo, S. Op. cit. p 1625.
- 31.Sillis, D. Op. cit. p 193-197.
- 32.Estrada I., M. Desempleo entre obreros de la industria de la transformación en México, 1940.1990: Una propuesta de periodización. XVII International Congress LASA 92. Sept 1992.
- 33.Organización Internacional del Trabajo. El trabajo... Op. cit. p 46.
- 34.Morales L.,J. Desempleo, fantasma apocalíptico. El Universal. 22 de diciembre de 1997.
- 35.Sillis, D. Op. cit. p 197
- 36.Galbraith, J.K. El nuevo estado industrial. Editorial Sarpe. Madrid 1984, p 360.
- 37.Ibidem, p 359.
- 38.Organización Internacional del Trabajo. El trabajo... Op. cit. p 46.
- 39.Del Campo, S. Op. cit. p 1684.
- 40.Estrada I., M. Op. cit.
- 41.Galbraith, J.K. Op. cit. p 361.
- 42.Organización Internacional del Trabajo. El trabajo... Op. cit. p 46-48.
- 43.Sillis, D. Op. cit. p 195-198.
- 44.Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 94. INEGI Aguascalientes 1994, p 54-59.
- 45.Del Campo, S. Op. cit. p 1684.
- 46.Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estadísticas de Empleo, México 1996, p 16-18.
- 47.Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Estadísticas históricas de México 1994. Aguascalientes 1995.
- 48.Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática / Secretaría

- del Trabajo y Previsión Social. Encuesta Nacional de Empleo 1996. México 1997. .
49. Capem/oxford Economic Forecasting. Economía nacional. Empleo y desempleo (1997 y pronósticos para 1998). Este país. 1998, 82:37.
 50. Pick, J.B., Butler, E.W., González R.,R. Projection of the mexican national labor force 1980-2005. Soc Biology 1992, 40(3-4):161-190.
 51. Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud. Ottawa, 1986.
 52. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra 1986, p 3-5.
 53. García, J.C. La categoría trabajo en la medicina. Cuadernos médicos sociales No. 23, Argentina 1983, p 5-18.
 54. Parmeggianni, L. Op. cit., p 2233-2235.
 55. García, J.C. Op. cit.
 56. Dooley, D., Prause, J.A. Effect of unemployment on school leavers' self-esteem. J Occup Organizational Psychol 1995, 68:177-192.
 57. Álvaro E., J.L. Desempleo y... Op. cit. p 43.
 58. Jin, R.J., Shah, Ch.P., Svoboda, T.J. The impact of unemployment on health: A review of the evidence. Can Med Asoc J 1995, 153(5):529-540.
 59. Van der Horst, F., Muris, J., Nijhuis, F. Morbidity among unemployed and work incapacitated men in the Neatherlands. Scan J Work Environ Health 1993, 19:168-174.
 60. Graetz, B. Health consequences of employment and unemployment: longitudinal evidence for young men and women. Soc Sci Med 1993, 36(6):715-724.
 61. Kelloway, E.K., Barling, J. Op. cit.
 62. Dorsch, F. Diccionario de Psicología. Editorial herder, Barcelona, 1994, p.715
 63. Warren, H.C. Diccionario de Psicología. FCE, México, 1970, p.33.
 64. Álvaro E., J.L. Desempleo y .. Op.cit. p 7-10.
 65. Jahoda, M., Lazrsfeld, P. Marienthal: The sociography of an unemployes community. Tavistok. London 1933. citada en Parmeggiani, L. Op. cit. p 2234.
 66. Álvaro E., J.L. Desempleo y .. Op.cit. p 9.
 67. Dooley, D., Prause, J.A. Op. cit.
 68. Banks, M.H. Desempleo y salud mental: Investigaciones británicas recientes. En: Álvaro, J.L., Torregrosa, J.R., Garrido, L.A. Influencias sociales y psicológicas en la salud mental. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A. Madrid 1992, p 148.
 69. Jin, R.L., Op. cit.
 70. Crepet, P., Piazzi, A., Vetrone, G., Costa, M. Effects of occupational status on the mental health of young italian men and women. A cross sectional study. Int. J Soc Psychiatry 1993, 39(4):303-312.
 71. Scheild, T.L. An investigation of work and unemployment among psychiatric clients. Int j Health Serv 1993, 23(4):763-782.

72. Watson, R.I. The greatest psychologists. From Aristotle to Freud. JB Lippincott Co. New York 1968, p 343-367.
73. Charon, J.M. Op. cit. p.68-73
74. James, W. The philosophy of William James, Random House-Modern Library, N.Y., p.128-129
75. Charon, J.M. Op. cit. p. 78
76. Vite SP., S. Autoestima de madres con trabajo doméstico y madres con trabajo remunerado. Tesis de posgrado. Facultad de Psicología, UNAM, México 1986.
77. Harré, R., Lamb, R. Diccionario de Psicología Social y de la personalidad. Ediciones Paidós, Barcelona, 1986, p.62
78. Robson, P.J., Self-esteem. A psychiatric view. Br J Psychiatry 1988, 153:6-15.
79. Strologo, E. La motivación: perspectiva teórica. En: Ancona L. Enciclopedia temática de Psicología. Editorial Herder, Barcelona 1980, p 208.
80. Coopersmith, S. The antecedentes of self-esteem. WH Freeman and Co. USA 1967. Citado en: Velázquez L., L.E. Un estudio comparativo en la autoestima de mujeres jubiladas y no jubiladas en la tercera edad. Tesis. facultad de Psicología UNAM, México 1995.
81. Harré, R., Lamb, R. Op. cit. p.63
82. Heatherton, T.F., Polivy, J. Development and validation of a scale for measuring state self-esteem. J Personality Soc Psychol 1991, 60(6):895-910
83. Campbell, J.D., Lavelle, L.F. Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. En: Baumeister, R.F. Self-esteem. The puzzle of low self regard. Plenum press, N.Y., 1993, p.13-14
84. Robson, P.J. Op. cit.
85. Del Campo, S. Op. cit. p.2133-2134.
86. Nisbet, R. La formación del pensamiento sociológico. Amorrortu editores. Buenos Aires 1966, vol II p 14-18.
87. Ibidem p.57-58
88. Raven, B.H., Rubin, J. Social Psychology: people in groups. John Wiley and sons, Inc. New York 1976, p 251.
89. Ayestarán, S., Martínez, C. Posición social y salud mental. En: Álvaro E, J.L. Influencias... Op. Cit. p 31-48.
90. Johnson, H.M., Sprott, W.J.H. Sociología y psicología Social del grupo. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1968, p.40
91. Goffman, E. La presentación de la persona en la vida cotidiana. Editorial Amorrortu, Buenos Aires, 1971, p.71-72
92. Davies, K. El comportamiento humano en el trabajo. McGraw Hill. México 1983, p 35-40.
93. Robbins, S.P. Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. McGraw Hill, México 1987, p 54-60.
94. Etzioni, A. Organizaciones modernas. Uteha, México, 1986, p. 87-88.

95. Ardila, R. Op. cit. p. 68-69
96. Davies, K. Op. cit. p.35-40
97. Cortés A., M.G., Ortiz N., S. Estudio comparativo de autoestima en función al status. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM, 1990.
98. Johnson, H.M., Sprott, W.J.H. Op. cit. p.38
99. Robbins, S.P. Op. cit. p.107-108
100. Álvaro E., J.L. Desempleo y .. Op. cit. p 35,36.
101. Winefield, A.H., Tiggeman, M. Op. cit.
102. Broomhall, H., Winefield, H. A comparison of the affective well-being of young and middle-aged unemployed men, matched for length of unemployed. *Br J Med Psychol* 1990, 63(1):43-52.
103. Banks, M. Op. cit. p 152.
104. gÁlvaro, J.L. Torregrosa, J.R., Garrido L., A. Estructura social y salud mental. En: Álvaro, J.L. *Influencias...* Op. cit. p 21.
105. Harding, L. Psychological health and employment status in an island community. *J Occup Organizational Psychol* 1992, 65:269:275.
106. Vite SP, S. Op. cit.
107. Tovar R., R. La autoestima en la mujer económicamente activa y la mujer no económicamente activa. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM, 1996.
108. Gurrola P., G.M. Procesos de calidad: su impacto en el autoconcepto, autoestima, satisfacción y significado psicológico del trabajo. Tesis de Doctorado en Psicología, UIA, México 1996.
109. Suh, Y. A comparative study on health promotion lifestyles between employed and unemployed women. *Kanohak Tamgu* 1994, 3(1):93-113.
110. Vázquez L., L.E. Un estudio comparativo en la autoestima de mujeres jubiladas y no jubiladas en la tercera edad. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM, 1995.
111. Sander, W. Unemployment and marital status in Great Britain. *Soc Biol* 1990, 39(3-4):299-305.
112. Robson, P.J. Op. cit.
113. Vite SP, S. Op. cit.
114. Álvaro E., J.L. Desempleo y ... Op. cit. p 116.
115. Banks, M. op. cit. p 157.
116. Álvaro E., J.L. Desempleo y ... Op. cit. p 117.
117. Ibídem p 118,119.
118. Berúmen y Asociados, S.C. Indicador del gasto de los hogares. Área metropolitana de la Ciudad de México. *Este País*. 1998, 82:16-19.
119. Álvaro, J.L. Estructura social... Op. cit. p 10,11.
120. Davies, K. Op. cit.
121. Herzberg, F. *Work and the nature of man*. The World Publishing Co, New York 1971, p 71-91.
122. Russell, B. Op. cit.

123. Davies, K. Op. cit.
124. Robbins, S.P. Op. cit.
125. Gurrola P., G.M. Op. cit.
126. Russell, B. Op. cit. p 125.
127. Gurrola P., G.M. Op. cit.
128. Winefield, H. Op. cit.
129. Dooley, D. Op. cit.
130. Catalano, R., Dooley, D., Wilson, G., Hough, R. Job loss and alcohol abuse. A test using data from the Epidemiological Catchment Area Project. *J Soc Health Behav* 1993, 34(sept):215-225.
131. Graetz, B. Op. cit.
132. Jin, R.L. Op. cit.
133. Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot, M.G., Stansfeld, S., et al. Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II Study. *BMJ* 311:1264-1269.
134. Hagen, Q. The relationship of job loss and physical and mental illness. *Hosp Community Psychiatry* 1983, 34(5):438-441.
135. Álvaro E., J.L. Desempleo ...Op. cit p 112.
136. Robson, P.J. Op. cit.
137. Linn, M.W., Sandifer, R., Stein, S. Effects of unemployment on mental and physical health. *Am J Publ Health* 1985, 75(5):502-506.
138. Broomhall, H., Winefield, H. Op. cit.
139. Walsh, S., Jackson, P.R. Partner support and gender: context for coping with job loss. *J Occup Organizational Psychol* 1995, 68:253-268.
140. Banks, M. Op. cit.
141. Winefield, A., Tiggeman, M., Winefield, H. Op. cit.
142. Álvaro E., J.L. Desempleo... Op. cit. p 38-48.
143. Álvaro, J.L., Torregrosa, J., Garrido L., A. Estructura... Op. cit. p 16.
144. Álvaro E., J.L. Desempleo... Op. cit. p 41.
145. Robbins, S.P. Op. cit. p 116.
146. Banks, M. Op. cit. p 153.
147. Campbell, J.D., Lavallo, L.F. Op. cit. p.3-5
148. Ardila, R. op. cit. p.24
149. Campbell, J.D., Lavallo, L.F. Op. cit. p.13-15.
150. Hutchings, J, Gower, K. Unemployment and mental health. *J Mental Health* 1993, 2(4):355-358.
151. Madison, J. *Psychol Reports* 1989, 65(3.2):1227-1233.
152. Kinicki, A.J. Predicting occupational role choices after involuntary job loss. *J Vocational Behav* 1989, 35(2):204-218.
153. Malinckrodt, B., Benner, J. Social Support and the impact of job loss in deslocated blue-collar workers. *J Counsel Psychol* 1992, 39(4):482-489.
154. Foster, B., Schore, L. Job loss and the occupational Social Worker (Special issue: Occupational social work today) *Employee-Assistance-*

- Quarterly 1989, 5(1):77-97.
- 155.Steinweg, D.A. Implications of current research for counseling the unemployed. *J Employment Counsel* 1990, 27(1):37-41.
- 156.Fuente A., J.M., Pérez M., C. Comunicación personal.
- 157.Váldez, J.L. El autoconcepto del mexicano. Estudios de validación. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología UNAM, 1994.
- 158.Gurrola P., G.M. Op. Cit.
- 159.Cattell, R.B., Eber, H.W., Tatsuoka, M.M. Cuestionario de 16 factores de la personalidad.Editorial El Manuel Moderno. México 1980.

ANEXOS

Anexo 1. Carta de consentimiento.

Anexo 2. Cédula de entrevista.

Anexo 3. Cuestionario de autoestima

Anexo 4. Cuestionario 16FP

CARTA DE CONSENTIMIENTO

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para que la Dra. Rosanna Mateos Papis, miembro de la Maestría en Salud en el Trabajo de la Facultad de Medicina de la U.N.A.M. me entreviste. como parte de un estudio de investigación que se enfoca a la salud de las personas que han perdido el trabajo.

He sido informado amplia y claramente de que:

1. Este estudio es auspiciado por la U.N.A.M. y CONACYT.
2. Fui seleccionada(o) para participar en este estudio a partir de un grupo de trabajadores que fueron liquidados debido a la reestructuración de las empresas en que trabajaban.
3. Mi participación consistirá en tener una entrevista y responder a una prueba, en relación a mi trabajo anterior y a mis sentimientos respecto a este.
4. La entrevista se efectuará en mi domicilio.
5. Se me solicitará que no haya otras personas presentes en el momento de la entrevista.
6. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora.
7. La entrevista es en forma libre y puedo rehusarme a responder alguna pregunta después de iniciada la entrevista, y puedo decidir terminarla en cualquier momento.
8. que si decidiera no participar o interrumpir la entrevista, no se hará ningún acto en mi contra.
9. No recibiré beneficios directos por mi participación.
10. Mis respuestas no se proporcionarán a nadie y que no seré identificada(o) de ninguna manera en cualquier reporte.
11. Puedo solicitar los resultados de esta investigación a partir de marzo de 1999.
12. Se me puede solicitar una nueva participación en el futuro.
13. Para cualquier duda o aclaración con respecto a este estudio o mi participación en él, puedo localizar a la Dra. Mateos en el tel. _____.

Fecha _____

Firma de la persona entrevistada _____

Firma del entrevistador _____

Cédula de Entrevista

Folio _____

Nombre del entrevistador _____

Duración de la entrevista:

Hora de inicio: _____ Hora de Término _____

Duración ____ h ____ min

Entrevista completa:

Número de visitas: _____

Entrevista incompleta:

Falta: _____

Comentarios: _____

Fecha de la(s) entrevista(s) ____/____/____ ____/____/____ ____/____/____

Cédula de Entrevista

ESTAMOS HACIENDO UNA ENCUESTA SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS. POR FAVOR, CONTESTE A CADA UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE LE HAGAN.

A. Características generales.

<p>PARA INICIAR, LE PEDIRÉ QUE RESPONDA A ALGUNAS PREGUNTAS RELATIVAS A SUS CARACTERÍSTICAS GENERALES.</p>	<p>1. ¿CUANTOS AÑOS CUMPLIDOS TIENE USTED?</p> <p>_____</p>	<p>() ()</p>	
<p>Escuche y anote la respuesta. Codifique según el grupo a que corresponda.</p>	<p>2. ¿CUAL FUE EL ÚLTIMO GRADO ESCOLAR QUE TERMINÓ USTED?</p> <p>_____</p>	<p>()</p>	
	<p>primaria incompleta-----1 primaria completa-----2 secundaria incompleta-----3 secundaria completa-----4 preparatoria o equivalente-----5 estudios técnicos-----6 profesional-----7 posgrado-----8</p>		
<p>Anote el sexo de la persona entrevistada.</p>	<p>3. ¿CUAL ES ACTUALMENTE SU ESTADO CIVIL?</p> <p>soltero-----1 casado-----2 divorciado-----3 viudo-----4 unión libre-----5</p>	<p>()</p>	
	<p>4.</p> <p>masculino-----1 femenino-----2</p>	<p>()</p>	

B. Características económicas.

<p>PASEMOS AHORA A LAS CARACTERÍSTICAS DE SU HOGAR.</p>	<p>5. ¿CUANTAS PERSONAS VIVEN EN LA MISMA CASA QUE USTED?</p> <p>_____</p>	() ()	
	<p>6. ADEMÁS DE USTED, ¿ALGUNA OTRA PERSONA APORTA DINERO PARA SOSTENER SU HOGAR?</p> <p>_____</p>	() ()	
	<p>7. ¿A CUANTAS PERSONAS MANTIENE USTED ECONÓMICAMENTE?</p> <p>_____</p>	() ()	
	<p>8. ¿TIENE USTED ACTUALMENTE DEUDAS CON ALGÚN BANCO POR TARJETA DE CRÉDITO, HIPOTECA, AUTOMÓVIL O CUALQUIER OTRO TIPO DE PRÉSTAMO?</p> <p>si-----1</p> <p style="text-align: center;">\$ _____</p> <p>no-----2</p>	()	
<p>A las personas que tengan deudas pregunte el monto del adeudo, en números redondos.</p>			

C. Salud.

<p>A CONTINUACIÓN LE HARÉ TRES PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU SALUD.</p>	<p>9. ¿QUE CALIFICACIÓN LE DARÍA USTED A SU SALUD ACTUAL, SUPONIENDO QUE EL NÚMERO UNO FUERA LO PEOR Y DIEZ LO MEJOR?</p> <p>_____</p>	() ()	
	<p>10. ¿SOLICITÓ USTED ALGUNA ATENCIÓN MÉDICA DURANTE EL AÑO PASADO, ES DECIR 1997?</p> <p>si-----1</p> <p>no-----2</p>	()	contestó no, pase a 12
	<p>11. ¿CUANTAS VECES ACUDIÓ A CONSULTA CON EL MÉDICO FAMILIAR O ESPECIALISTA DURANTE 1997?</p> <p>_____</p>	() ()	

D. Trabajo

<p>LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ Y DE LA QUE FUE SEPARADO DEBIDO A LA REESTRUCTURACIÓN DURANTE EL AÑO PASADO.</p>	<p>12. ¿EN CUANTAS EMPRESAS TRABAJÓ ANTES DE ENTRAR EN LA EMPRESA A LA QUE NOS REFERIMOS?</p> <p>---</p>	<p>() ()</p>
<p>Anote el nombre completo del puesto.</p>	<p>13. ¿CUANTOS AÑOS EN TOTAL TRABAJÓ USTED EN ESTA EMPRESA?</p> <p>---</p>	<p>() ()</p>
<p>Anote el tiempo en años. Menos de un año anote 00.</p>	<p>14. ¿COMO SE LLAMABA EL ÚLTIMO PUESTO QUE OCUPÓ EN LA EMPRESA?</p> <p>_____</p>	<p>() ()</p>
<p>Anote el tiempo en años. Menos de un año anote 00.</p>	<p>15. ¿CUANTO TIEMPO TRABAJÓ USTED EN ESTE ÚLTIMO PUESTO?</p> <p>---</p>	<p>() ()</p>
<p>Saque la tarjeta que se encuentra anexa y entréguela al entrevistado junto con un lápiz o pluma.</p>	<p>16. SI ESTO FUERA POSIBLE, ¿VOLVERÍA USTED A LA EMPRESA EN SU MISMO PUESTO?</p> <p>si-----2</p> <p>no-----1</p>	<p>()</p>
<p>Recoja la tarjeta, anote el mismo número de folio y continúe con la siguiente pregunta.</p>	<p>17. A CONTINUACIÓN LE PEDIRÉ QUE MARQUE UNA CRUZ SOBRE EL PUNTO DE LA LÍNEA QUE INDIQUE QUE TAN A GUSTO SE SENTÍA USTED CON SU TRABAJO</p> <p>Codifique posteriormente con la distancia en milímetros desde el inicio de la línea -Nada a gusto- hasta la marca.</p>	<p>() ()</p>

**17.-MARQUE UNA CRUZ SOBRE EL PUNTO DE LA LÍNEA QUE
INDIQUE QUE TAN A GUSTO SE SENTÍA USTED CON SU TRABAJO.**

NADA
A GUSTO



MUY
A GUSTO

Escuche y anote las opiniones centrales	18. ¿TENÍA EN SU TRABAJO POSIBILIDAD DE ASCENSO?	()
	sí-----2 no-----1	
	19. ¿LE GUSTABA EL TIPO DE TRABAJO QUE REALIZABA?	()
	sí-----2 no-----1	
	20. ¿PODRÍA USTED INDICARME PORQUÉ?	()
	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
	Transcriba literalmente la respuesta grabada en una hoja con el folio y el número de pregunta.	
	21. ¿LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN SU ÚLTIMO PUESTO ESTABAN DE ACUERDO CON SU PREPARACIÓN?	()
	sí-----2 no-----1	
	22. ¿PODÍA USTED DECIDIR LA FORMA DE HACER SU PROPIO TRABAJO?	()
	sí-----2 no-----1	
	23. ¿EN SU ÚLTIMO PUESTO, SE LE RECONOCÍA CUANDO HACÍA BIEN SU TRABAJO?	()
	sí-----2 no-----1	

<p>Escuche y anote la respuesta principal.</p>	<p>24. SI PUDIERA CALIFICAR QUE TANTO PRESTIGIO Y RESPETO TENÍA USTED EN SU TRABAJO DEBIDO AL PUESTO QUE OCUPABA, ¿QUE CALIFICACIÓN LE DARÍA USTED DEL 1 AL 10?</p> <p>_____</p>	<p>() ()</p>
<p>Anote la cantidad que le responda, codifique dividiendo la cantidad entre 26.30 para obtener número de salarios mínimos.</p>	<p>25. ¿CUAL ES EN SU OPINIÓN LA PRINCIPAL CARACTERÍSTICA QUE LE DA A USTED ESE VALOR?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>()</p>
<p>Anote el número que responda y codifique según se indica</p>	<p>26. ¿CUANTO GANABA USTED MENSUALMENTE ANTES DE DEJAR LA EMPRESA?</p> <p>\$ _____</p> <p>1 salario mínimo-----1 mas de 1 y menos de 3 sm-----2 mas de tres y menos de 5 sm-----3 5 y mas salarios mínimos-----4</p>	<p>()</p>
	<p>27. ¿CUANTOS PUESTOS HABÍA ENTRE EL PUESTO DEL JEFE Y EL SUYO?</p> <p>_____</p> <p>cero-----4 uno y dos-----3 tres a cinco-----2 más de 5 y no sabe-----1</p>	<p>()</p>
	<p>28. ¿RECIBÍA USTED INDICACIONES DIRECTAS DEL JEFE DE TODA EL ÁREA?</p> <p>si-----2 no-----1</p>	<p>()</p>
	<p>29. ¿PODÍA USTED HABLAR CON EL JEFE DE TODA EL ÁREA EN CUALQUIER MOMENTO?</p> <p>si-----2 no-----1</p>	<p>()</p>

	<p>30. ¿TENÍA USTED PERSONAS BAJO SU CARGO?</p> <p>si-----2 no-----1</p> <p>31. POR EL TIPO DE TRABAJO QUE REALIZABA ¿CREE USTED QUE PODRÍA SER FÁCILMENTE SUBSTITUIDO?</p> <p>si-----1 no-----2</p> <p>32. EN SU ÚLTIMO PUESTO, ¿PODÍA USTED TOMAR DECISIONES EN RELACIÓN AL TRABAJO DE LOS DEMÁS?</p> <p>si-----2 no-----1</p> <p>33. ¿TENÍA USTED QUE REGISTRAR SUS HORAS DE ENTRADA O SALIDA DEL TRABAJO?</p> <p>si-----1 no-----2</p> <p>34. ¿LE PROPORCIONABA LA EMPRESA RADIOLOCALIZADOR?</p> <p>si-----2 no-----1</p> <p>35. ¿RECIBÍA USTED AYUDA DE LA EMPRESA PARA GASTOS DE AUTOMÓVIL?</p> <p>si-----2 no-----1</p> <p>36. ¿TENÍA USTED SERVICIO DE COMEDOR EN LA EMPRESA?</p> <p>si-----2 no-----1</p>	<p>()</p> <p>()</p> <p>()</p> <p>()</p> <p>()</p> <p>()</p> <p>()</p>	
--	--	--	--

<p>Escuche la respuesta y marque la opción a la que corresponda.</p> <p>Si responde otro anótelo.</p>	<p>43. ¿EN QUE CONSISTE PRINCIPALMENTE LA AYUDA QUE LE HA DADO ESA PERSONA?</p> <p>solucionar problemas económicos---1 atender asuntos de la casa-----2 compartir confidencias-----3 encontrar nuevo trabajo-----4 estar acompañado-----5 otro-----6</p> <p>_____</p>	<p>()</p>	
<p>Escuche la respuesta y marque la que corresponda.</p> <p>Si contesta otros, anótelo.</p>	<p>44. ¿ALGUNA OTRA PERSONA EN SU FAMILIA HA PERDIDO EL TRABAJO EN LOS ULTIMOS DOS AÑOS?</p> <p>si-----1 no-----2</p>	<p>()</p>	<p>responde no, pase a la 45</p>
	<p>45. DÍGAME QUE ES ESA PERSONA DE USTED.</p> <p>padres-----1 hermanos-----2 pareja-----3 hijos-----4 otros-----5</p> <p>_____</p>	<p>()</p>	
	<p>46. ¿CUANTOS INTENTOS HA HECHO POR CONSEGUIR UN NUEVO TRABAJO?</p> <p>---</p>	<p>() ()</p>	
<p>Lea las opciones al entrevistado y marque la que él responda</p>	<p>47. DE LAS ACTIVIDADES QUE VOY A MENCIONARLE ¿A CUAL LE DEDICA USTED ACTUALMENTE LA MAYOR PARTE DE SU TIEMPO?</p> <p>VER TELEVISIÓN-----1 HACER DEPORTE -----2 LEER-----3 ESTAR CON AMIGOS-----4</p>	<p>()</p>	

<p>Lea todas las opciones y marque la respuesta</p>	<p>48. DE LAS SIGUIENTES OPCIONES, DÍGAME CUAL ES SU CONDICIÓN DE TRABAJO ACTUAL.</p> <p>NO TRABAJA PERO LO HARÍA SI TUVIERA OPORTUNIDAD--1 NO TRABAJA Y NO BUSCA TRABAJO -----2 TIENE UN NUEVO TRABAJO--3 TIENE UN TRABAJO QUE ERA ADICIONAL AL QUE PERDIÓ 4</p>	<p>()</p>	<p>contestó tiene un nuevo trabajo, continúe. De otra forma, pase a la 52.</p>
<p>Anote la respuesta en meses.</p>	<p>49.¿CUANTO TIEMPO PASÓ DESEMPLEADO HASTA QUE ENCONTRÓ UN NUEVO TRABAJO?</p> <p>---</p>	<p>() ()</p>	
	<p>50. EN CUANTO A SU PREPARACIÓN Y CAPACIDAD, ¿CONSIDERA EL NUEVO TRABAJO MEJOR QUE EL ANTERIOR?</p> <p>si-----1 no-----2</p>	<p>()</p>	<p>Contestó si, pase a la 52, contestó no, continúe.</p>
	<p>51. ¿LO CONSIDERA IGUAL O PEOR)</p> <p>igual-----1 peor-----2</p>	<p>()</p>	

Escuche las respuestas sin hacer anotaciones.

52. VOLVIENDO AL MOMENTO DE SU SEPARACIÓN DE LA EMPRESA, ¿PODRÍA DECIRME QUE FUÉ LO QUE SENTIÓ CUANDO SUPO QUE IBA A SER LIQUIDADO?

53. ¿QUE FUÉ LO QUE HIZO EN ESE MOMENTO?

54.ADEMÁS DE EL SALARIO, ¿QUE ES LO QUE CONSIDERA USTED QUE FUÉ LO MAS IMPORTANTE QUE PERDIÓ CON EL TRABAJO?

CON ESTO CONCLUIMOS ESTA PARTE DE LA ENTREVISTA.

CUESTIONARIO PARA EL ENTREVISTADOR

Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas después de haber dejado al entrevistado.

PREGUNTA	RESPUESTA	CODIGO
<p>A. ¿Estuvo usted solo con el entrevistado durante la entrevista?</p>	<p>-Si, estuvimos solos todo el tiempo en un sitio aislado..... 1</p> <p>-No, otra persona estuvo presente todo el tiempo pero no interrumpió.....2</p> <p>-No, otra persona estuvo presente parte del tiempo pero no interrumpió.....3</p> <p>- No, otra persona estuvo presente e interrumpió varias veces.....4</p>	<p>()</p>
<p>B. Si no estuvo usted solo con el entrevistado, ¿Cree que las respuestas fueron influidas por la presencia de otras personas?</p>	<p>Si, hubo influencia sobre varias partes de la entrevista.....1 (Anotecuales) _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Sí, sobre las preguntas-----2</p> <p>No, no hubo influencia-----3</p>	<p>(X)</p>
<p>C. Si no fué posible continuar la entrevista, escriba cuál fué la razón.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>(...)</p>
<p>D. ¿Cuántas visitas realizó al domicilio antes de comenzar la entrevista)</p>	<p>_____</p>	<p>()</p>
<p>E. La actitud del entrevistado ante la entrevista fué:</p>	<p>- Muy interesado-----1</p> <p>-Interesado-----2</p> <p>-Poco interesado-----3</p> <p>No interesado-----4</p>	<p>()</p>

<p>F. ¿Cuál fué la parte más difícil de la entrevista?</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>	<p>()</p>
<p>G. ¿Considera que la condición de usted al realizar la entrevista era normal?</p>	<p>si-----1</p> <p>no-----2</p> <p>(anote los motivos si respondió no)</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>()</p> <p>()</p>

CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una lista de adjetivos que sirven para describir como es usted y como le gustaría ser. La primera vez que aparece cada palabra, usted debe responder a la pregunta ¿Que tanto tengo de esta característica? y a continuación ¿Que tanto deseo tener de esta misma característica?.

Para contestar hay que marcar una cruz sobre la línea de respuesta que va desde 1= lo tengo totalmente hasta 5= No tengo nada de esa característica y para la segunda vez que aparece el adjetivo, lo deseo totalmente = 1 hasta No lo deseo en absoluto = 5.

Ejemplo:

	1	2	3	4	5
FLACO	_____	_____	_____	_____	_____
	Lo soy total- mente	Tengo algo de eso	Ni lo soy ni me falta	Tengo muy poco de eso	No tengo nada de eso
FLACO	_____	_____	_____	_____	_____
	Lo deseo te- ner totalmente	Deseo tener algo de eso	Ni lo deseo ni me falta	Desearía te- ner muy poco de eso	No deseo nada de esa caracte- rística.

En el ejemplo puede verificar que hay dos filas con cinco líneas cada una. En la primera fila usted pondrá una "X" en el espacio que mejor lo describa como es, y en la segunda fila colocará "X" en el espacio que mejor describa lo que le gustaría ser.

Recuerde que en general, siempre hay una distancia entre lo que somos y lo que nos gustaría ser.

Conteste en los renglones siguientes tan rápido como le sea posible, utilizando su primera impresión. Por favor conteste a cada fila con una respuesta única. No deje filas sin contestar.

Gracias por su colaboración.

	TOTALMENTE				NADA
	1	2	3	4	5
AMABLE	_____	_____	_____	_____	_____
AMABLE	_____	_____	_____	_____	_____
HONESTO	_____	_____	_____	_____	_____
HONESTO	_____	_____	_____	_____	_____
PLATICADOR	_____	_____	_____	_____	_____
PLATICADOR	_____	_____	_____	_____	_____
RELAJIENTO	_____	_____	_____	_____	_____
RELAJIENTO	_____	_____	_____	_____	_____
ENOJÓN	_____	_____	_____	_____	_____
ENOJÓN	_____	_____	_____	_____	_____

	TOTALMENTE				NADA
	1	2	3	4	5
DESOBEDIENTE	_____	_____	_____	_____	_____
DESOBEDIENTE	_____	_____	_____	_____	_____
COMPARTIDO	_____	_____	_____	_____	_____
COMPARTIDO	_____	_____	_____	_____	_____
BUENO	_____	_____	_____	_____	_____
BUENO	_____	_____	_____	_____	_____
ORDENADO	_____	_____	_____	_____	_____
ORDENADO	_____	_____	_____	_____	_____
AGRESIVO	_____	_____	_____	_____	_____
AGRESIVO	_____	_____	_____	_____	_____
REBELDE	_____	_____	_____	_____	_____
REBELDE	_____	_____	_____	_____	_____
ATENTO	_____	_____	_____	_____	_____
ATENTO	_____	_____	_____	_____	_____
ACOMEDIDO	_____	_____	_____	_____	_____
ACOMEDIDO	_____	_____	_____	_____	_____
CARIÑOSO	_____	_____	_____	_____	_____
CARIÑOSO	_____	_____	_____	_____	_____
SENTIMENTAL	_____	_____	_____	_____	_____
SENTIMENTAL	_____	_____	_____	_____	_____
ESTRICTO	_____	_____	_____	_____	_____
ESTRICTO	_____	_____	_____	_____	_____
TRABAJADOR	_____	_____	_____	_____	_____
TRABAJADOR	_____	_____	_____	_____	_____
CRITICÓN	_____	_____	_____	_____	_____
CRITICÓN	_____	_____	_____	_____	_____
BROMISTA	_____	_____	_____	_____	_____
BROMISTA	_____	_____	_____	_____	_____
INTELIGENTE	_____	_____	_____	_____	_____
INTELIGENTE	_____	_____	_____	_____	_____
RESPONSABLE	_____	_____	_____	_____	_____
RESPONSABLE	_____	_____	_____	_____	_____

	TOTALMENTE 1	2	3	4	NADA 5
ACTIVO ACTIVO	_____	_____	_____	_____	_____
LIMPIO LIMPIO	_____	_____	_____	_____	_____
SINCERO SINCERO	_____	_____	_____	_____	_____
TRAVIESO TRAVIESO	_____	_____	_____	_____	_____
MENTIROSO MENTIROSO	_____	_____	_____	_____	_____
ESTUDIOSO ESTUDIOSO	_____	_____	_____	_____	_____
OBEDIENTE OBEDIENTE	_____	_____	_____	_____	_____
LEAL LEAL	_____	_____	_____	_____	_____
RESPECTUOSO RESPECTUOSO	_____	_____	_____	_____	_____
SIMPÁTICO SIMPÁTICO	_____	_____	_____	_____	_____
VOLUBLE VOLUBLE	_____	_____	_____	_____	_____
NECIO NECIO	_____	_____	_____	_____	_____
APLICADO APLICADO	_____	_____	_____	_____	_____
AMIGABLE AMIGABLE	_____	_____	_____	_____	_____
ROMÁNTICO ROMÁNTICO	_____	_____	_____	_____	_____
DETALLISTA DETALLISTA	_____	_____	_____	_____	_____

CUESTIONARIO 16 FP

INSTRUCCIONES: A continuación hay varias preguntas con las que se quiere conocer sus actitudes e intereses. No hay respuestas "buenas" ni "malas" porque cada quien puede tener sus propios puntos de vista. Trate de responder exacta y sinceramente. Primero conteste las preguntas de ensayo que se encuentran mas abajo. Si tiene algún problema con ellas por favor dígalo. Hay tres respuestas posibles para cada pregunta. Lea los siguientes ejemplos y ponga una cruz sobre la respuesta que elige.

EJEMPLOS:

1.- Me gusta ver juegos deportivos entre equipos

- a) Si
- b) En ocasiones
- c) No

2.- Prefiero a la gente que es.

- a) Reservada
- b) Intermedia
- c) Hace amigos rápidamente

3) El dinero no trae la felicidad.

- a) Cierto
- b) Intermedio
- c) Falso

Si algo no está claro pregúntelo ahora.

Al estar contestando recuerde estos cuatro puntos

- 1 - No se le pide que medite sus respuestas. Dé la primera respuesta que mas pronto se le venga a la mente, de un modo natural.
- 2 - Trate de no caer en el centro, en la letra (b), que son las respuestas de indecisión o duda a menos que le sea realmente imposible escoger otra.
- 3.- Asegúrese de no saltarse ninguna pregunta. Recuerde que esta hoja quedará en manos confidenciales
- 4.- Responda con toda la honestidad posible lo que sea cierto para usted.

<p>FACTOR Q-3</p> <p>23 - Cuando me veo en un espejo, algunas veces confundo cuál es la derecha y cuál es la izquierda</p> <ul style="list-style-type: none"> a) cierto b) en duda c) falso <p>24 - Cuando estoy platicando me gusta:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) decir las cosas tal y como se me ocurren b) intermedio c) organizar primero mis pensamientos <p>48.- Yo conservo mi cuarto bien arreglado, con cada cosa en su lugar</p> <ul style="list-style-type: none"> a) si b) algunas veces c) no <p>73 - Me siento maduro en la mayoría de mis actos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) verdadero b) dudoso c) falso <p>88.- Cuando la gente mandona trata de imponerse, yo hago exactamente lo contrario de lo que ellas me piden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) si b) intermedio c) no 	<p>123.- En algunos momentos me es difícil evitar un sentimiento de lástima hacia mi mismo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a menudo b) en ocasiones c) nunca <p>147.- A veces dejo que mis acciones se vean influidas por mis celos</p> <ul style="list-style-type: none"> a) si b) intermedio c) no <p>148 - Yo creo firmemente que "el jefe no pudiera tener la razón, pero siempre tendrá la razón el jefe"</p> <ul style="list-style-type: none"> a) si b) indeciso c) no <p>172.- Prefiero guiarme yo mismo en lugar de seguir las reglas aprobadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) cierto b) intermedio c) falso <p>173 - Prefiero esperar hasta que pienso que es correcto lo que pienso decir, antes de exponer mis razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) siempre b) en general c) solamente si es posible
--	--

FACTOR E

6 - Evito criticar a las personas y a sus ideas:

- a) siempre
- b) a veces
- c) nunca

7 - Yo hago observaciones sarcásticas a las personas que creo que se las merecen:

- a) siempre
- b) a veces
- c) nunca

31.- Cuando una ley es anticuada debe ser cambiada:
a) sólo después de una discusión considerable

- b) intermedio
- c) rápidamente

32.-Me disgusta trabajar en un proyecto en el que se toman medidas rápidas que afecten a otros:

- a) cierto
- b) intermedio
- c) falso

56 - Yo tengo algunas cualidades por lo que me siento superior a la mayoría de la gente:

- a) sí
- b) dudoso
- c) no

57.- Cuando me enojo, yo me esfuerzo por ocultar mis sentimientos a los demás

- a) cierto
- b) a veces
- c) falso

81 - En un grupo, me molesta que se digan alburas o groserías aún cuando no haya mujeres delante:

- a) cierto
- b) intermedio
- c) no

106 - Creo que soy bien descrito como:

- a) educado y tranquilo
- b) intermedio
- c) enérgico

131.- A veces platico a personas desconocidas, cosas que me parecen importantes, aunque no me las pregunten.

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

155.- Aunque las probabilidades de que algo tenga éxito estén completamente en contra, sigo pensando en aceptar el riesgo:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

156 - Me agrada saber bien lo que el grupo tiene que hacer para que así sea yo el que manda:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

180.- Me reconocen como un "hombre de ideas" porque siempre se me ocurren algunas cuando hay algún problema

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

181.- Yo creo que me muestro mas:

- a) animado en reuniones de crítica y protesta
- b) indeciso
- c) tolerante a los deseos de otras personas.

FACTOR Q4

25.-Cuando algo en verdad me pone furioso, por lo general me calmo rápidamente

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

49.-A veces me pongo tenso e inquieto cuando pienso en los sucesos del día:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

50 - A veces dudo que la gente con la que hablo se interese realmente en lo que digo:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

74 - Cuando la gente me critica me enojo, en vez de sentirme ayudado:

- a) frecuentemente
- b) ocasionalmente
- c) nunca

75.- Estoy dispuesto a expresar mis sentimientos solo bajo mi estricto control:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

99.- A veces pequeñas contrariedades me irritan demasiado:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

100.- Yo siempre duermo profundo, nunca hablo ni camino durmiendo:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

124.-A menudo me enojo demasiado rápido con la gente

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

125 - Yo puedo cambiar viejos hábitos sin dificultad, y sin volver a ellos:

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

149 - Me pongo tenso cuando pienso en todas las cosas que me aquejan:

- a) sí
- b) a veces
- b) no

150.- No me desconcierta que la gente me grite lo que tengo que hacer cuando estoy jugando

- a) cierto
- b) indeciso
- c) falso

174 - Algunas cosas que no tienen importancia "me ponen los nervios de punta":

- a) sí
- b) intermedio
- c) no

175.- Pocas veces digo cosas que pienso sin reflexionar y que después tengo que lamentar grandemente:

- a) cierto
- b) indeciso
- c) falso

<p>FACTOR C</p> <p>4 - Yo tengo la energía suficiente para enfrentarme a mis dificultades:</p> <p>a) siempre b) generalmente c) pocas veces</p> <p>5.- Me siento un poco nervioso ante los animales salvajes, aunque estén enjaulados.</p> <p>a) sí b) indeciso c) no</p> <p>29.- A veces no puedo dormir porque una idea me da vueltas en la cabeza</p> <p>a) cierto b) dudoso c) falso</p> <p>30 - En mi vida privada, casi siempre alcanzo las metas que me propongo:</p> <p>a) cierto b) dudoso c) falso</p> <p>55 - He sido abandonado por mis amigos.</p> <p>a) casi nunca b) ocasionalmente c) muy a menudo</p> <p>79.- Yo no sé por qué, pero algunas personas como que me ignoran o me evitan:</p> <p>a) cierto b) indeciso c) falso</p> <p>80 - Las personas me tratan con menos consideración de lo que merecen mis buenas intenciones</p> <p>a) a menudo b) en ocasiones c) nunca</p> <p>107.- Asisto a reuniones sociales solo cuando tengo que hacerlo, de otra manera, trato de evitarlas</p> <p>a) sí b) indeciso c) no</p>	<p>108 - Ser precavido y esperar poco éxito es mejor que ser optimista y esperar siempre el éxito</p> <p>a) cierto b) indeciso c) falso</p> <p>132 - Yo paso mucho de mi tiempo libre platicando con amigos sobre reuniones sociales en las que nos divertimos en el pasado.</p> <p>a) sí b) intermedio c) no</p> <p>133 - Me gusta hacer cosas temerarias y atrevidas nada más por gusto</p> <p>a) sí b) intermedio c) no</p> <p>157 - Preferiría vestirme sencilla y correctamente y no con un estilo peculiar y llamativo.</p> <p>a) cierto b) indeciso c) falso</p> <p>158 - Me llama más la atención pasar una tarde con un pasatiempo tranquilo que en una fiesta animada.</p> <p>a) cierto b) indeciso c) falso</p> <p>182 - Me consideran como una persona muy entusiasta:</p> <p>a) sí b) intermedio c) no</p> <p>183 - Prefiero un trabajo con variedad, viajes y cambios, aunque tenga riesgos.</p> <p>a) sí b) intermedio c) falso</p> <p>187 - Estoy seguro de haber contestado correctamente y de no haber dejado ninguna pregunta sin contestar:</p> <p>a) sí b) indeciso c) no</p>
--	--