

256



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

AUTOESTIMA Y ESTRÉS EN MUJERES DEDICADAS
A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, EN
COMPARACIÓN CON MUJERES PROFESIONISTAS Y
AMAS DE CASA.

299794

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

SANDRA LAURA VÁZQUEZ ÁLVAREZ

DIRECTORA DE TESIS: DRA. SOFÍA LIBERMAN SH.

ASESORA DE TESIS: DRA. ROZZANA SÁNCHEZ A.

ASESORA ESTADÍSTICA: LIC. MA. DE LOURDES MONROY T.



MÉXICO, D.F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Jurado asignado:

Presidente:	Dra. Sofía Liberman Shkolnikoff
Vocal:	Mtra. Olga Bustos Romero
Secretario:	Mtra. María de la Luz Javiedes Romero
Suplente:	Mtra. Graciela Mota Botello
Suplente:	Dra. Rozzana Sánchez Aragón

Directora de Tesis: Dra. Sofía Liberman Shkolnikoff

Revisora de Tesis: Dra. Rozzana Sánchez Aragón

Asesora Estadística: Lic. María de Lourdes Monroy Tello

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por haberme permitido alcanzar las metas que hasta hoy he podido realizar, por dejarme vivir momentos de alegría y tristeza, y por tener una familia maravillosa.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: Por la excelente formación académica que me ha brindado a lo largo de ocho años, de igual manera, a todos los profesores que han compartido conmigo sus conocimientos y experiencia.

A LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA: Por haberme formado como profesionista.

A MI MAMÁ, LOURDES ÁLVAREZ: Por haberme dado la oportunidad de vivir, y por compartir a mi lado todos los momentos de felicidad y tristeza en todas las etapas de mi vida, hasta ahora recorridas. Por el apoyo incondicional que me has brindado en cada cosa que he hecho, y que gracias a el he podido llegar hasta donde estoy en este momento, por todos tus consejos, por todo esto y más, MIL GRACIAS Y TE QUIERO INFINITO.

A MI HERMANO OSCAR VÁZQUEZ: Por todo el cariño que me has dado, por los detalles que has tenido conmigo, por hacer que las cosas parezcan más fáciles de lo que son, por darme tú opinión en cada cosa que hago y por hacer que haya más aspiraciones en mi vida, porque siempre puedo contar contigo; por ser mi hermano GRACIAS, TE QUIERO MUCHO.

A HERMANA CLAUDIA VÁZQUEZ: Por todo el cariño que me has dado; por todo el apoyo que me has brindado desde que estábamos en Cadena, por todas las experiencias ahí vividas, hasta los momentos de desvelo que hemos vivido juntas y todas las experiencias nuevas que a lo largo de muchos años hemos tenido; porque siempre puedo contar contigo en los momentos importantes de mi vida, simplemente por ser mi hermana, GRACIAS Y TE QUIERO MUCHO.

A MI ABUELITA CARMEN MEJÍA: Por enseñarme a disfrutar la vida, por tu amor, oraciones y consejos que han sido de mucha ayuda; por todas las historias y anegadotas que has compartido conmigo las cuales están llenas de sabiduría; porque siempre has dejado huella en mi vida; y por estar en estos momentos conmigo, GRACIAS, TE QUIERO MUCHO.

A MIS TIAS TITA Y GENOVEVA: Por su cariño, por compartir conmigo momentos tan especiales que han dejado en mi vida una chispa de alegría y felicidad, las quiero mucho.

A la DRA. **SOFÍA LIBERMAN**: Por ser paciente y por compartir sus conocimientos conmigo; por todo su apoyo y por el tiempo que le dedicó a ésta tesis, muchas gracias.

A la DRA. **ROZZANA SÁNCHEZ**: Por los consejos y las sugerencias para la realización de ésta tesis, y por el tiempo e interés dedicado a mi trabajo, gracias.

Al jurado asignado: Por el interés, la ayuda y la orientación que me dieron en la realización de mi tesis.

A la Lic. **Lourdes Monroy**: Por el apoyo y el tiempo dedicado a la realización de éste trabajo, gracias.

A la Profa. **Silvia Vázquez**: Por todo el interés y apoyo que me brindo en éste trabajo, y compartir sus conocimientos conmigo, muchas gracias.

A **Sandra Castillo, Mildred Téllez y Ana Laura Rodríguez**, por brindarme su sincera amistad, apoyo y ayuda incondicional; y por haber estado cerca de mí en los momentos que más lo necesito, y recordarme que no estoy sola, gracias y las quiero mucho.

A todas las chavas de mi Jefatura (Hermanis): **Silvia Piña, Itzel Pérez, Karla Rojas, Norma Arciniega, Ana Beatriz Martínez**, por su cariño, alegría, ayuda y motivación en los retos importantes de mi vida, gracias, las quiero mucho.

A todas las personas que me brindan su amistad y apoyo en todo momento, pero sobre todo, por la ayuda técnica, la cual ayudó en gran medida en la realización de éste trabajo; gracias a **Itzel Pérez, Guadalupe Fernández, Erica Toriz, Paola Toriz, Claudia Vázquez, Ana Laura Rodríguez, Sandra Castillo, Bety Blancarte, Julio César Aragueta, Pdre. Germán Vázquez**.

A la **Cadena Althea**, que en su momento me ayudó a descubrir muchas de las cosas, que actualmente disfruto, lo cual, me ha ayudado a crecer como persona en muchos aspectos.

A los chavos del **CELE, la UAM-X y la Facultad de Ciencias (UNAM)**, por brindarme su amistad, gracias.

A todas las personas que participaron en esta investigación, permitiendo ser parte de la muestra estudiada; de manera especial a las investigadoras de los Institutos de Investigación de: **Matemáticas, Geofísica, Biología, Ciencias del Mar, Física, Química**,

Antropológicas, Jurídicas, Filológicas, Filosóficas, Estéticas e Historia; todos éstos, pertenecientes a la Universidad Nacional Autónoma de México; gracias por su tiempo.

A todos aquellos que han estado cerca de mí y que me han brindado su ayuda y apoyo en los momentos que más lo necesito.

*" NINGÚN PAJARO VUELA DEMASIADO ALTO,
SI LO HACE CON SUS PROPIAS ALAS"*

WILLIAM BLAKE

INDICE

Introducción.....	1
CAPÍTULO 1. GÉNERO Y ROL FEMENINO.....	6
1.1 Desarrollo del género y rol femenino.....	6
1.2 División de género y socialización.....	6
1.3 El trabajo doméstico.....	10
1.4 Trabajos tradicionales para la mujer.....	11
1.5 Evolución del trabajo femenino en México.....	11
1.6 Tipos de actividades que realizan las mujeres y los hombres.....	13
1.7 Educación académica.....	16
1.8 La educación para la mujer en México.....	20
1.9 La educación media superior, superior y disciplinas académicas.....	20
1.10 La mujer profesional en el campo de la ciencia.....	26
1.11 La actividad científica en México.....	27
1.12 La familia de la mujer trabajadora.....	30
1.13 Diferentes aspectos de la mujer.....	32
1.14 Motivación para el éxito.....	33
CAPÍTULO 2. AUTOESTIMA Y ESTRÉS.....	36
2.1 Autoconcepto.....	36
2.2 Autoestima.....	37
2.3 Consideraciones sobre autoestima.....	39
2.4 Desarrollo de la autoestima.....	40
2.5 Conceptos y fisiología del estrés.....	48
2.6 Psicofisiología del estrés.....	51
2.7 Estresores y diferencias individuales.....	54
2.8 Diferencias individuales y vulnerabilidad al estrés.....	58

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	63
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	72
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	82
CAPÍTULO 6. CONCLUSION Y SUGERENCIAS.....	94
REFERENCIAS	107
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como fin comparar la autoestima y el estrés entre las mujeres dedicadas a la investigación científica y las mujeres profesionistas y amas de casa.

Una de las hipótesis iniciales fue que la autoestima tiene efectos sobre las aspiraciones de las personas. La mujer dedicada a la investigación científica o a una profesión, está limitada por todas aquellas funciones que estereotipadamente le son asignadas.

La autoestima alta produce un estado de confianza en sí misma, que le proporciona una mayor habilidad para manejarse satisfactoriamente y tener éxito, habilidad que las mujeres que poseen un grado de estudios profesionales y superiores poseen a diferencia de las amas de casa porque los bajos niveles de autoestima pueden facilitar los efectos nocivos de estrés.

Es conveniente mencionar, la importancia que tiene la asignación del género para la mujer en la sociedad, ya que pareciera ser que éste, determina, cuáles son las actitudes que la mujer debe asumir; las tareas que debe realizar; los roles que debe jugar, etcétera; lo cual dará una idea, de las dificultades que debe superar para poder llevar a cabo, tanto su elección de actividad como su proyecto de vida.

En la asignación de las características del género intervienen influencias que no provienen únicamente de la familia. Si se quiere comprender la socialización y en especial la aparición de las diferencias sexuales psíquicas, ha de tomarse en cuenta la función del sistema social en que vive el sujeto. La importancia que en psicología se concede al individuo, no debe obscurecer la profunda dependencia de la personalidad respecto al ambiente ni la función vital de la cultura, las instituciones y grupos sociales que modelan dicho ambiente a lo largo de todo el desarrollo individual.

No sólo en nuestra sociedad sino también en muchas otras, las niñas son educadas para ser sumisas, obedientes y responsables, en tanto que a los niños son educados para que alcancen mayor éxito y seguridad en sí mismos (Enríquez, 1996).

Las diferencias que se pueden observar en la socialización de niños y niñas corresponden a ciertas tendencias universales en la diferenciación del papel

sexual del adulto. En la esfera económica se acostumbra asignar al hombre tareas que exigen salir de casa y desempeñar actividades en las que un elevado grado de destreza produce importantes ganancias; en la antigüedad, la caza constituye un ejemplo excelente. Hoy en día, la prioridad que, en la educación del niño se concede a la confianza en sí mismo y al éxito, sirve de preparación para ese papel económico. Por otra parte, a las mujeres se les asigna tareas que se realizan en casa, cerca de casa o que están destinadas a satisfacer inmediatamente las necesidades de la familia (tales como cocinar); semejantes actividades poseen un carácter de mantenimiento o supervivencia y en ellas es más importante el cumplimiento de las normas establecidas. Por tanto, la educación de la responsabilidad, del mantenimiento y, menos claramente, de la obediencia de la mujer contribuye a prepararla para este papel económico. Desde luego esas congruencias con el papel adulto rebasan la esfera económica. Para participar en la guerra, actividad exclusiva del hombre, se requiere confianza en sí mismo y un elevado grado de pericia, pues de ello depende la supervivencia o muerte del individuo.

La procreación que la estructura biológica le impone a la mujer, y el cuidado de los niños que la sociedad le encomienda principalmente a ella, dan origen a una conducta de mantenimiento y a menudo exigen una responsabilidad más constante que las tareas efectuadas por el hombre. La mayor parte de estas distinciones del papel adulto no son inevitables, pero las diferencias biológicas de ambos sexos predisponen profundamente a trazar en una dirección uniforme la distinción de los papeles.(Fernández, 1993).

Todo esto se ha venido modificando de acuerdo a los avances en la economía globalizadora de nuestro país; de tal manera que las mujeres han adoptado dos roles, aquel que la sociedad le ha impuesto por género y aquel que determina las circunstancias económicas en las que vive; sin ser esto un factor determinante y condicional en todas las mujeres.

Como se mencionó, las consecuencias producidas por la conducta de una persona se deben en parte a su género, también están subordinadas a muchos otros elementos como por ejemplo: la situación en la que ocurre dicha conducta, la edad del sujeto, su condición social y otras características; éstas son algunas variantes que, intercaladas con su sexo, regulan la manera en que las personas reaccionarán ante el individuo.

Horner M. (1968), sugiere que en la cultura norteamericana, la mujer adquiere "motivación para evitar el éxito". Para ella, en el hombre el éxito es

percibido como compatible con su sentimiento de masculinidad; pero en la mujer suele ser un beneficio que produce conflictos y que no está exenta de desventajas, porque el éxito profesional puede entrañar fracasos en la esfera personal y porque las cualidades indispensables para conseguirlo pueden oponerse a las que se requieren para tener éxito como mujer. Otros investigadores dudan que la mujer posea realmente una motivación bien definida para rehuir al éxito, y sin embargo, todos tienden a aceptar que en nuestra cultura el éxito y el fracaso tienen en muchos casos implicaciones y consecuencias muy distintas para el hombre y la mujer.

Así mismo, es injusto y desalentador que algunos trabajos profesionales sean evaluados menos favorablemente si son realizados por mujeres que si son realizados por hombres, aunque el trabajo sea idéntico; esto gracias a los roles que ambos sexos les ha asignado la sociedad y su cultura.

Las diferencias sexuales psicológicas y los procesos de la asignación del género por los que se adquieren, son aspectos esenciales de la personalidad. La sutileza y complejidad de la asignación del género se ilustra en los informes sobre sí mismo referentes a las diferencias sexuales percibidas en distintas edades, desde la infancia a la madurez, de un individuo.

Los grupos sociales desempeñan un papel vital en la adquisición de las diferencias sexuales psicológicas a lo largo del ciclo vital. Las culturas difieren en sus normas referentes a los papeles sexuales y aún en el seno de una misma cultura pueden darse significativas diferencias subculturales. Varias veces se han encontrado diferencias interculturales en la socialización de los papeles sexuales. Muchas de las diferencias sexuales de la conducta social descubiertas en diversas culturas pueden ser fruto en parte de su adaptación tan difundida a diferencias sexuales universales en ciertas variables biológicas, tales como la crianza de los niños.

En el seno de toda sociedad las expectativas y las conductas esperadas de ambos sexos cambian notablemente y con frecuencia en el curso del desarrollo del individuo. Alguno de los aspectos más sobresalientes de la personalidad y de la conducta netamente masculina y/o femenina emerge en la pubertad y después de ella. Las diferencias radicales en las conductas propias del sexo comienzan en la adolescencia y siguen influyendo en el sujeto a lo largo de su vida. Esa conducta se modifica a medida que cambian los modelos importantes para su papel sexual y que experimenta nuevas exigencias en dicho papel. También los cambios que en la

cultura general experimentan las normas relativas a esos papeles pueden influir substancialmente en la conducta propia del género.

Existen diversas correlaciones entre los índices de masculinidad - feminidad y otras medidas de la personalidad. Por ejemplo: se han hallado relaciones entre la asignación del género y los índices de adaptación de la personalidad, tales como autoconcepto positivo y confianza en sí mismo. Las correlaciones suelen ser complejas: en las niñas la dependencia parece asociarse con patrones de la crianza distintos a los que revela la dependencia del niño. También es diferente en ambos sexos la durabilidad de varias conductas propias del sexo. (Enríquez, 1996)

Es indispensable mencionar que, a pesar de los prejuicios la mujer se desarrolla igual en las actividades del campo, la ciencia y en la profesión. En México actualmente ha ido aumentando el porcentaje de mujeres inscritas en el nivel de licenciatura, situación que exige tiempo extra para atender por igual las tareas domésticas que les corresponde. En el campo de la ciencia, la actividad ocupada por hombres al 100%, ha ido decrementando su porcentaje en relación a la mujer, lo cual nos indica claramente que, poco a poco va cambiando por una parte, la ideología de la sociedad en cuanto a las profesiones exclusivamente para hombres, y por otra parte la ideología propia de la mujer con lo que es capaz de realizar (INEGI, 1995).

La cultura y el nivel socioeconómico, como factores que influyen en la creación de la autoestima de un individuo, creo, está asociado a la elección del proyecto de vida que se desea llevar a cabo.

Diversas teorías, como las propuestas por Rosenberg (1965) y Rogers (1951), avalan el hecho de que la familia y la crianza, son elementos que estimulan, el que una persona cuente, con una autoestima alta o baja.

La adolescencia es un periodo importante en el cual las aspiraciones, la creatividad y las relaciones con los demás afectan la imagen que el individuo tenga de sí mismo, y es aquí en donde los estereotipos relacionados con el sexo juegan un papel decisivo en la elección de su profesión. En las escuelas los profesores desempeñan una función especial al motivar a sus alumnos(as) a creer en sus propias capacidades, y es aquí en donde deben liberarse de los estereotipos, para así poder dar oportunidad a las muchachas de demostrar qué tan capaces son de destacar en el campo científico.

Afortunadamente cada vez más mujeres tienen la oportunidad de superarse en diversos campos y con esto poderse sentir satisfecha de lo que realiza.

En resumen, las mujeres en algunas ocasiones, se ven limitadas en las funciones que realizan, debido a las funciones que, la sociedad, le ha asignado y los estereotipos que marcan las actitudes, tareas, roles que debe asumir, para poder llevar a cabo tanto su elección de actividad como proyecto de vida. En tal asignación de las características del género, no sólo interviene la familia, sino también los elementos del sistema de la sociedad en el que vive el sujeto.

La familia y el tipo de crianza, son factores que generan o inciden en la autoestima.

Al inicio de la edad adulta, las expectativas de cada sexo cobran importancia para un sinnúmero de nuevas conductas interpersonales y sexuales; los patrones de conducta suelen ser influidos por las situaciones en las cuales se emiten y por variables como la edad del sujeto, género, condición social; que intercaladas, regulan la manera en que las personas reaccionarán ante el individuo.

Se parte del supuesto de que la autoestima es un factor que tienen una gran influencia en las alternativas de desarrollo de la mujer.

CAPÍTULO 1. GÉNERO Y ROL FEMENINO

1.1 DESARROLLO DE GÉNERO Y ROL FEMENINO

Los roles sociales y culturales, es decir, los roles estereotipados de género, colocan a la mujer en una posición de baja autoestima, según lo demuestran estudios repetidos, realizados por Donovan (1985), que por falta o baja autoestima, las mujeres han visto sus vidas y su felicidad limitadas, porque se ven a sí mismas como menos capaces, menos brillantes, menos valiosas de lo que son realmente. Esto afecta en forma individual a la mujer, en su salud psicológica, en sus relaciones interpersonales, en su trabajo y en sus actitudes hacia otros y hacia el mundo en general.

1.2 DIVISIÓN DE GÉNERO Y SOCIALIZACIÓN

Vivimos en una sociedad en la cual subsisten conceptos diferentes en cuanto a lo que deben ser, y cómo se deben comportar hombres y mujeres; y es a partir de las diferencias biológicas y anatómicas donde se ha tratado de justificar una serie de desigualdades sociales, colocando a la mujer en una situación de subordinación con respecto al hombre.

Para entender esto, necesariamente habrá que remitirse al proceso de socialización por el que atraviesan todas las personas, así como a la división de géneros que se da en la sociedad.

La "socialización se refiere a las instancias a través de las cuales un sujeto, se hace individuo e integra y agrega las consignas y determinaciones de la estructura social en la cual interactúa" (Kaminsky, 1985). "Ser un individuo implica "individualizar" aquellas características generales que se relacionan a una estructura social" (Bustos, 1988).

El proceso de socialización se inicia desde el momento en que nace un ser humano, y son varias las instituciones sociales que participan en este proceso; entre las que destacan se puede mencionar a la familia, la escuela, la religión y los medios masivos de difusión; las cuales tiene la función de conformar, mantener, transmitir y perpetuar valores, creencias y actitudes que influyen en gran medida, además determinan el modo de pensar y el actuar de la gente (Bustos, 1988).

En toda sociedad se dan normas de comportamiento que se aplican a todos y cada uno de sus miembros; las normas sociales y de comportamiento son la expresión de lo que se espera de un individuo, y marcan las expectativas que la sociedad tiene respecto a cada uno de sus miembros; cuando más distinto es el lugar que un individuo ocupe en la sociedad, será mayor la diversidad de normas y más específicas serán éstas. Por otra parte, cada persona ocupa una posición determinada, dentro de la cual desempeña varios papeles y cada uno de éstos está delimitado por normas que señalan lo que debe y lo que no debe hacerse, lo que puede y no puede esperarse de la persona que desempeña un conjunto de papeles en una posición dada.

El nacimiento del hijo(a) despierta en los padres y demás familiares expectativas y, naturalmente, pondrán todas sus esperanzas en que se cumplan; se pondrá en marcha todo el aparato socializador para conseguir que todo lo esperado se convierta en realidad y en el caso contrario de la hija, se le educará (a través de las instancias mencionadas) para que sea lo que se dice que por naturaleza es. (Bustos, op. cit.).

La categoría de género es un planteamiento que explica cómo las diferencias significativas entre hombres y mujeres son las diferencias de género, más que de sexo.

Una de las primeras personas que comenzó a abordar la diferencia entre género y sexo, fue el psicólogo social R. Stoller (Bustos, 1988) en su obra "Sexo y Género", quién analizó ciertos trastornos de identidad sexual, lo que ayudó a definir con exactitud la categoría de "género, en el sentido de la construcción social de lo femenino y masculino" (Stoller, 1968)

Miller (1975), hace una marcada distinción entre el sexo de carácter biológico y el género de índole psicológico y sociocultural. La masculinidad y la feminidad no están relacionados directamente con el sexo. La personalidad psicosexual es un conjunto de rasgos adquiridos en virtud del aprendizaje. Las mujeres manifiestan emociones, conductas, actitudes y pensamientos identificados, por una cultura como femenina; de igual manera sucede con los hombres. Estos rasgos aprendidos es a lo que se refiere el género.

Para Oakley (1977), "el sexo es un término biológico; y género es un término psicológico y cultural". El género es la cantidad de masculinidad o feminidad que se da en una persona y, obviamente, aunque existen mezclas de ambos en muchos seres humanos, comúnmente en los hombres predomina la masculinidad y en las mujeres la feminidad. Ser hombre o mujer es algo que

depende tanto de la vestimenta, gestos, trabajo, relaciones sociales y la personalidad, como de poseer un determinado tipo de órganos genitales. (Bustos, 1988).

Bleichmar (1985) psicoanalista - feminista, define al "género como la categoría donde agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad y la masculinidad", reservándose sexo para los componentes biológicos, y anatómicos y para designar el intercambio sexual en sí mismo (Bustos, 1988)

De acuerdo con la autora antes mencionada, el género es una categoría que comprende: la atribución o asignación y rotulación del género; la identidad del género; y el rol del género.

La atribución o rotulación del género, se basa en el sexo, que desde el momento del nacimiento, la familia ubicará al niño, de acuerdo con este dato y empezará a fomentar los estereotipos de la masculinidad y la feminidad.

La identidad de género, es el esquema ideó - afectivo más primitivo, consciente e inconsciente de la pertenencia a un sexo y no al otro, (adquiriéndose entre los 2 y los 3 años de edad aproximadamente), a partir de dicha identidad, el niño estructura su experiencia vital, en términos del género al que pertenece.

Por otra parte, Beneria y Roldán (1987) sostienen que el "rol de género, es una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, sentimientos y actividades diferenciadas entre hombres y mujeres, a través de un proceso de construcción social que tiene una serie de elementos distintivos" (Bustos, 1988)

Se trata de algo histórico, pues ocurre dentro de diferentes macro o micro esferas, ya sea como el Estado, el mercado de trabajo, la escuela, los medios masivos de difusión, las leyes, la casa-familia, y las relaciones interpersonales; lo cual involucra también una serie de actividades que son realizadas por los hombres, se les otorga mayor valor y estatus; esto conduce a la formación de jerarquías y en la mayoría de las sociedades es un componente intrínseco de la construcción del género.

El rol del género, es un concepto que proviene de la sociología y se refiere al conjunto de prescripciones y proscripciones para una conducta dada, las expectativas acerca de cuales son los comportamientos apropiados para una persona que sostiene una posición particular dentro de un contexto dado. El rol indica cómo debe ser, fundamentalmente la categoría analítica de los géneros es la que se refiere a la manera como éstos se relacionan al interior de la sociedad

en la producción de conocimientos y bienes materiales; es decir la división sexual de trabajo.

El concepto analítico de división sexual de trabajo ha sido definido por Young, (1963) como: "el mecanismo por el cual un conjunto de ideas - acerca de los hombres y las mujeres -, su naturaleza, capacidades y atributos; son incorporados a un conjunto de prácticas materiales y simbólicas que aseguran constantemente que los hombres y las mujeres sean conscientes, no solo de lo que significa ser mujer o ser hombre, sino también de los términos en que éstas dos construcciones sociales tienen que inter - relacionarse.

En este sentido, la división sexual del trabajo se basa en las nociones sociales acerca de diferentes capacidades naturales para el hombre y para la mujer, las cuales los separan y los unen al mismo tiempo, en un sistema de intercambio y cooperación entre géneros.

La asignación social de las actividades "propias" al género "propio", además tienen asignados valores diferentes. A pesar del hecho de que las formas sociales en el que hombres y mujeres son históricamente y culturalmente específicas, la asignación del cuidado de los niños a las mujeres es un factor universal. De la misma manera, la mujer es asignada a la socialmente devaluada esfera privada - doméstica, y el hombre es asociado a la socialmente valuada esfera -pública.

A partir de la dicotomía masculino - femenino, se ha creado una serie de estereotipos para estas dos categorías.

Lindgren (1982), argumenta que los estereotipos, se desarrollan sin ninguna base en la realidad objetiva o en experiencia válida; Aranz (1975), por su parte dice que por lo general son exageraciones o son totalmente "falsos" que se apoyan en rumores o imágenes distribuidas por las diferentes instancias de socialización, o que se generan en nosotros como una manera de justificar nuestros propios prejuicios.

Los estereotipos femeninos contribuyen a fomentar y perpetuar los papeles tradicionales asignados de esposa, madre - ama de casa, el de objeto sexual del hombre, etc.

En el desempeño de los papeles sexuales, Child (1957), reportan que la magnitud de la diferencia debida al sexo, en las prácticas de socialización, están fuertemente relacionadas a las demandas económicas y adaptativas de la sociedad. Estas presiones a su vez han influenciado las normas culturales y sociales, de tal manera que las prácticas educativas diferenciales se han desarrollado y persisten mucho después de que las necesidades económicas

adaptativas han desaparecido. Aún en sociedades exitosamente industrializadas, se ejercen presiones sobre los niños hacia el logro y a valerse por sí mismos, mientras que se presiona a las niñas para que sean obedientes y desarrollen los talentos necesarios para la crianza. (Díaz Loving, et al, 1981).

1.3 EL TRABAJO DOMÉSTICO

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Pekín; por primera vez en la historia se da reconocimiento al trabajo doméstico de las mujeres como parte de la riqueza de los países, que en términos económicos se denomina Producto Interno Bruto (PIB). (Bustos, 1995), esto es importante, ya que "hasta ahora no se ha valorado la labor que realizan las mujeres en la formación y cuidado de las/los hijos (as), la asistencia voluntaria, la producción de bienes y servicios para el consumo familiar, entre otras actividades". Con esto "se hace una valoración sobre el trabajo no remunerado femenino, lo cual ha sido un logro haber hecho que el trabajo doméstico se contabilice, lo que significa reconocerlo, valorarlo y prestigiarlo, así como contribuir al establecimiento de una nueva relación entre los géneros y compartir responsabilidades". (Bustos, 1996)

Las relaciones familiares patriarcales y el proceso de socialización de mujeres y varones, que establece roles de género diferentes para unas y otros, tienen su expresión y transmisión en primer lugar y de manera fundamental en el ámbito familiar. Para la sociedad patriarcal, la producción no doméstica es primordialmente ocupación del hombre; la presencia de las mujeres en esa producción, se percibe como algo secundario respecto a sus actividades reproductivas, lo que constituye la base de la marginalidad de ellas y de su lugar subordinado en la producción remunerada. El trabajo remunerado en las mujeres se considera complementario, nunca como la fuente primaria de la unidad familiar, aunque en muchos casos sean las mujeres la única o más importante fuente de ingresos en la familia. (Bustos, 1996)

1.4 TRABAJOS TRADICIONALES PARA LA MUJER

La definición de la división sexual de trabajo, como se mencionó anteriormente, es social e históricamente construida. A pesar de que los empleos siempre son designados como trabajos de hombres o de mujeres con referencia directa a la biología, o sobre la base de supuestas diferencias biológicas en lo que respecta a características y habilidades, la división del trabajo por sexos no es un concepto estático. De tal manera que las mujeres hoy en día, forman un porcentaje significativo, en el ámbito laboral.

Hubo una época en la que la mujer profesional sólo podía ser enfermera, secretaria o maestra; pero cuando las mujeres entraron en el mundo empresarial y las profesiones, aumentó la demanda de personas competentes para los trabajos tradicionalmente femeninos. Y lo mismo sucedió con los salarios y la posición social.

1.5 EVOLUCIÓN DEL TRABAJO FEMENINO EN MÉXICO

Una de las tendencias más claras del mercado de trabajo en México ha sido la progresiva incorporación de las mujeres al sector laboral. A principios de los noventa la participación se había incrementado de manera significativa, una de cada tres mujeres mexicanas se encontraba dentro del mercado de trabajo.

La tasa de participación femenina pasó de 33.0%, en 1993, a 39.5% en 1999, a pesar del aumento en la aparición de las mujeres en el mercado de trabajo, en la actualidad sigue siendo significativamente mayor el grupo de mujeres que sólo realiza trabajo doméstico. Así, de una población total estimada en 69.2 millones de personas para 2000, un poco más de 34.1 millones tenían edad de participar en el mercado de trabajo, de ellas 23.4 millones eran hombres y 10.7 millones mujeres. (INEGI, 2000).

Como se puede observar en la tabla siguiente, la edad promedio en la participación económica en cuanto a las mujeres va de los 20 - 49 años, y en el caso de los hombres va de los 20 - 59 años (Ver tabla 1)

Tabla 1.
Tasas de participación económica por edad (1999)

Edad	Mujeres	Hombres	Total
20-24 años	43.9	83.8	62.9
25-29 años	45.0	95.4	69.0
30-34 años	45.1	97.9	69.4
35-39 años	47.3	98.1	70.4
40-44 años	47.3	97.4	71.1
45-49 años	43.0	95.7	68.7
50-54 años	37.6	91.9	63.6
55-59 años	32.4	86.8	59.2
60-64 años	14.6	52.4	31.6

Activos por 100 personas

Fuente: Secretaría de Industria y Comercio, Dirección General de Estadística

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática-Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Encuesta Nacional de Empleo, 1999

El INEGI (1995) considera varios factores para entender la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo; en primer lugar, toma en cuenta, los efectos de la integración del país en los procesos de modernización y globalización económica; la reducción del sector agropecuario; la expansión y diversificación del sector terciario y el crecimiento del sector económico; la reestructuración de la planta industrial y el incremento en los niveles educativos de la población; todos estos propician mayor participación económica. Aunado a lo anterior, también se consideran importantes, las crecientes necesidades de las familias para mejorar sus ingresos, debido a las recurrentes crisis económicas que ha enfrentado y enfrenta la población del país desde principios de los años ochentas, lo que obliga a una mayor incorporación de los miembros del hogar al trabajo económico, incluyendo a las mujeres.

1.6 TIPOS DE OCUPACIÓN QUE REALIZAN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

El INEGI, clasifica a la población de acuerdo con el trabajo que realiza, gracias a esto, es posible conocer el tipo de tareas que realizan los hombres y las mujeres, pero también es posible identificar la desigualdad que enfrentan las mujeres en términos salariales, desempeñando las mismas ocupaciones que los hombres, en las jornadas de trabajo iguales y recibiendo una menor remuneración.

En el año 2000, 16.12% de las mujeres y 16.35% de los hombres, se encontraba realizando ocupaciones de profesionales y técnicas; las oficinistas representaban el 11.50%, este porcentaje no estaba muy alejado de los varones que desempeñaban la misma actividad 11.39%. (INEGI, 2000).

Como se puede apreciar en el tabla 2, la mayoría de los trabajos incluidos en esta, presentaron porcentajes similares tanto para hombres como para mujeres, lo cual indica que poco a poco las actividades consideradas 100% masculina, en la actualidad, ya no son percibidas como tal; aunque existen todavía excepciones, tal es el caso de administración agropecuaria en la cual se ve un porcentaje mayor en cuanto a los varones, y por el contrario los trabajos del arte presentan mayor porcentaje por parte de las mujeres (Ver tabla 2).

Tabla 2
Porcentaje de la población por ocupación principal
según sexo, 1999.

	Total	Mujeres	Hombres
Profesionales	100.0	16.12	16.35
Técnicos y personal especializado	100.0	11.51	11.33
Maestros y afines	100.0	14.6	14.68
Trabajadores Del arte	100.0	13.96	9.67
Funcionario públicos y Gerentes del sector privado	100.0	13.00	13.37
Administradores agropecuarios	100.0	2.54	11.51
Oficinitas	100.0	11.50	11.39
Vendedores y dependientes	100.0	7.52	8.60
Vendedores ambulantes	100.0	5.64	6.44
Empleados en servicios	100.0	7.15	6.93
Trabajadores domésticos	100.0	4.88	5.84
Operadores de transporte	100.0	8.67	7.67
Artesanos y obreros	100.0	6.07	6.98
Ayudantes de obreros	100.0	7.07	6.47

Fuente: INEGI. IX Censo General de Población, 1970. Encuesta Nacional de Empleo 2000.

Las ocupaciones que desempeñan las mujeres de algún modo difieren sustancialmente de las que realizan los hombres y a pesar de la creciente inserción de las mujeres en la actividad económica, desafortunadamente ésta no se ha dado en ocupaciones bien remuneradas.

Al analizar las horas dedicadas a la jornada laboral, se puede observar que a partir de 1991 hasta 1999, se ha reflejado un incremento en el porcentaje de mujeres que trabajan menos de 15 horas a la semana, situación dada por los diferentes roles que como mujer debe desempeñar dentro del hogar, esto debido a lo que demanda la sociedad. (Ver tabla 3)

Tabla 3.
Ocupados que trabajan menos de 15 horas %
(Cobertura: Nacional)

Periodo	Mujeres	Hombres
1991	53.2	46.8
1993	52.0	48.0
1995	56.7	43.3
1996	58.5	41.5
1997	61.6	38.4
1998	59.8	40.2
1999	62.4	37.6

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática-Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Encuesta Nacional de Empleo, 1991*

También se observan grandes disparidades en cuanto a la participación de mujeres en puestos de alto mando o directivos con respecto a los hombres. Los obstáculos que las mujeres ejecutivas deben afrontar, es el llamado "techo de cristal", que es el punto o tope más allá del cual, parece ser que las mujeres nunca podrían llegar (Bustos, 1996)

1.7 EDUCACIÓN ACADÉMICA

Maccoby y Jacklin (1994) mencionan que, la creencia de que las mujeres son menos inteligentes que los hombres forma parte de una tradición cultural. Un estereotipo añadido consiste en que los procesos de pensamiento de la mujer son menos racionales, más ilógicos que los del hombre y están más influidos por las emociones. No existen pruebas que apoyen la hipótesis de que las mujeres son menos inteligentes que los hombres. En investigaciones realizadas por estos autores se ha demostrado de manera consistente que no existen diferencias de género en el campo de la inteligencia general. También mencionan que, durante muchos años, se dijo que existían diferencias entre los géneros en tres capacidades básicas: verbal, espacial y matemática. Sin embargo en la actualidad se disponen de modernos análisis que proporcionan una comprensión más precisa y detallada de la existencia o no de diferencias entre los géneros en relación con tales capacidades y, en caso afirmativo, de que magnitud.

Hyde y Linn (1988), basados en la idea tradicional de que las mujeres presentaban mayor capacidad verbal en comparación con los hombres; realizaron estudios, en los cuales descubrieron que, las diferencias entre género, en este caso, es tan pequeña que se podría decir que no existen. Ellos creen que las prácticas de socialización en relación con los papeles asignados a los géneros se hayan hecho más flexibles en las dos últimas décadas, con la consecuencia de la disminución de la magnitud de la diferencia entre los géneros.

En cuanto a la capacidad espacial Peterson (1985) descubrió que en realidad hay tres tipos de dichas capacidades: el primer tipo denominado por los investigadores como, visualización espacial; el segundo tipo, percepción espacial, y el tercer tipo, rotación mental; cada uno muestra un modelo distinto de diferencias entre géneros. El menciona que solo aparecen diferencias entre los géneros en la capacidad espacial: rotaciones mentales, capacidad que es importante en carreras como la ingeniería. Aunque Banninger (1989), afirman que la capacidad espacial puede mejorarse mediante entrenamiento.

Eccles (1982) comenta que al comenzar el bachillerato, las jóvenes dejan de elegir materias relacionadas a las matemáticas (o las evitan), las consecuencias de esto, es que se impiden elegir carreras muy atractivas. También señala que, las diferencias de actuación en las matemáticas entre los géneros no aparecen de forma consistente hasta el décimo grado.

Por su parte Sherman (1982), dice que, las destrezas matemáticas son importantes para tener éxito en muchas ocupaciones atractivas y además hace referencia al término de "filtro crítico", que para él, es lo que impide a las mujeres el acceso a carreras como las ingenierías, la informática, las ciencias o las ciencias económicas.

Eccles (1982) ha utilizado el "modelo de expectativa X valor del éxito" (elección de asignatura), en el cual explica que, cierta conducta de éxito es producto de las expectativas de la persona y de sus valores (Fig. 1). Para Eccles, las materias de matemáticas y sus expectativas de éxito en ellas, dependen de varios factores que pueden influir en la valoración de éstas. En el campo de los valores aparecen los siguientes aspectos:

1. El medio cultural: Es probable que las mujeres perciban la división de trabajo según el género y se den cuenta de que las mujeres no suelen trabajar en campos relacionados con las matemáticas o las ciencias. Puede ser que estas materias constituyen un campo estereotípico masculino, y el éxito en una asignatura de este tipo puede parecer competitivo y la competitividad no se considera femenina.
2. Objetivos y esquemas de sí misma: Las mujeres ya se han formado un esquema de sí mismas o autoestima y tienen ciertos objetivos provisionales con respecto a una ocupación. Si entre ellos está el ser ama de casa o secretaria, las materias de matemáticas o ciencias carecerán de valor.

Como se puede ver en el siguiente cuadro, la autoestima, el medio cultural y los socializadores; son factores que determinan las aptitudes del individuo, así como sus expectativas de vida.

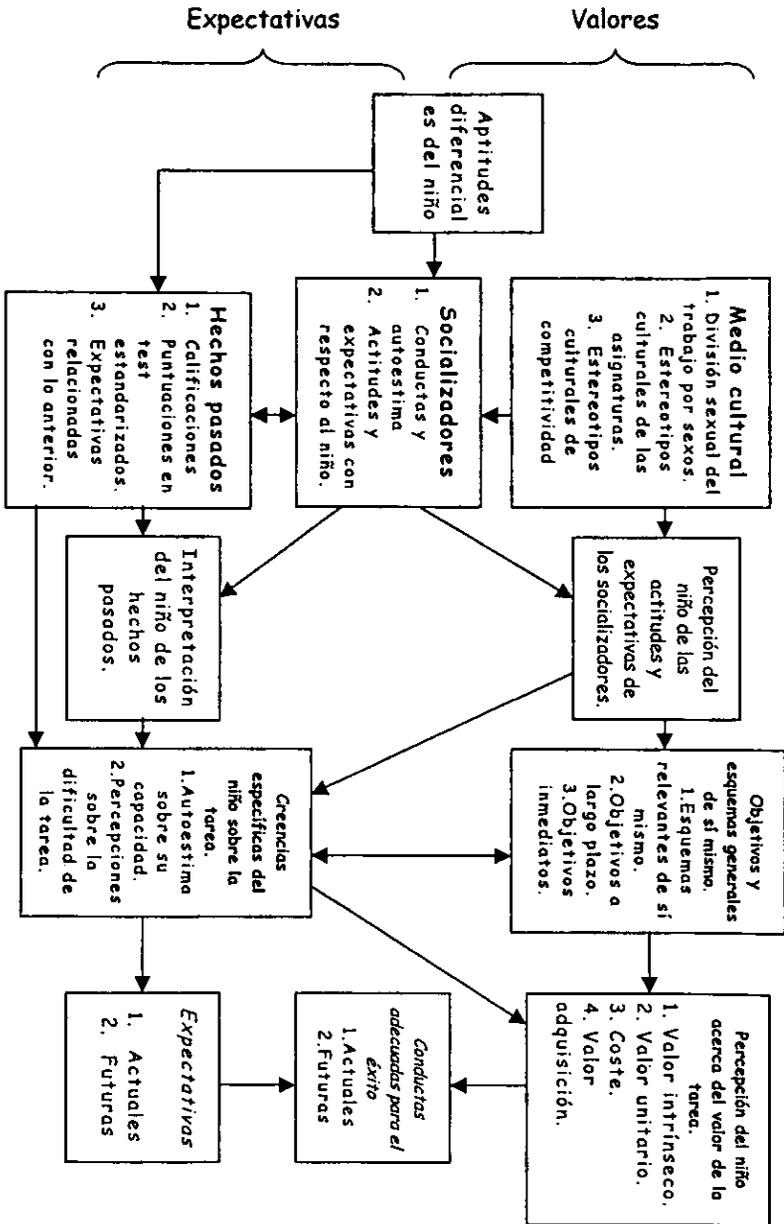


Figura 1: El modelo de elección de asignaturas de Eccles muestra cómo puede configurarse las expectativas y valores de los sujetos de manera que no escojan matemáticas en el bachillerato. (Tomada de "Sex Difference in Math Achievement" 1982, Psychological Bulletin, 91.

Bustos (1996), señala que "hace algunos años se sostenía la idea de que a mayor escolaridad habría mayor participación económica. Actualmente el grado de escolaridad tiene un peso distinto en los diferentes sectores sociales, como por ejemplo, para los sectores medios este argumento es válido, pero en sectores bajos se observan resultados opuestos: así es que, entre las mujeres agrícolas la escolaridad tiene un efecto negativo sobre la posibilidad de conseguir un buen trabajo, participando más las que tienen primaria que aquéllas que cuentan con secundaria; y en los sectores populares no hay diferencia significativa en cuanto al grado de escolaridad y tener un trabajo remunerado".

Como se puede notar, tanto los roles sociales y culturales, coloca a la mujer en un nivel de autoestima menor que la del hombre, creyendo que sus capacidades solo se basan en sus características físicas; aunque si bien es cierto, el cambio de esta ideología en la sociedad se ha venido dando tanto con las necesidades de tipo económicas como personales, en las que los sujetos se encuentran, siendo esto, una oportunidad de desarrollo para la mujer en muchos aspectos, lo que, también trae consigo, el aumento en las tensiones por los diferentes roles que debe desempeñar.

1.8 LA EDUCACIÓN PARA LA MUJER EN MÉXICO

Desde hace varias décadas en México se hace más frecuente y notoria, la presencia de "la mujer profesional", lo cuál, para la sociedad y su organización, no deja de ser un camino conflictivo, ya que está delimitado por todas aquellas funciones domésticas, (que ninguna mujer puede evitar), la mujer profesionista, o toda aquella que sea mujer. De tal manera que la mujer profesional enfrenta la difícil tensión entre profesionalización y el papel tradicional.

Schein (1992) define a las profesiones como un conjunto de ocupaciones que han desarrollado un verdadero sistema de normas que derivan de su rol en la sociedad. Según el autor, el grado de profesionalización alcanzado por una ocupación se define principalmente por "el tiempo completo de dedicación, que constituye la principal fuente de ingresos, fuerte motivación y desempeño continuado, la pertenencia a asociaciones profesionales, posesión de un cuerpo especializado de conocimientos, su aplicación competente, autonomía de juicio y actuación destacada en el espacio público institucional". Asegura que una vez obtenido el nivel universitario, el ejercicio de una profesión se escribe como en un "código", siendo la eficiencia y la competitividad dos de sus rasgos fundamentales. El saber del mundo doméstico es un saber empírico, producto de la experiencia, no hecho en base a principios, leyes y definiciones; es espontáneo, tradicional, producto de costumbre y hábitos heredados, sabe solucionar problemas prácticos, por lo tanto, su transmisión no implica especialistas o instituciones educativas.

1.9 LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR, SUPERIOR Y DISCIPLINAS ACADÉMICAS

La educación superior sigue siendo un privilegio de un porcentaje muy bajo, hasta hace algunas décadas, todavía se volvía un doble privilegio porque a ella tenían acceso mayoritariamente varones, por lo que la presencia de las mujeres representaban un porcentaje mínimo. Este hecho se encontraba estrechamente vinculado a la división de roles estereotipados de género (Bustos, 1988, 1994), como producto de una construcción sociocultural, que establecía como funciones primordiales o únicas de las mujeres el ser madre, esposa y ama de casa .

De acuerdo a las cifras de la ANUIES (2000), el porcentaje de la matrícula de educación superior que representa a las mujeres, corresponde al 47%, esto comparado con el porcentaje representado por los hombres que es del 53%; es decir, las mujeres y los hombres ocupan casi el 50% cada uno, esto hace referencia a que en 30 años casi se ha triplicado la población de mujeres en la educación superior (Bustos, 2000); estos datos junto con los reportados por el INEGI (2000), indican que solo el 8.7% de la población asiste a educación de nivel universitario y tecnológico, lo cual quiere decir que esto en nuestro país, sigue siendo un privilegio poseído por muy pocas personas (Bustos, 2001)

En el caso de las mujeres este hecho propicia que busquen cursar carreras cortas como enfermería, contabilidad, secretariado, etc. que les permitan tener acceso al mercado de trabajo. La importancia se asocia a las pautas culturales que aún predominan en nuestra sociedad y que establecer a las mujeres el papel de responsables de la carga doméstica y del cuidado de los niños, papel identificado con su potencial reproductivo.

Es extraño el caso de una mujer que haga progresos profesionales fuera de casa después de haberse dedicado largo tiempo y por entero, a la familia y al hogar. Incluso, podría suponerse que las mujeres de gran talento procuran incorporarse con estereotipos sociales como quedar embarazadas, para evitar la angustia que les causa su carrera.

Es importante resaltar que con base a los datos de la ANUIES, la matrícula de mujeres y hombres a nivel licenciatura resulta ser más o menos equivalente, casi 50% y 50% (Ver gráfica 1)

Grafica No.1
Matricula en educación superior(universitaria
y tecnológica), ANUIES 2000.



Matricula en educación superior
(unversitaria y tecnológica),
por género

□	Hombres	(53%)
■	Mujeres	(47%)
	Total	1 678 360

El cambio más acelerado en cuanto a la incorporación de las mujeres a la educación superior se observó en el periodo de 1969 a 1995, incrementándose de 17% a 45% respectivamente, este aumento en el porcentaje de mujeres dentro del nivel superior es muy significativo, dentro del ámbito social. (Ver tabla 4)

Tabla No 4
Mujeres y Hombres en la educación superior
(licenciatura)

Año	Mujeres (porcentaje)	Hombres (porcentaje)
1969	17	83
1995	45	55
1998	49	51
2000	50	50

Censo Nacional de Población y Vivienda 2000, INEGI

A pesar de que hay evidencias de que en algunas áreas del conocimiento los porcentajes de participación entre mujeres y hombres se han invertido, esto ha operado sólo para aquellas carreras que estaban sobre representadas por hombres. Por el contrario, no se ha observado todavía recomposición de porcentajes en aquellos campos del conocimiento como educación y humanidades, donde tradicionalmente los porcentajes han sido altos para mujeres, más no se observa indicio alguno de que ahora estos porcentajes altos sean ostentados por varones (Bustos, 2000)

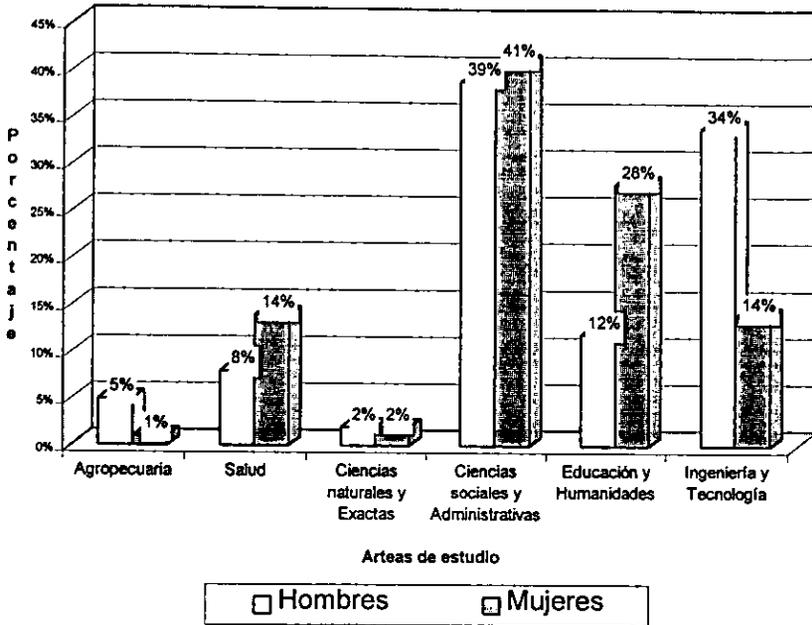
Se puede señalar que es más difícil romper con estereotipos de género en los varones, que en las mujeres. Pero por otro lado, no hay que descartar que se tratan también de carreras con menor prestigio y por lo tanto con salarios más bajos.

Como se puede observar en la Gráfica 2, la proporción de mujeres profesionistas en distintas disciplinas muestra cómo éstas han ido incursionado paulatinamente en espacios académicos antes identificados solamente con actividad masculina. De esta manera, la presencia relativa de las mujeres en disciplinas como las ciencias sociales y administrativas, en relación con el total de mujeres profesionistas, casi iguala a la de los hombres, lo mismo sucede en área de las ciencias naturales y exactas.

No obstante, lo que se observa en la actualidad es que al hacer un análisis más específico por áreas del conocimiento y por carrera, se muestra una tendencia muy arraigada de las carreras femeninas y masculina (Bustos, 2000)

Sin embargo, aunque existe la participación de las mujeres en carreras que se consideraban masculinas y viceversa, sigue existiendo dentro de las preferencias del individuo una decisión de acuerdo al género. Tal es el caso de las Ciencias Agropecuarias las Ingenierías y Tecnológicas, las cuales se han considerado masculinas, en éstas, el registro de mujeres se ha duplicado, pero la participación de ellas representa apenas una cuarta parte: en el caso de Educación y Humanidades y Salud, se han invertido los porcentajes, es decir, anteriormente los hombres cubrían un porcentaje bastante alto, pero en la actualidad la matrícula se ha reducido (Ver gráfica 2)

Gráfica No. 2 . Distribución de profesionistas por áreas de estudio según sexo, 2000



El acceso a los niveles educativos más altos, es sin duda, un factor de poder para las mujeres y una de las más importantes herramientas para participar en procesos de desarrollo y de toma de decisiones, y poder lograr con ellos mejores oportunidades en todos los aspectos de su vida. Cuando las mujeres acceden a la educación universitaria tienen comportamientos distintos a los de sus congéneres con menor o nula educación (INEGI,1995).

Muchas de las mujeres que se separan y que tienen educación escasa, son abandonadas por sus parejas en condiciones de mayor desventaja que cuando se divorcian. Así, las mujeres con mayor escolaridad parecen estar en mejores

condiciones para negociar la toma de decisiones definitivas, como el divorcio, y no la separación, lo cual les permite ventajas legales en la manutención de los hijos.

Las mujeres profesionistas tienen mayor tiempo de permanencia en el mercado de trabajo que las mujeres en general.

El desempeño de la profesión en ocupaciones de tipo profesional, es relativamente similar entre hombre y mujeres. Pero no ocurre lo mismo con los puestos de dirección; en los que hay una clara segregación femenina, la cual puede estar asociada, en parte al trabajo de tiempo parcial o de jornadas flexibles que suelen desempeñar las mujeres para atender las responsabilidades del hogar y de cuidado de los hijos, que socialmente les han sido asignadas.

Existe el término "techo de cristal" (Bustos, 2001), el cual "caracteriza una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, que resulta difícil traspasar, impidiendo que las mujeres sigan avanzando, es decir, son aquellos límites o barreras implícitos, que impiden que las mujeres sigan ascendiendo en su carrera laboral".

Como ejemplo se puede citar el caso del personal académico de la UNAM, en el cual las mujeres constituyen el 40%, desafortunadamente este porcentaje está muy alejado del que representan actualmente las mujeres en cargos de toma de decisiones, esto es en puestos directivos (Bustos, 2001)

Por otra parte, puede verse que el mayor peso que tienen las profesionistas en ocupaciones que implican jornadas laborales de menor duración son las relativas al trabajo docente o el de oficinista. Esta última ocupación comprende el trabajo secretarial y administrativo que tradicionalmente se asocia como actividad estereotipadamente femenina. Las mujeres profesionistas se distribuyen más homogéneamente entre los grupos de ingresos de uno hasta cinco salarios mínimos (entre 22 y 25%), en tanto que los profesionistas hombres se concentran en el rango de cinco salarios mínimos y más.

En lo referente al nivel educativo de la pareja, Bustos (1996) señala que, generalmente el hombre universitario es más conservador que la mujer universitaria; ésta última prefiere formar pareja con hombres que posean niveles educativos altos; en este sentido, si los hombres prefieren formar pareja con mujeres de menor nivel académico y las mujeres comúnmente establecen pareja con hombres de igual o mayor nivel educativo, esto podía interpretarse como que en ambas condiciones se enmarcan muy bien dentro de los roles estereotipados

de género femeninos y masculinos para unos y otros, respectivamente. Es decir, no importa que las mujeres tengan un nivel de escolaridad alto, mientras que para los hombres el estar bien preparados o contar con un nivel educativo alto, probabiliza un mayor estatus e ingresos económicos, condición necesaria para desempeñar el rol de "proveedor de la economía en el hogar", aunque esto no precisamente ocurra en la realidad.

1.10 LA MUJER PROFESIONAL EN EL CAMPO DE LA CIENCIA

Las mujeres en el campo de la ciencia específicamente, han tenido que trabajar de manera exhausta, para que su trabajo sea reconocido, tanto como el de los hombres.

La mayoría de las mujeres se concentran en un campo relativamente reducido de ocupaciones en las que ellas predominan (ocupaciones en las que le 80% o más de los trabajadores son mujeres); entre ellas están: bibliotecarias, técnicas de salud, secretarias, enfermeras, cajeras, telefonistas, puericultoras, y ayudantes de odontólogos (Hartman, 1986). En contraste, la mayoría de los hombres se reparte entre las 229 ocupaciones que, al menos en un 80%, son masculinas, entre las que se cuentan: científicos naturales, médicos, odontólogos y abogados. Hay una notable diferencia entre la categoría de las ocupaciones de predominio masculino y las de predominio femenino. Y podría decirse que, en la actualidad, las mujeres ingresan a campos dominados por los hombres, en busca de una remuneración mayor.

1.11 LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA EN MÉXICO

Aun cuando las mujeres siguen siendo minoría con respecto de los hombres en el plano de la investigación científica, se observan cambios tendientes a reducir la desigualdad. Según datos del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de 1984 a 1995 se aprecia un aumento porcentual en la presencia femenina: de 18.0 a 25.5 por ciento. En términos de relación mujeres /hombres, significa que si bien en 1984 estaban inscritas en el sistema 22 mujeres por cada 100 hombres, para 1995 en esta relación se observó un ligero incremento: 34 mujeres por cada 100 hombres registrados en el SIN. (ver cuadro 3)

Cuadro 3
Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Investigadoras (es) por sexo.
(años seleccionados)

Año	Mujeres (a)	%	Hombres (b)	%	Relación Hombres/Mujeres* (a/b)
1984	252	18.0	1144	81.9	22
1990	1116	20.7	4269	79.37	26
1993	615	24.0	1951	76.0	32
1995	1499	25.5	4380	74.5	34

* Por cien

Fuente: Datos obtenidos de los resultados de la Convocatoria SNI (1993); del "Informe de México sobre la situación de la mujer" para la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, del Desarrollo y la Paz, 1995 (mimeo), y datos proporcionados por el SNI para el año 1995.

Datos del anuario estadístico de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Estudios Superiores (ANUIES) indican que en 1970 de una población escolar de posgrado de 5 mil 953 integrantes, sólo 786 (5.3 por ciento) eran mujeres, mientras que en 1999 la cifra se elevó a 46 mil 878 (42.1 por ciento) mujeres de una total de 111 mil 247 estudiantes en este nivel

En 1990, del total de mujeres pertenecientes al SNI, casi una tercera parte se ubica en las áreas de Biología, Biomédica y Química, y casi 39% en el área social y de humanidades. En esta última, el incremento más significativo se dio entre 1984 y 1985, periodo en el que las mujeres pasaron de 27.6 a 34.3 por ciento. Junto a lo anterior, hay que destacar que áreas como Física - matemática e ingeniería y tecnología, seguía reducido a los hombres. La variación de participación femenina en ellas es prácticamente imperceptible en el periodo 1985-1990 (ver cuadro 4)

Cuadro 4. Porcentaje de mujeres en el SIN por área académica, 1984-1995

Área	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1995
Física- Matemática	13.6	14.4	7.0	15.1	14.3	14.1	12.2
Biología, Biomédica y Química	26.2	27.3	35.7	29.0	29.3	30.6	32.8
Sociales y Humanidades	34.2	33.1	27.6	34.0	35.2	35.6	38.8
Ingeniería y Tecnología	5.6	6.3	15.3	7.1	7.1	7.6	10.7

Fuente: Datos obtenidos de los resultados de la Convocatoria SNI (1993); del "Informe de México sobre la situación de la mujer" para la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, del Desarrollo y la Paz, 1995 (mimeo), y datos proporcionados por el SNI para el año 1995.

En 1999, de los 6 mil 742 integrantes del SIN, sólo mil 891 eran mujeres. Esto representaba el 28 por ciento de dicho grupo, y la mayoría pertenece al área de ciencias sociales y humanidades.

Las estadísticas revelaban una marcada sexualización de las profesiones, ya que en las disciplinas físico-matemáticas había 168 investigadoras contra mil 35 científicos (SIN, 1999)

En materias relacionadas con ingeniería y tecnología trabajan 219 mujeres, lo cual contrastaba con los mil 313 hombres dedicados a estas disciplinas. En las

áreas biológicas, biomédicas y químicas había mil 400 investigadores y 768 especialistas (SIN, 1999)

Por otra parte, sólo 2 mil 116 (29.1 por ciento) integrantes del SNI, son mujeres: 397, corresponden en la categoría de "candidatos a investigador", frente a 921 varones; mil 339, al nivel I, frente a 2 mil 802 varones; 281, al nivel II, frente a 578 y 99 en el nivel III, la categoría más alta del sistema, frente a 485 varones

Por otra parte, para poder darse una idea de lo que ocurre en el ámbito laboral, basta con revisar los indicadores de actividades científicas y tecnológicas de 1990 al 99 del CONACYT, los cuales registran que de la población completa, las mujeres que completaron exitosamente el tercer nivel de educación y están empleadas en ocupaciones de ciencia y tecnología en el país eran en 1991, 422 mil 637 (33.3 por ciento) de un total de 1 millón 266 mil 460. En 1998 la participación femenina aumentó a 1 millón 6 mil 498 (38.9 por ciento) de un total de 2 millones 584 mil 82 (CONACYT, 1999)

En el Foro Regional Mujeres, Ciencia y la Tecnología en América Latina -realizado por la UNESCO en 1998, con la participación de 17 países y organizaciones internacionales--, la situación de las mujeres dedicadas a la ciencia y la tecnología, presenta rasgos comunes: "En su vida profesional enfrentan obstáculos y dificultades específicas, que obedecen tanto a factores intrínsecos de los modelos y prácticas característicos de las instituciones científicas, como a condicionantes socioculturales que limitan el pleno desarrollo del conjunto de las mujeres, entre los que resaltan la persistencia de la delegación de los tradicionales roles domésticos y de cuidado familiar. Como resultado, persisten situaciones de discriminación salarial y laboral, que se expresan en su desempeño en tareas y cargos de menor jerarquía, y en que su presencia es minoritaria en los niveles de decisión".

Por su parte, la Academia Mexicana de Ciencias (AMC) registra hasta enero del 2001 a sólo 267 (19.3 por ciento) mujeres de un total de mil 383 integrantes que la conforman. De ellas, 96 se desempeñan es ciencias exactas; 89 en ciencias naturales; y 82 en ciencias sociales y humanidades.

Esta visión general muestra que a pesar de que la participación de la mujer ha aumentado, persisten condiciones de inequidad que limitan su desarrollo profesional y social. Aún cuando en diversas partes del mundo suceden pequeños cambios, hace falta una avalancha que acabe con los famosos "techos de cristal".

1.12 LA FAMILIA DE LA MUJER TRABAJADORA

Un aspecto que se considera importante dentro del presente estudio, es la familia, ya que es parte esencial de su vida cotidiana de la mujer.

Las madres que trabajan, el divorcio, los padrastros y las madrastras, las parejas en que ambos trabajan, el exceso de trabajo, son nuevas variables que han modificado a la familia.

De cualquier manera, la problemática dada dentro del ámbito familiar es directamente asociada a la ausencia de la madre más que del padre.

Algunas mujeres han sacrificado carreras profesionales, para cuidar de los hijos. La mayoría buscan guarderías y trabajan jornadas de medio tiempo. Sin embargo, estos ejemplos son apenas la mínima parte de las distintas soluciones que han adoptado las familias en la actualidad.

Se observa que el bienestar familiar no tiene que ver con el que la madre trabaje o con la ausencia de la misma; ya que siendo miembros de una pareja productiva ayudan a tener una buena autoestima y logran llegar al compromiso común de la familia; es decir, responsabilizarse de ella.

Sin embargo, muchas mujeres consiguen notables éxitos en sus carreras profesiones y, con todo, siguen sintiéndose íntimamente insegura. El factor más importante para la satisfacción en el trabajo es la opinión que el esposo tenga sobre el trabajo de su mujer: si la opinión de este es positiva ellas encuentran mayor satisfacción en su trabajo y en su vida, y si es negativa ellas viven su trabajo no como fuente de satisfacción sino como un mal necesario.

Hoffman L., (1972) psicóloga de la Universidad de Michigan, realizó una investigación y concluyó, que no había diferencia en el desarrollo de los niños, por el hecho de que sus madres trabajaran o no; y destaca que, los hijos de madres trabajadoras tienen una "Visión del mundo menos estereotipado con respecto a la función de los sexos".

Por otro lado, Aburdene y Nasbitt, (1994) reportan que se realizó un estudio en el cual, reveló que los hijos de las madres que trabajan tienen menos problemas de comportamiento y que la depresión es más frecuente entre las amas de casa que entre las mujeres trabajadoras.

Los estereotipos que maneja nuestra cultura, referente a las actividades de casa no son reconocidos como importantes dentro de la sociedad, por esto las amas de casa sufren frecuentemente de depresiones, lo cual tiene un efecto directo en el punto de vista de los hijos; en tanto que las mujeres trabajadoras logran tener una mayor autoestima y seguridad; transmitiéndoles esta misma actitud a los hijos.

Salles (1994) señala que las madres con educación universitaria ininterrumpida se quejan a menudo, cuando tienen hijos pequeños, lo ahogadas que se sienten en casa, y dicen que anhelan la llegada del día en que puedan reanudar sus estudios.

Dentro del ámbito familiar, Garro y Barrientos (1990), indagaron "si las mujeres universitarias con una educación superior y con trabajo remunerado de tiempo completo, efectivamente están buscando establecer relaciones más simétricas con sus parejas y que tanto logran; esto implicaría romper el modelo tradicional en el que la mujer asuma la definición cultural de su género, es decir hacerse cargo de las labores domésticas y de la crianza de los hijos, además de responsabilizarse de su trabajo remunerado y contribuir al ingreso familiar". "De este modo, una relación simétrica en la pareja supondría establecer una relación más equitativa de las actividades domésticas entre ambos miembros de la pareja, incluyendo el sostenimiento económico de la unidad familiar. Esto permitiría poner fin a la doble jornada de trabajo de la mujer y al papel proveedor único del hombre" (Bustos, 1996).

La división sexual del trabajo es la estructura que mantiene a las mujeres en trabajos mal remunerados, y pudiera decirse que es la base material de la dependencia económica de la mujer obrera frente al hombre, el cual teme la entrada de las mujeres en su campo laboral, y cree que implicará una desvalorización y descalificación de su trabajo (Salles V.,1994).

Aunque se ha venido diciendo que a la mujer en los últimos años es un factor importante de productividad para el país y que esto ayuda a su autoestima, no olvidemos que se enfrenta a discriminaciones de género; que es doblemente evaluada y cuestionada por desear la igualdad laboral en ambos sexos.

Otros estudios demuestran que la capacidad de desarrollo del intelecto puede ser perjudicada por características personales de dependencia, la cual se subordina a las opiniones exteriores o sugerencias de los demás, cosa que puede frenar el proceso de desarrollo.

La autoestima nos envuelve hasta el final de nuestra vida, y como ya vimos, los primeros años del ser humano son muy importantes para ésta, es por ello que nuestros niveles pueden cambiar a través del tiempo, por lo tanto, si ésta fue muy sólida y además se adquiere el sentido de sí mismo, se tendrá una cohesión ética y de valores.

1.13 DIFERENTES ASPECTOS DE LA MUJER

La competencia suele ser más difícil para las mujeres que para los hombres. Cuando se les pone en una situación en que es necesario competir, la confianza en ellas mismas disminuye notablemente. Esta confianza puede sostenerse cuando reciben algún estímulo, aunque sea simplemente verbal pero cuando éste cesa, el desánimo reaparece.

Un aspecto fundamental según Hebb (1966) es la exigencia fundamental del ser humano, que consiste en hacer algo, realizar alguna cosa, hacer una carrera, llegar a ser alguien ante uno mismo y ante los demás. Además la confianza en sí mismo es esencial para conservar la salud y el vigor mental, podría decirse lo mismo en actividades diarias, de hecho cuando el individuo aspira a alcanzar el éxito estaría en función de lo que el mismo cree que es capaz para obtener sus logros o éxitos.

La falta de confianza en si mismas, es un problema constante en las mujeres ya que, tienden a ser muy sugestionables y a cambiar sus opiniones sobre los juicios perspectivas si alguien no está de acuerdo con ellas, pues se atribuyen valores inferiores a los reales. Mientras los hombres se toman las tareas difíciles como un reto, las mujeres tratan de evitarlas.

En cuanto a la personalidad de las mujeres que han destacado en ciertas profesiones, sobresalen ciertos rasgos relacionados con la competencia, considerados estereotipos masculinos, como independencia, asertividad y racionalidad. Sin embargo, conviene señalar que no difieren de la generalidad de

las mujeres, cuando se miden los rasgos femeninos estereotipados de cordialidad y expresividad.

Dadas sus ocupaciones, no es de sorprenderse en absoluto que estas mujeres experimenten estrés de situación. No obstante tienden a ser sanas, desde el punto de vista emocional y su habilidad para hacer frente al estrés es buena, por lo que son capaces de sobrellevar los niveles de tensión con los que viven.

Almquist y Angrist (1977), consideran a estas mujeres en su teoría de perspectiva de enriquecimiento, como los productos de experiencias poco habituales de enriquecimiento que les permiten trascender las limitaciones del papel femenino tradicional. Las pruebas existentes parecen apoyar la perspectiva de enriquecimiento (Lemkau, 1979). Es decir, parece que estas mujeres son producto de experiencias poco habituales aunque positivas.

Lazzof (1971) descubrió que, una de las características del ambiente familiar de las mujeres dedicadas a la investigación es que, a menudo, son primogénitas o hijas únicas. También manifiestan haberse sentido "especiales" desde la infancia. Es común que el nivel educativo de sus padres sea elevado y en un porcentaje elevado las madres de éstas, están empleadas. Por ello, tanto los padres como las madres de estas mujeres constituyen importantes modelos de éxito para ellas.

1.14 MOTIVACIÓN PARA EL ÉXITO

Se cree que la discriminación sobre la base del género no explica por completo la distancia entre capacidad y éxito. La sociedad cuenta con medios más sutiles de conseguir sus objetivos, formas de que las mujeres interioricen un impulso débil hacia el éxito, perpetuando esta pauta de comportamiento en otras mujeres.

La motivación para el éxito, es el deseo de obtener algo de valor o importancia mediante el propio esfuerzo, de alcanzar un nivel de excelencia en lo que se hace.

Tyler (1965) y Hoffman (1972), mencionan que la mayor parte de la bibliografía clásica sobre las diferencias de género, afirma que el nivel de motivación para el éxito de las mujeres es inferior al de los varones. Estas

diferencias de género tienen considerable interés porque la motivación para el éxito se relaciona con las conductas de éxito, y la elección de ocupación. Con esto, la inferior motivación para el éxito de las mujeres contribuiría a explicar su menor logro ocupacional y supondría, por tanto, una especie de "barrera interiorizada contra el éxito".

Hoffman (1972), cree que, aunque las mujeres no estaban motivadas para el éxito, sí las influían las percepciones sociales o la necesidad de aprobación, es decir, que la motivación de las mujeres no se debía a normas de excelencia interiorizadas (motivación para el éxito), sino al deseo de la aprobación de otras personas. Algunos autores han sugerido, incluso, que la conducta de éxito de las niñas (por ejemplo, relativas al rendimiento escolar) no se debía a la motivación para el éxito, como en el caso de los niños, sino a la necesidad de aprobación del maestro.

Parece que las diferencias de género con respecto a la motivación para el éxito dependen de la situación en la que éste se da. Probablemente las diferencias de género en relación con la motivación para el éxito dependan también de la edad y la etapa de desarrollo. Aunque menciona Bardwick (1988), que las mujeres en general, tiene un nivel elevado de motivación para el éxito, en diversos periodos de su vida, y que el éxito puede ser causa de ansiedad, de manera que suprima, durante algún tiempo, su motivación para obtenerlo.

Maccoby y Jacklin, (1974); Stein y Bailey, (1973) opinan con respecto a la necesidad de aprobación de la mujer; que ésta creencia está basada en la idea de que las mujeres son más sensibles al reforzamiento interpersonal; sin embargo, las investigaciones disponibles no avalan esta idea.

Lo que, en las mujeres, parece necesidad de aprobación puede ser, en realidad, necesidades de éxito expresadas de manera adecuada al género. Así la tradicional ama de casa de clase media puede estar muy motivada para ser una cocinera buena, no por sus necesidades de aprobación social, sino porque es de alguna forma un medio socialmente aceptable y adecuado a su género de expresar una auténtica búsqueda de éxito, exhibe un éxito adecuado al género de la mujer.

La tendencia que tienen las mujeres a asustarse ante la mínima posibilidad de tener éxito y que sofoca la misma voluntad de triunfar es llamado "miedo al éxito", esto fue denominado por Horner, M. (1968).

Cuando las mujeres fracasan, su fracaso refuerza su creencia en su falta de aptitudes, lo que disminuye sus esperanzas de éxito y lo hace menos posible.

Cuando las mujeres tienen éxito y lo atribuyen a la suerte, con lo que sus esperanzas de éxito no aumentan.

Rossi A. (1975) señala que la sociedad "Espera que los hombres aspiren a trabajos del más alto prestigio profesional concordantes con sus aptitudes; de hecho su trabajo deberá exigir el máximo rendimiento y despliegue de sus facultades. Cuando esto no sucede, cuando un hombre se dedica a un trabajo inferior a su capacidad se suele considerar como un problema, no así mismo cuando es la mujer, que trabaja en empleos inferiores a sus aptitudes, precisamente porque de este modo se cree que le quedaría energías para desempeñar su papel principal que es la familia.

Por eso las mujeres reprimen con frecuencia sus iniciativas y renuncian a sus aspiraciones y desgraciadamente acaban por ser demasiado dependientes, con una profunda sensación de inseguridad sobre su capacidad y su valía.

CAPÍTULO 2. AUTOESTIMA Y ESTRÉS

La autoestima se relaciona estrechamente con el autoconcepto o *SELF*, puesto que se puede decir que toda persona tiene un conjunto de cogniciones y sentimientos hacia sí mismo que es lo que constituye el concepto personal, autoconcepto o autoimagen, que se considera como la propia satisfacción de esta.

Es importante señalar que varios autores dicen que autoestima y autoconcepto es lo mismo, mientras otros opinan que son términos diferentes.

Por eso es que a continuación se revisan diferentes definiciones de autoconcepto y algunas teorías que lo explican.

2.1 AUTOCONCEPTO

Pellicer, (1985), comenta que el autoconcepto es el conjunto de creencias que el individuo tiene de sí mismo.

Thomas (1978) menciona que el autoconcepto se refiere a la colección de actitudes o concepciones que se tienen acerca de sí mismo, lo que es muy importante para el sujeto en sus relaciones de objeto.

Allport (1961), plantea que el autoconcepto o la autoimagen se refiere a la imagen de la personalidad total, que incluye el Yo corporal y el sentido de identidad.

Los conductistas en Pilar (1989), definen el autoconcepto como los tipos de operaciones verbales que hace una persona respecto a sí misma.

El autoconcepto ha sido estudiado por varias aproximaciones en las que destaca el psicoanálisis, el conductismo y algunos teóricos del campo de la psicología social.

La teoría psicoanalítica ayudo al desarrollo del self, definiéndose como la evaluación subjetiva de un individuo como un compuesto de los pensamientos y sentimientos que constituyen la consciencia de una persona sobre su existencia individual, su noción de quién y que es.

El Yo representa una organización cuya función es evitar el sufrimiento y el dolor, oponiéndose o regulando la descarga de los pulsos con el fin de adaptarse a las exigencias del mundo externo. (Freud. 1923)

Horney (1968), habla de que la ansiedad tiende a generar baja autoestima, ella determina una cadena compleja de hechos psicológicos que producen, entre otras consecuencias, el odio y el desprecio hacia sí mismo.

Por otro lado Ochoa (1987), coincide con Erikson, en que, el yo continúa adquiriendo nuevas características a medida que va encontrando otras situaciones a través de la vida. Erikson escogió al Yo como el instrumento por el cual una persona da la información exterior, valora la percepción, selecciona los recuerdos, dirige la acción de manera adaptativa e integra las capacidades de orientación y planteamiento. Este Yo positivo produce un significado de identidad en un estado elevado de bienestar.

2.2 AUTOESTIMA

Algunos autores suelen manejar la autoestima como sinónimo de autoconcepto, como son Bar On (1985), Webb (1955). Fitts (1965), Korman (1968), dicen que la autoestima y autoconcepto tienen el mismo significado, ya que ambos parten de las evaluaciones que la persona tiene de sí mismo. Y Pellettier y Gergen (1969), al igual que, Pellicer (1985), opinan que hay diferencias entre autoestima y autoconcepto.

Según Fitts (1965), autoconcepto y autoestima constituyen un mismo concepto puesto que se refieren a los juicios que una persona emite de sí misma.

Maslow (1975), refiere a la autoestima como la evaluación del self y operacionalmente es lo que el sujeto dice de sí mismo.

Rosenber (1965), sostiene que, mientras el autoconcepto describe al *self*, la autoestima es el componente evaluativo del autoconcepto influenciado por la discrepancia entre el *self* deseado y el *self* real. Considera que la autoestima es el valor o la valía de las descripciones del autoconcepto.

Pilar (1989), percibe la autoestima como la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficiencia de su propio funcionamiento y la evaluativa actitud de aprobación que él siente hacia sí mismo.

Según Ochoa (1987), la autoestima es una actitud positiva o negativa hacia un objeto en particular: el sí mismo. La alta autoestima implica que el individuo se respeta y se estima sin considerarse peor que los otros y sin creerse perfecto,

por el contrario reconoce sus limitaciones y espera mejorar. En cambio la baja autoestima se refiere a la insatisfacción, el rechazo y el desprecio de sí mismo.

Grinberg (1991), describe la autoestima como los pensamientos, sentimientos del individuo sobre su conducta consciente y su aspecto físico.

Braden (1993), refiere que la autoestima consiste en la confianza de nuestra capacidad de pensar y afrontar los desafíos básicos de la vida, confianza en nuestro derecho de ser felices, el sentimiento de ser dignos de merecer el derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos.

La autoestima es la confianza en la eficacia de nuestra mente, en nuestra capacidad de pensar, o el amor a sí mismos o la confianza en nosotros mismos. Por extensión es la confianza en nuestra capacidad de aprender, de tomar decisiones y hacer elecciones adecuadas, y de afrontar el cambio. Esta confianza es evidente sí; también lo es el peligro que se crea cuando falta esta confianza. (Branden, 1995).

Coopersmith (1967), considera que la autoestima no es más que la actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo, es decir, un grupo de cogniciones y sentimientos. Así, los componentes del self para dicho autor son los mismos que los de las actitudes: un aspecto cognitivo que viene a ser el autoconcepto; un aspecto efectivo connotativo que representa la conducta que se dirige hacia uno mismo.

Wyle (1979) argumenta que la autoestima se encuentra significativamente relacionada con la satisfacción y el funcionamiento personal.

Rosenberg (1965) dice que la autoestima es "una actitud más o menos respecto de... él sí mismo".

James, (1890), propone que la autoestima puede representarse por medio de una fórmula: "autoestima es igual a éxito dividido por pretensiones"; y dirige la atención hacia lo que pueden ser las causas posibles: "uno está satisfecho consigo mismo si percibe que los propios logros están a la altura de sus propias aspiraciones. James decía que era posible aumentar la autoestima acrecentando los logros o reduciendo las aspiraciones.

En la Teoría de la Neurosis de Horney (1968), los sentimientos de minusvalía subyacen en la raíz de la ansiedad básica. Para afrontar dicha ansiedad, en neurótico debe construirse una imagen ideal en un intento por fortalecer su autoestima.

Adler (1956), propuso que el sentimiento de inferioridad es el resultado de deficiencias orgánicas y en la apariencia física, las cuales constituyen la principal amenaza para la autoestima.

Fajardo (1999), identificó seis componentes utilizados en un número importante de definiciones de autoestima por diversos autores. Dichos componentes son: evaluativo, afectivo, cognitivo, conductual, social y contextual. El componente evaluativo, hace referencia al conjunto de juicios valorativos con respecto a sí mismo; el afectivo a los sentimientos y emociones derivadas de dichas evaluaciones; el cognitivo a las operaciones y procesos psicológicos involucrados; el conductual, a las competencias y habilidades percibidas; el social a la retroalimentación percibida por las personas significativas de su entorno inmediato, y el contextual, al conjunto de creencias, normas y valores prevalecientes en el entorno social del individuo.

2.3 CONSIDERACIONES SOBRE AUTOESTIMA

Fenichel (1988), para él, el alimento es el primer regulador de la autoestima del niño, debido que para él representa amor y éste al recibir amor aumenta su autoestima y al perder amor disminuye su autoestima, y está sujeta a la esencia del vínculo establecido en el objeto.

Silverman (1952), menciona dos fuentes de autoestima: la interna, expresada a través de la competitividad y la agresión y su manejo; y la externa, las opiniones de los demás acerca de uno mismo. Según él, la interna es más confiable y constante mientras que la externa es incierta.

Para Jacobson (1964), la autoestima (a la que denomina autoconsideración) depende de la de la catectización libidinal narcisista del self. Está compuesta por elementos efectivos difusos que se manifiestan en actitudes como la autocrítica.

Aisenson (1969), opina que la autoestima es el centro organizador de todos los efectos.

Branden (1993), establece que el conocimiento de la autoestima es esencial para la comprensión de la personalidad. Mediante la autoestima el individuo sobrevive, pues es su fuente de reconocimiento y gratificación.

Se puede resumir que, la autoestima es un sentimiento de valoración hacia y de uno mismo. Este sentimiento tiene sus orígenes en la calidad del vínculo objetual durante la infancia. A mayor efecto positivo recibido mayor será también la predisposición a desarrollar una autoestima positiva.

2.4 DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA

Para poder entender la autoestima es conveniente describir su desarrollo.

Según Rosenberg (1965), la familia y en especial los padres influyen en el desarrollo de la autoestima. Cuando la relación padre - hijo es abierta y satisfactoria, el niño se percibe a sí mismo como aceptado y avalorado, esto le permitirá un desarrollo sin temor al fracaso o al rechazo.

Una idea análoga fue crucial en la teorización de Rogers (1951) sobre el autoconcepto y el sí - mismo IDEAL. Rogers sostuvo que la autoestima alta es el resultado de la crianza en una familia que no condiciona el amor por la obediencia o el éxito.

Coopersmith (1967) en un estudio de 1.700 varones de entre los 10 y 12 años de edad, encontró que los padres de los niños con autoestima alta, demostraban cariño e interés, planteaban normas altas, pero eran justos como firmes al hacerlas cumplir y usaban como incentivo más la recompensa que el castigo. Los niños con autoestima baja tenían padres permisivos, que demostraban relativamente poco interés por sus hijos, pero a veces podrían ser punitivos e injustos. Los padres de los niños con autoestima alta tenían también autoestima alta y querían que sus hijos confiaran en sí mismos y fueran independientes.

Pilar (1989) y Grinberg (1991), mencionan que es la valoración en red educativa (escuela), un factor importante en el desarrollo de la autoestima. Cuando el niño va a la escuela está influido por maestros, compañeros y el ambiente escolar. La reacción y la valorización de estos y de los maestros provocan nuevos estándares de autoestima. También el ambiente social tiene gran influencia en el desarrollo de la autoestima.

Rosenberg (1965) realizó un estudio con 5000 adolescentes y encontró que la autoestima alta estaba asociada con una relación más estrecha y cálida con los padres. En estos estudios descubrió que hay implícitos dos supuestos:

primero que las relaciones familiares son causa de la autoestima alta o baja; y segundo, que la autoestima es algo que se adquiere o queda adherido en la crianza.

Schwartz (1975), explica que la felicidad de las personas y su ajuste depende, básicamente, de cómo las personas se observan a sí mismas. La autoestima se desarrolla por una continua interacción entre el individuo y el ambiente, el cual incluye otras personas en la propia vida. A medida que las personas actúan en forma competente reciben información de su ambiente, lo que les permite definir sus papeles sociales, rasgos de personalidad, así como actividades de trabajo y descanso, en forma significativa y positiva.

Si el nivel de autoestima está relacionado con lo que uno mismo cree sobre la propia eficacia y competencia, también se reflejará en las propias acciones y en las propias interpretaciones de los hechos. Por ejemplo, quienes tienen autoestima alta perseveran más tiempo en tareas difíciles, esto es paralelo con los descubrimientos de la *teoría de la atribución*, en cuanto a que, la creencia de que es posible asegurar el éxito por medio del esfuerzo lleva a realizar más esfuerzos, de tal modo, que se puede llegar a tener éxito (Weiner 1980; cf. Bandura 1982) por lo tanto es probable que las propias expectativas generen la autorealización.

Rogers (1951), encuentra una relación cercana entre la autoestima y la interacción social, sostiene que la propia estructura se forma por valores y normas aprendidos de otros, aún cuando de manera ideal el concepto del Yo debería reflejar los requerimientos del Yo real.

También se piensa que la autoestima tiene efectos sobre las aspiraciones, la creatividad y las relaciones con los otros; (Rogers 1959). La manipulación de la autoestima puede sin duda afectar a los juicios sociales y la condición social.

Coopersmith, después de revisar a James, Adler, Horney, Fromm, Rogers y Rosenberg, resume en cuatro puntos los factores que contribuyen al desarrollo de la autoestima.

1. La cantidad de respecto, aceptación y consideración que recibimos de las personas significativas en nuestra vida. Nos valoramos como somos valuados. En este sentido, Goslin (1969), propone que las respuestas de otros son las que dan significado a nosotros mismos, señala que lo que nosotros experimentamos como "self" es un producto reflexivo de la interacción social.

2. Nuestra historia de éxitos y la posición que mantenemos en le mundo. Nuestros éxitos generalmente, nos traen reconocimiento, y por lo tanto, están relacionados con nuestra posición en la comunidad, lo que afecta necesariamente nuestra autoestima.
3. Nuestra experiencia es modificada de acuerdo con nuestros valores y aspiraciones afectando de manera diferente la autoestima de cada quien.
4. La manera en que respondemos a la devaluación. Poseemos cierta capacidad individual para responder a eventos como implicaciones y consecuencias negativas, tales como las fallas que cometemos y la reprobación de los otros, estas respuestas pueden minimizar el evento, distorsionarlo, negarlo o descalificar al otro del derecho a juzgar nuestras acciones. El objeto de esta capacidad es defender nuestro sentido de valor, habilidad o poder.

A partir de los datos obtenidos por Coopersmith, con niños entre 10 y 12 años de edad, establece una serie de características diferenciales según el nivel sea alto o bajo. Entre las más notables las personas con autoestima alta, se pueden enumerar las siguientes: se enfrentan a las tareas y a las personas con expectativas de que serán bien recibidas y tendrán éxito; confían en sus percepciones y en sus juicios, creen en el esfuerzo que realizan, conduce a soluciones favorables; aceptan sus propias opiniones, confían en sus propios juicios; tiene la convicción de que están en lo correcto y lo expresan. También en estas personas se encuentra una mayor independencia social y creativa; cuando participan en un grupo de discusión generalmente son participantes activos y presentan menos dificultades en la formación de amistades.

En lo que se refiere a las características que presentan aquellas personas con niveles de autoestima baja, se observa la contra parte de las acciones enumeradas anteriormente. Es decir, las personas con autoestima baja desconfían de sí mismos, evitan expresar sus ideas que pueden ser tomadas como "raras" y resultan poco comunes y populares; generalmente, se cuidan de expresarse a si mismos y se cuidan de molestar a otros y evitan realizar acciones que atraigan la atención hacia ellos, este tipo de personas prefieren aislarse a participar en intercambios de ideas y opiniones con otras personas.

En el estudio de Stagnere y Solley (1969), se encontró que las personas con autoestima baja requieren de mayor tiempo para completar tareas subsecuentes, después de haberse enfrentado a un problema irresoluble y tiende a distribuirse la responsabilidad del fracaso.

Para Adler (1959), el ser humano nace con un sentimiento de inferioridad por el cual es gobernado y en su vida tratará de superarlo a través del logro de cosas nuevas. Este sentimiento es producido por la comparación que el individuo establece entre él lo demás. Para que el hombre llegue a la superioridad es necesario que conduzca su vida (estilo de vida), donde la conducta está dictada desde el interior y las fuerzas de su ambiente que ayudan, interfieren o moldean la dirección que el deseo externo quiere tomar.

La conducta está causada, principalmente, por el self (de sí mismo); pero siempre que se halle en juego con el medio ambiente, y dentro de este contexto la autoestima se va desarrollando.

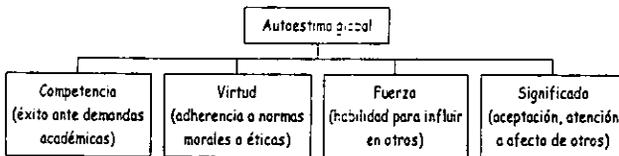
Higgins (1985), menciona que las disparidades entre lo que no cree que es, y lo que uno debe ser o lo que idealmente le gustaría ser, están asociadas con la agitación y la melancolía; este autor encontró que los individuos con baja autoestima se inclinaban menos, que los de autoestima alta a creer que se planteaban "metas y normas personales lo más altas posibles". Esto podía indicar que las personas con alta autoestima están tan satisfechas con sus normas como con su éxito, en ponerse a la altura de ellas.

Fromm (1956), establece que existen cinco necesidades básicas en el hombre, una de ellas se relaciona con la capacidad de amar y en medida que es capaz de amar a los demás se ama a sí mismo, otra está relacionada con la capacidad de crear (ser productivo), como también la de pertenecer a un clan no siendo necesariamente de su raíz natural, otra es que el hombre tiende a intelectualizar, pero no solo esto, sino también con elementos sensoriales y sentimentales que se manifiestan en la relación con un objeto de devoción o vínculo afectivo, por último siendo muy importante en el concepto de sí mismo; necesita decir y sentir "Yo soy Yo" a causa de que no es vivido, sino que vive, siendo capaz de sentirse así como sujeto de sus acciones, como un hombre con amor, miedo, comunicación y dudas; es así como se va desarrollando la autoestima.

Para Satir (1985), la autoestima del sujeto va a estar determinada por la relación que existe en la familia, la relación de los padres y la relación con los hijos, los modelos a seguir van a estar determinados por medio de la enseñanza - aprendizaje.

Coopersmith (1967), señala que entre los factores que subyacen y contribuyen a éstas características se encuentra la gran autoconsciencia de problemas internos, lo cual no favorece las relaciones del individuo con otras personas a quienes no les ofrece una atención adecuada al relacionarse con ellas en búsqueda de aceptación. Propuso dimensiones o postulados que favorecen la idea de una autoestima global. Dichas dimensiones son: competencia (éxito ante demandas académicas), virtud (adherencia a normas morales y éticas), fuerza (habilidad para controlar e influir en otros) y significado (aceptación, atención y afecto de otros), otorgando un papel especial a la competencia académica y a la aceptación social de padres y grupos iguales.

Dimensiones de segundo orden que conforman la Autoestima global

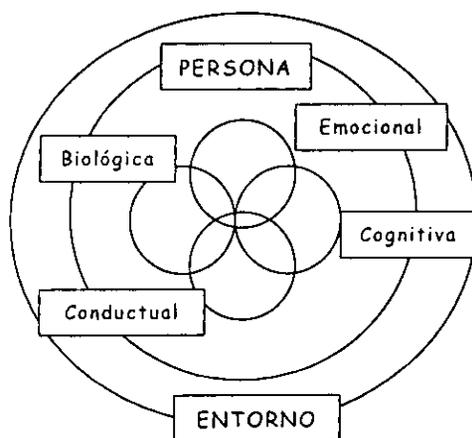


Así mismo, sugiere cuatro factores principales que contribuyen en el desarrollo de la autoestima: 1) el valor que le niño perciba de otros hacia sí mismo expresado en afecto, reconocimiento y atención; 2) la historia del éxito del niño, es decir la posición o estatus que uno percibe tener en relación a su entorno; 3) la definición del niño de éxito o fracaso, las aspiraciones y demandas que una persona define como elementos de éxito; 4) el estilo del niño para manejar la crítica o retroalimentación negativa. (Bednar, Wells y Peterson, 1989).

La autoestima global influida por la interacción constante con el ambiente, dividido en dominios de acción, es también uno de los ejes explicativos de otros modelos. Pope, McHale y Craighead (1988) apoyados en la perspectiva cognitivo - conductual, proponen un modelo explicativo de la autoestima, señalando la existencia, por otro lado, de un marco o entorno comprendido, principalmente, por

el hogar, la familia y la escuela con compañeros y profesores; donde se producen sucesos; por otro lado, sostienen la existencia de variables o áreas personales las cuales pueden producirse en cualquier momento y llegar a influirse mutuamente de la primera a la segunda vez que éstas se producen. Dichas áreas personales son la biológica, la conductual, la cognitiva y la emocional. A su vez, cada variable personal afecta a cualquiera de las restantes.

Esquema del modelo explicativo, propuesto por Pope y colaboradores.



Pope y colaboradores, consideran que la autoestima en niños y en preadolescentes, se encuentra integrada por varios componentes, los cuales representan a aquellos dominios que son importantes en la vida de todo individuo.

La autoestima social, abarca los sentimientos de uno mismo en cuanto a sus relaciones interpersonales. La autoestima académica trata de la evaluación de uno mismo como estudiante. No es simplemente la valoración de la aptitud y el éxito académico, sino de su satisfacción con respecto a su rendimiento. La autoestima familiar, refleja los sentimientos como miembro de la familia. La autoestima física se basa en la satisfacción de su imagen corporal (apariciencia y capacidad física), es decir, de cómo se es y como actúa el cuerpo. Finalmente, la autoestima global, se refiere a la valoración general de uno mismo basándose en la evaluación de todas las áreas.

Consideran que la autoestima es el resultado de la discrepancia entre la percepción de uno mismo (la visión objetiva) y el ideal de uno mismo (aquello que la persona valora, lo que le gustaría ser). Una gran discrepancia produce una baja autoestima, mientras que una escasa discrepancia es, generalmente, indicativo de una alta autoestima. Dichas percepciones subyacen a dominios o áreas específicas en la vida de los individuos presentando variaciones dependiendo de la etapa específica de su desarrollo. Ciertos dominios predominarían en un punto de la vida del individuo dependiendo de su edad.

Sherif (1969), al hablar sobre autoestima argumenta que se forma como un resultado que tiene el individuo de la internalización de las normas y los valores del grupo social y de su adecuado desempeño, ya que todas las agrupaciones humanas poseen un conjunto de normas, valores y costumbres que expresan las pautas conductuales a seguir dentro de la estructura de la sociedad. Es a través de este conjunto de elementos en que las actividades sociales y económicas son reguladas. Sin embargo, ésta posición puede ser cuestionable, pues hay quienes no encajan en los valores de su grupo social y cuentan con una autoestima elevada.

Peterson (1984) afirma que, si una persona deprimida o con baja autoestima, piensa que no puede lograr el éxito gracias a esfuerzo o habilidad, quizá atribuya su éxito a la suerte o a la facilidad de la tarea, sin que se modifique su autoconcepto o autoestima, mientras que los fracasos confirman la creencia; obviamente será difícil cambiar la propia autoestima si las creencias asociadas con ella enmarcan las pruebas existentes y el modo como uno las interpreta.

Rogers (1969), propone que las personas con un nivel alto de autoestima han desarrollado un locus interno de control y evaluación, por esta razón deberían ser menos susceptibles a la influencia social.

Como podemos observar, no hay duda que el desarrollo de la autoestima comienza en el núcleo familiar y las relaciones objetales.

Pero es de gran relevancia reconocer que la autoestima se sigue desarrollando durante toda la vida del individuo. La autoestima es dinámica y sus componentes que son las diferentes partes del self, están siempre en desarrollo y cambio, y en todas las etapas de su vida es influenciada tanto por las experiencias externas y sus consecuencias como por la realidad interna que viva el sujeto y cualquier cambio en una de las partes de la autoestima provocará cambio en la misma.

Es por ello que el presente estudio se enfoca a determinar las diferencias entre el grado de autoestima de las mujeres dedicadas a la investigación científica, profesionistas y amas de casa.

ESTRÉS

2.5 CONCEPTO Y FISIOLÓGIA DEL ESTRÉS

El estrés, agente psicológico, es un peligro muy sutil que afecta a millones de personas.

La palabra estrés surgió probablemente, alrededor del siglo XIV. Aún cuando el término y sus derivados han existido desde entonces, es difícil establecer los orígenes de este concepto. Estrés deriva del griego stringere, que significa provocar tensión. (Ivancevich y Matteson, 1989)

A mediados del siglo XIX, el fisiólogo francés Benard (1971), sugirió que una de las cualidades más característica de todos los seres vivos, es la capacidad para mantener la constancia de su medio interno, a pesar de los cambios del medio. Las propiedades físicas y la composición química de nuestros fluidos y tejidos orgánicos, tienden a permanecer constantes a pesar de todos los cambios que sobrevienen a nuestro alrededor; es decir, los cambios en el ambiente pueden perturbar al organismo y es necesario que éste recupere su estabilidad.

Esto se relaciona con la "Teoría del Campo" en Psicología Social que propone Lewin (1944), quien dice que la conducta del individuo se caracteriza por una locomoción, alejando a la persona de la región que le produce tensión y dirigiendo su conducta hacia alguna meta. Así, el ser humano busca la manera de percibir al mundo de la manera menos amenazante.

Walter (1920), consideró al estrés como una perturbación de la homeostásis, sobre todo fisiológica, ante situaciones de frío, falta de oxígeno, etc.; además, utilizó el término "niveles críticos de estrés", los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos.

En el marco de la psicología, puede observarse que durante mucho tiempo se utilizó de manera indistinta el término ansiedad refiriéndose al estrés, apareciendo esta palabra en el Psychological Abstracts en 1944. (Lazarus y Folkman, 1991)

En 1950, Selye endocrinólogo de la Universidad de Montreal, definió al estrés como "la respuesta específica del organismo a cualquier demanda" (Selye, 1950). Propuso incluso el nombre de "estresores" a los agentes que producen estrés en un momento dado, (Selye, 1950). Su concepto de estrés fue aplicado a

fenómenos de naturaleza fisiológica, con énfasis particular en las funciones endocrinas; a este tipo de reacciones fisiológicas del organismo, Selye las llamó Síndrome General de Adaptación.

Se le llama síndrome, porque es un conjunto de signos y síntomas que tienen lugar al mismo tiempo; además de ser dependientes unas de otras. Se le llama general porque las consecuencias de los estresores ejercen influencia sobre diversas partes del organismo; el término adaptación se refiere a la estimulación de las defensas destinadas a ayudar al organismo para que se ajuste al estresor o lo afronte. Las tres fases del SGA son: estado de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento. (Ivancevich y Matteson, 1989).

Estado de alarma: es la respuesta inicial de un llamado general de las fuerzas que defienden al organismo. Ningún organismo vivo puede mantenerse indefinidamente en estado de alarma. Primero hay un incremento de adrenalina en la circulación sanguínea, que actúa sobre los músculos y tejidos gruesos, causando en ellos la liberación de sustancias químicas que éstos almacenan; el hígado convierte posteriormente tales sustancias en glucosa, que al corazón y otros órganos utilizan como fuente de energía.

También aumenta el ritmo de la respiración y frecuencia cardiaca, así como el nivel de colesterol en la sangre. Disminuye el proceso digestivo, se activan los mecanismos de coagulación sanguínea; hay reducción de la temperatura corporal y un descenso de la presión arterial. Todos los sentidos están en estado de hiperactivación.

Fase de resistencia: es la reacción interna que estimula los tejidos de defensa; el organismo identifica al órgano o sistema mejor dotado para afrontar la amenaza que representa el estresor. Los cambios asociados a este estado dependen de la estrategia que adopte el individuo.

Fase de agotamiento: La exposición prolongada y continua a un mismo estresor puede acabar con la energía adaptativa disponible, y el sistema que se enfrenta al estresor se agota. Muchos síntomas de la fase de alarma aparecen de nuevo y en esta fase se producen las enfermedades de adaptación tales como: hipertensión, trastornos vasculares, gastrointestinales y de vías respiratorias entre otras.

Selye (1956) fue responsable de popularizar el concepto estrés en el vocabulario científico y de iniciar una serie de investigaciones teóricas en

diversas áreas de la medicina; posteriormente se empezaron a estudiar y observar los correlativos psicológicos y sociológicos del estrés. (Lazarus y Folkman)

En 1959, Miller concibió al estrés, como una clásica respuesta condicionada, que llevaba a la aparición de hábitos inútiles de reducción de ansiedad.

La conceptualización del estrés propuesta por McGrath (1970), es la siguiente: "el estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta del organismo con consecuencias adversas resultantes".

A partir de la década de 1960, se fue aceptando progresivamente la idea de que el estrés es un aspecto inevitable de la condición humana y que dependiendo de su afrontamiento, se establecían las diferencias en cuanto a la adaptación lograda como resultado final.

Hasta entonces el estrés había sido definido como un estímulo o una respuesta. Las definiciones en las que se le considera un estímulo se centra en los acontecimientos del entorno, aceptando que ciertas circunstancias son de manera general, para todo el mundo, estresantes, sin embargo, su deficiencia se refiere a que no tienen en cuenta las diferencias individuales en la evaluación de la situación estresante.

Las definiciones que consideran al estrés como una respuesta, se refieren al estado de estrés que es concebido como resultante de una demanda negativa del organismo, considerándolo al individuo como dispuesto a reaccionar a ésta.

Actualmente se han producido varios cambios en la forma de concebir y conceptualizar al estrés, ya que existe una combinación general en el sentido de que los factores sociales y psicológicos importantes para su aparición, son los factores personales, el afrontamiento y la valoración cognitiva que realiza el sujeto ante las demandas. (Lazarus y Folkman, 1991).

De esta manera surge un concepto relacional del estrés en el cual se considera tanto al individuo como al contexto, dándole un lugar especial a la clase de relación que se establece entre los dos.

En base a esto y para fines del presente estudio se tomará la definición elaborada por Lazarus (1966), la cual expone que "el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno, que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar" (Lazarus y Folkman, 1991).

Este modelo transaccional considera al individuo y al entorno en una relación bidireccional, dinámica y recíproca. Se habla de transacción y no de interacción, ya que la primera implica la creación de un nuevo nivel en el que los elementos separados, individuo y entorno, se unen para formar un solo significado de relación.

Dentro de esta definición hay dos procesos que tienen lugar en la relación individuo - entorno: la evaluación cognitiva y el afrontamiento. "La evaluación cognitiva es un proceso evaluativo que determina por qué y hasta qué punto una relación determinada o una serie de relaciones entre el individuo y el entorno es estresante". (Lazarus y Folkman, 1991).

El "afrontamiento" es el proceso a través del cuál el individuo maneja las demandas de la relación individuo - ambiente que evalúa como estresantes y las emociones que ello genera" (Lazarus, 1991). El afrontamiento no debería confundirse con el dominio sobre el entorno; muchas fuentes de estrés no pueden dominarse y en tales condiciones el afrontamiento eficaz incluiría todo aquello que permita al individuo tolerar, minimizar, aceptar o incluso ignorar aquello que no puede dominar.

2.6 PSICOFISIOLOGIA DEL ESTRÉS

Todos los seres vivos, responden bioquímicamente a su ambiente; además los seres humanos también responden psicológicamente. La adaptación que exige el afrontar el estrés produce numerosas alteraciones bioquímicas. Todo esto es necesario para garantizar una respuesta eficaz. Si la adaptación que se intenta es correcta, probablemente pasará inadvertida y producirá pocos o ningún efecto colateral negativo. Si es incorrecta, el resultado puede ser impropio y disfuncional.

Las reacciones bioquímicas ante los estresores, pueden presentar una notable similitud en una amplia variedad de situaciones; por lo que es necesario tener cierto conocimiento de los mecanismos involucrados en este proceso, con el fin de comprender el estrés y sus consecuencias.

La fisiología de la respuesta del cuerpo a los estresores, es una descripción de la forma en que este se moviliza para autoprotgerse. En las situaciones de

estrés se presentan cambios corporales, ante los cuales la respuesta es muy compleja y afecta principalmente al sistema cerebral, al sistema nervioso autónomo y al sistema endocrino.

La respuesta ante el estrés comienza en el cerebro, con la percepción del estresor. La sección del cerebro responsable de iniciar la cadena de respuestas es la corteza cerebral (parte del cerebro involucrada en la conducta y en los procesos mentales conscientes). Es ahí donde se registra la percepción del estresor.

Cuando un individuo percibe un estresor, el hipotálamo (controlado por la corteza cerebral) activa el sistema nervioso autónomo, que inicia una serie de movimientos de adaptación o defensa; esto se logra a través de dos vías del sistema: el sistema nervioso simpático y el sistema nervioso parasimpático.

El sistema nervioso simpático despierta diversos sistemas que son parte de los cambios que sufre el cuerpo mientras se prepara para la defensa. Aquí el individuo presentará pulso acelerado, sudoración, "un vacío en el estomago", entre otros síntomas que se asocian con amenazas de algún tipo; y el sistema nervioso parasimpático tendrá la responsabilidad de tratar de calmar y relajar el organismo.

Así mismo es sistema endocrino integrado por numerosos glándulas, producen una variedad de hormonas, las cuales van a la circulación sanguínea y tienen la función de ser reguladoras químicas de la actividad fisiológica.

Dentro de las glándulas endocrinas se encuentra la pituitaria, que está directamente conectada con el hipotálamo; esta glándula se encarga de regular la producción y actividad hormonal dentro de todo el sistema endocrino. Estas hormonas (ACTH, cotisona, cortisol) preparan al cuerpo para que maneje o se adapte al estresor mediante el flujo sanguíneo, la respiración, etc.

También dentro del sistema endocrino, son puestas a funcionar las glándulas suprarrenales, gracias a la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) de la pituitaria, que a su vez produce la adrenalina y la noradrenalina y una familia de hormonas llamadas corticoides.

Todo este conjunto de hormonas pasa directamente a la circulación sanguínea y de ahí a los músculos y órganos relevantes, esto alerta al cuerpo para que se ponga en guardia contra cualquier amenaza que este experimentando. (Ivancevich y Matteson, 1989).

Por lo tanto la respuesta del cuerpo ante un estresor es la movilización neuroquímica de todos los mecanismos de adaptación disponibles, que le hacen frente al estresor. Pueden efectuarse numerosos cambios, algunos visibles para cualquier observador, algunos solo experimentados por el propio individuo y algunos más pasan inadvertidos por el individuo bajo estrés.

Estos cambios incluyen entre otros: la aceleración del sistema cardiovascular, aumento de la respiración y el ritmo cardiaco en un 25%, aumenta la presión sanguínea y se libera más colesterol en la circulación sanguínea. Los compuestos químicos que hacen que la sangre se coagule son liberados en la circulación sanguínea para ayudar a que el cuerpo restañe las posibles heridas. El corazón late con más fuerza e irregularidad. La adrenalina dilata los bronquios para que haya mayor oxigenación. La sangre pasa de las extremidades a los órganos vitales, lo que hace que pies y manos se enfríen y se reduzca la temperatura dérmica. Las funciones intestinales se vuelven más lentas, aumenta la sudoración y las pupilas se dilatan para proporcionar el campo visual máximo. Todos los sentidos se agudizan, incluso cambia el patrón de las ondas cerebrales. (Schwartz, 1975).

Este complejo patrón de sucesos requiere de un gasto importante de energía. Si se asume una postura defensiva durante períodos de tiempo prolongados, o por si un largo período activamos repetidamente nuestras defensas, pueden obtenerse como resultado grave consecuencias negativas. Las reacciones menos extremas son: menor resistencia al estrés, depresiones, pérdida de motivación e inestabilidad emocional. La reacción más extrema sería la muerte debido a la insuficiencia de adrenalina.

De esta manera se puede concluir que todas las fuerzas del organismo amenazado se movilizan, para hacer frente al estresor.

2.7 ESTRESORES Y DIFERENCIAS INDIVIDUALES

Después de haber definido al estrés y ver los diferentes cambios que provoca en el organismo, se procederá a definir los estresores y los diferentes tipos que hay.

Un estresor es el estímulo que provoca la respuesta al estrés, es un agente externo perturbador. (Ivancevich y Matteson, 1989).

No todos los estresores provocan una respuesta en todas las personas, ni en el mismo estresor provocará siempre una respuesta en la misma persona.

Los estresores desempeñan un papel con diferente grado de significación a nivel individual, grupal, organizacional y físico.

Según McLean (1976), existen dos variables que ayudan a determinar el grado en que un estresor provoca una respuesta al estrés: el contexto, que es el medio ambiente social y físico en el cual se presenta el estresor, y la vulnerabilidad, que son las características personales del individuo (edad, sexo, rasgos de personalidad, etc.) (Ivancevich y Matteson, 1989); por el momento sólo se hará referencia de los diferentes tipos de estresores y su contexto; de la vulnerabilidad al estrés (diferencias individuales) se hablará más adelante.

Muller L. (1976) hizo una clasificación general de los estresores, dividiéndolos en cuatro categorías:

1) Estresores Físicos.

Estos pueden ser de tres clases: a) actividades corporales, como son el correr, nadar etc. causan estrés ya que el cuerpo debe tener una mayor carga de energía para poder realizar dichas actividades, b) condiciones físicas del medio, estas podrían ser los cambios de temperatura, el ruido el polvo, la suciedad, las heridas, etc. c) condiciones internas del organismo, son aquellas que ponen en marcha dentro del cuerpo procesos que deben responder con el estrés, por ejemplo: las bacterias, virus, sustancias tóxicas o la sensación de dolor. Todas ellas exigen una reacción general de acomodación del cuerpo. (Troch, 1982).

2) Estresores Mentales

Se consideran como tales, cualquier proceso cognitivo que implica funciones superiores y que obliga a concentrar totalmente la atención para así poder realizar la tarea impuesta (lectura, juego de ajedrez, etc.) (Troch, 1982).

3) Estresores Psicológicos

Ambos estresores están mutua e íntimamente relacionados. El individuo experimenta ansiedad, conflictos, presión, etc. por mencionar algunos factores psicológicos, que son producidos por su interacción con el medio, por ejemplo, en la vida laboral, en el hogar, el gozo del tiempo libre, el tráfico, los medios de comunicación social, la estructura familiar, así como las relaciones sociales. (Troch, 1982)

b) Ambigüedad del rol

La ambigüedad del rol es la ausencia de la definición del papel del individuo en el trabajo, cuando la función de una persona está poco estructurada, cuando los objetivos a realizar son imprecisos, cuando no conoce la magnitud de sus responsabilidades o la información que tiene no es lo suficientemente amplia para que se pueda tomar una buena decisión (Stora, 1991).

c) Sobrecarga de trabajo

La sobrecarga de trabajo puede ser de dos formas: cualitativa y cuantitativa.

La sobrecarga cualitativa consiste en una tarea con excesiva dificultad para su realización. La sobrecarga cuantitativa es aquella en que hay mucho trabajo y se dispone de poco tiempo para realizarlo.

La sobrecarga para algunas personas no es necesariamente fuente de estrés, debido a que ellos ven el la sobrecarga de trabajo un desafío y esto resulta motivante. (Stora, 1991)

d) Complejidad en la tarea

La tarea puede ser tan simple que el empleado la realiza eficientemente o tan compleja que la persona sea incapaz de realizarla. Asimismo, una tarea simple se vuelve rutinaria muy pronto y las complejas implican demasiados cambios y esfuerzo, por lo que ambas son generadoras de estrés (Turcotte, 1996)

e) Autonomía relacionada con la tarea

La autonomía se encuentra relacionada con el nivel jerárquico y las responsabilidades. A mayor jerarquía mayor el control que se tiene sobre la conducta laboral.

Cualquier tipo de responsabilidad ya sea por recursos humanos o por recursos materiales puede ser considerada como una carga para el individuo. La responsabilidad por recursos humanos, por su misma naturaleza, implica mayor interacción con otros, mayor carga y presión de trabajo.

g) Evaluación del desempeño

A pocas personas les agrada que los evalúe otra persona, sea éste un maestro o un supervisor, ya que es difícil aceptar la opinión ajena sobre nuestra capacidad y competencia. Cada vez que el individuo se encuentra bajo una situación de evaluación surge el estrés. (Stora, 1991)

h) Estresores relacionados con el desarrollo de la carrera

Se refiere al progreso de la carrera laboral de las personas. Algunas variables de la carrera como son: la inseguridad en el trabajo, la no correspondencia entre las aspiraciones de la carrera y el nivel real de los logros y una promoción exagerada o desproporcionada, puede servir como estresores cuando se convierten en fuente de preocupación, ansiedad o frustración para la persona. (Ivancevich y Matterson, 1989)

4) Estresores organizacionales

Se les conoce como macrofenómenos, pues están asociados a una perspectiva global del trabajo, por ejemplo:

Clima organizacional: El ambiente que prevalece en el lugar de trabajo va a depender de la interacción entre las personas, así como las metas tanto personales como organizacionales. El clima puede afectar a la gente de diferentes maneras. El clima organizacional puede hacer que las personas gocen de un ambiente relajado, con poco estrés o que sufran de un ambiente tenso de trabajo y por consiguiente, las consecuencias de un estrés intenso. (Ivancevich y Matteson, 1989)

a) Lugar de trabajo: Es el espacio personal que se ocupa dentro del área de trabajo; son las partes de la lugar del trabajo, que ya se han vuelto familiares para la persona.

5) Estresores extraorganizacionales

"Son las acciones, situaciones o los sucesos ajenos a la organización que podrían resultar estresantes para la gente (Ivancevich, 1989), éstos influyen en la conducta de la persona dentro del trabajo. Estos son: la familia, la situación económica financiera, etc.

El estrés con respecto a la familia y al trabajo es un círculo vicioso, en donde la familia es fuente de tensión en el trabajo y el trabajo fuente de tensión en la familia.

Debido a que la familia es uno de los aspectos más importantes del individuo, si se tienen buenas relaciones familiares (marido - mujer, padres - hijos), la familia puede ser un lugar para aliviar el estrés laboral, pero sino es así puede contribuir a que éste aumente en gran medida. (Ivancevich y Matteson, 1989)

En la actualidad la situación económica es un factor de estrés muy importante, los excesivos aumentos en los costos de la comida, la ropa, la atención médica, los transportes, la educación; entre otros han deteriorado el poder adquisitivo de mucha gente. La clase social y el lugar de residencia son factores que están íntimamente relacionados con la situación económica de la persona y pueden ser fuente potencial de estrés. El hecho de pertenecer a una clase social privilegiada no implica que no se tenga estrés; cada clase, de acuerdo a las circunstancias que le rodean, experimenta estrés en mayor o menor grado. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Como se puede observar, los estresores desempeñan un papel con diferente grado de significación, las situaciones que para algunas personas son estresantes para otras no lo son.

Las respuestas emocionales, psicológicas y conductuales, consideradas como indicadores de estrés dentro del ámbito laboral y/o familiar, están influenciadas por la percepción que el individuo tiene de los estresores.

2.8 DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y VULNERABILIDAD AL ESTRÉS

Todo individuo es diferente y para poder comprender el porqué de esta situación, es necesario hacer mención de hallazgos que condujeron a esta acepción.

Anteriormente los nativistas pensaban que la herencia era un factor determinante en las diferencias individuales y los ambientalistas, por su parte, consideraban que el medio ambiente era lo que determinaba las diferencias de cada individuo.

Posteriormente se llegó a la conclusión de que tanto la herencia como el medio ambiente juegan un papel decisivo en las diferencias individuales, con esta postura dicotómica se explicó durante mucho tiempo el tema de las diferencias individuales.

Más tarde Hebb (1966) realizó una reclasificación de esta postura dicotómica herencia - ambiente, considerando no solo dos sino cinco factores que son determinantes en las diferencias de cada individuo, las cuales son: genética, química prenatal, química postnatal, sensación constante y sensación variable.

En cuanto al factor genético, la genética va influir en la conducta sólo hasta el momento de la concepción.

Dentro del factor ambiental se debe hacer una distinción entre el ambiente interno del organismo (química) y el ambiente externo (sensación).

La química prenatal se refiere al medio ambiente interno que rodea al feto durante 9 meses.

Química postnatal es lo que sucede en el interior del individuo después del nacimiento, un ejemplo de ello son los cambios hormonales que producen los caracteres sexuales secundarios durante la pubertad. Estos eventos están determinados desde la formación del producto, pero no pueden ser desarrollados hasta haber transcurrido cierto periodo de tiempo.

La sensación constante, comprende todos aquellos aspectos ambientales que permanecen relativamente iguales para todos los miembros de una especie.

Sensación variable como su nombre lo dice, va a variar de un individuo a otro. (Gardiner, 1970)

Es así como este grupo de factores hace a cada individuo único y diferente, también que las personas que las personas difieran en su susceptibilidad al estrés; algunos van a ser capaces de responder positivamente ante los diferentes tipos

de estresores y otros podían percibir los mismos estresores como algo amenazador o irritante.

Las diferencias individuales sirven de moderadoras entre el estrés percibido y la respuesta tanto fisiológica como psicológica que se tenga ante el estresor.

Las diferencias individuales según Ivancevich (1989) se pueden clasificar en dos grupos: demográficas /conductuales y cognoscitivas /afectivas.

Dentro del grupo de las diferencias individuales demográficas / conductuales, se consideran variables: la edad, sexo, estado físico, educación, ocupación.

En cuanto a la edad, existen tres tipos: la edad cronológica: que es el tiempo transcurrido desde el nacimiento; la edad fisiológica, que depende del grado de deterioro experimentado por el organismo; y la edad psicológica, que es la edad que el individuo tiene a nivel mental.

En la relación estrés - edad, éste afecta lógicamente la edad fisiológica, ya que periodos prolongados de intenso estrés, aceleran el proceso de envejecimiento (Ivancevich, 1989).

La variable de sexo, se maneja dependiendo del rol que juega (determinado por el género) cada individuo, el cual va a responder de manera diferente al estrés. Algunos estresores son comunes para hombres y mujeres, por ejemplo, actualmente ambos trabajan y los dos sufren de las tensiones laborales, aspiraciones profesionales, etc.; como consecuencia de estos estresores, los hombres frecuentemente son más propensos a padecer hipertensión o algún mal cardíaco y cierto tipo de estresores son más inherentes de la condición de la mujer (menstruación, embarazo, menopausia, el trabajo doméstico, etc.).

Las personas que se encuentran en buenas condiciones físicas y de salud, resistirán mejor los efectos nocivos del estrés en comparación con las personas no tan saludables. Un medio eficaz para disminuir los efectos del estrés es mediante el ejercicio físico, ya que de esta manera se mejora el estado de salud del individuo. (Stora, 1991)

Los individuos con diferentes niveles educativos tendrán diferencias en cuanto a sus experiencias y por consiguiente su manera de responder al estrés será diferente, siendo esta variable moderadora de estrés. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Dentro del factor ocupación, se encuentran relacionadas diversas variables como son el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y los horario de trabajo. Las condiciones de estrés a que está sujeto el individuo varía en función de la ocupación. Hay trabajos que por su naturaleza son fuentes potenciales de estrés. Independientemente de si se desempeña un trabajo con alto o bajo grado de estrés, siempre habrá un ajuste ocupacional en el que las personas que no logren adaptarse a su empleo tendrán mayor probabilidad de experimentar el estrés que aquellas que se encuentran adaptadas.

La capacidad que tiene cada persona para la ejecución de su trabajo es un actor significativo en la vulnerabilidad al estrés. Las personas que son aptas para la realización de "X" tarea tendrán menor estrés al realizarlas que aquellas que no lo son.

Por último, el tiempo extra que se le dedica al trabajo afecta de tal manera que mina la energía física y mental del individuo, provocando que ante una situación de estrés no se tenga suficiente para afrontarla (Ivancevich, 1989)

Las diferencias individuales cognoscitivas /afectivas se refiere a los diferentes aspectos que conforman la personalidad del individuo y son: nivel de necesidad, apoyo social, autoestima, locus de control interno y externo y tipo de personalidad.

La conducta del individuo está en función de sus necesidades; ya sean estas necesidades básicas como la alimentación o necesidades de mayor nivel como la autorealización. Dependiendo de las necesidades a cubrir en cada persona y lo que esté dispuesta a hacer para lograrlas, el estrés les afectará diferencialmente. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Hay evidencias que demuestran que el apoyo social puede amortiguar el impacto del estrés (Robbins, 1991). El efecto moderador de esta variable actúa mitigando los efectos negativos aún de trabajos que implican un gran esfuerzo, ya sea éste físico o mental.

Para aquellos individuos que les resulta hostil su ambiente de trabajo y no encuentren ahí apoyo, pueden encontrarlo fuera, en la relación familiar, con los amigos y en la sociedad; este apoyo hace a los estresores laborales más tolerables, en especial para aquellas personas que tiene una alta necesidad de apoyo. (Robbins, 1991)

Una autoestima alta produce mayor confianza, lo que permite al individuo una mayor habilidad para manejar satisfactoriamente las diferentes situaciones que se presenten. Inversamente, los bajos niveles de autoestima pueden facilitar los efectos nocivos del estrés. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Las personas con un locus de control interno, controlan su propio destino. Las personas con un locus de control externo, su vida está controlada por factores externos.

Estudios hechos por Blake y sus colaboradores (1965), indican que las personas con locus de control interno, perciben su trabajo como menos estresante, debido a que tienen mayor control sobre los eventos; a las personas con locus de control externo, debido a su pasividad, es más probable que una situación estresante les afecte.

Cada día son más investigaciones que apoyan la hipótesis de que el efecto del estrés sobre la conducta de las personas que trabajan depende del tipo de personalidad que ésta tenga.

Existen dos tipos de personalidad, la tipo A y la tipo B. Las personas con personalidad tipo A se caracterizan por un fuerte impulso competitivo y un dinamismo excesivo, son ambiciosas y agresivas, siempre deseosas de nuevos logros, luchan contra el tiempo, siempre tiene prisa. Son hostiles, aunque se las arreglan para encubrir tal actitud. Su hostilidad y agresividad la utilizan para competir con otros, particularmente en su trabajo.

Las personas con personalidad tipo B, presentan rasgos muy diferentes, no tienen la urgencia del tiempo, no necesitan exhibir o hablar de sus logros, a menos que la situación lo requiera, no tratan de demostrar ser superiores, son capaces de relajarse sin tener sentimientos de culpabilidad; llevan una vida normal sin tantas tensiones en todos los aspectos de su vida y de su trabajo.

Las personas de tipo A, por las mismas características de su conducta, tiene mayores posibilidades de exposición a ciertos estresores, con lo que van disminuyendo su resistencia al estrés al negarse a relajarse. Las personas de tipo B pueden trabajar tan duro como las de tipo A, estar en ambientes productores de estrés y no sufrir o apenas sentir los efectos nocivos de éste. (Robbins, 1991)

La manera en que se prevén los acontecimientos estresantes, la familiaridad que se tiene con respecto a los mismos, así como las diferencias individuales, van a llevar a cada individuo, de manera muy particular, a afrontar

los eventos estresantes de tal manera, que el mismo individuo va a permitir o no que el estrés afecte su salud y desempeño laboral.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente estudio tuvo como objetivo general conocer, si existen diferencias estadísticamente significativas en la autoestima y estrés entre las mujeres dedicadas a la investigación científica, profesionistas y amas de casa.

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En un país como México, en donde la economía se ha globalizando, lo cual ha hecho que las necesidades de supervivencia de la población hayan incrementado, ha ocasionado que los hábitos y la ideología que tiene esta cultura con relación a la mujer, permitan que ésta cuente con la posibilidad de tener diferentes alternativas para su desarrollo. Es así como, las mujeres comienzan a interesarse en actividades fuera de casa y en terrenos laborales que eran considerados exclusivos del hombre. La participación activa de la mujer en su propio desarrollo ha demostrado la importancia que tiene para el país y para ella misma el sentirse productiva. Sin embargo, la mujer no ha podido deshacerse del todo de los estereotipos que la sociedad le impone, por el simple hecho de ser mujer. De tal manera que ha adoptado dentro del desempeño de su género el manejo de una gran diversidad de roles; por ejemplo: profesionista, investigadora, empleada federal, etc. y además ama de casa; con las responsabilidades que el manejo de una casa implica, ya que se considera que si es de otra manera, los costos de los errores recaerán en ella, y es así, como algunas mujeres, temen desarrollarse exclusivamente profesionalmente, sin ir de la mano con aquellas actividades que la sociedad por ser mujer le impone.

Algunas mujeres en la actualidad se han desarrollado profesionalmente y activamente sin ligarse de manera rígida a las actividades que culturalmente se le impone, sin embargo se cree que esto tiene relación con la autoestima y otros factores como el estrés que le permiten visualizarse de manera diferente sin el temor de ser catalogadas como poco valoradas por individuos de su propio género u opuesto.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio, se considera de campo, así como de tipo comparativo inferencial.

Se aplicó la *Escala de Autoestima de Rosenberg* (1965), y *Cuestionario SWS - SURVEY de Estrés y Salud Mental* (Gutiérrez, 1994); con el fin de poder observar las diferencias en una muestra de mujeres con tres tipos diferentes de actividad laboral.

HIPÓTESIS

H1: Existen diferencias significativas, en la autoestima de mujeres dedicadas a la investigación científica, en comparación a la autoestima de mujeres profesionistas y amas de casa, debido a la actividad que desempeñan.

H0: No existen diferencias significativas, en la autoestima de mujeres dedicadas a la investigación científica, en comparación a la autoestima de mujeres profesionistas y amas de casa, debido a la actividad que desempeñan.

H1: Existen diferencias significativas, en el nivel de estrés de mujeres dedicadas a la investigación científica, en comparación al nivel de estrés de mujeres profesionistas y amas de casa, debido a la actividad que desempeñan.

H0: No existen diferencias significativas, en el nivel de estrés de mujeres dedicadas a la investigación científica, en comparación al nivel de estrés de mujeres profesionistas y amas de casa, debido a la actividad que desempeñan.

VARIABLES

Variable independientes: De clasificación o atributiva:

Ocupación con 3 niveles:

Grupo I. Mujeres con estudios de Maestría o Doctorado dedicadas a la docencia y a la investigación.

- Grupo II. Mujeres profesionistas activas con licenciatura.
- Grupo III. Mujeres amas de casa con un nivel mínimo de estudios de bachillerato.

Variables dependientes o de criterio:

Las variables de mayor interés para el presente estudio fueron: Autoestima y Estrés.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Variable Independiente:

Ocupación: Se define por el trabajo que ejecuta y coincide, por tanto con su actividad profesional. Pero las ocupaciones, como un producto social, resulta de la división de funciones en una sociedad y dependen por tanto de la estructura y funcionamiento de esta. (Diccionario de Ciencias Sociales II, 1976)

Variables Dependientes:

- ✓ *Estrés:* Es una relación particular entre el individuo y el entorno, que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1991)
- ✓ *Autoestima:* Actitud más o menos respecto de...él sí mismo. (Rosenberg, 1965).

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Variable independiente:

Ocupación: Tarea útil o necesaria en que se emplea el tiempo, reportado en la sección de datos generales del instrumento.

VARIABLES DEPENDIENTES:

- ✓ *Autoestima*: Puntaje obtenido por los sujetos en la escala de autoestima. (Rosenberg 1965).
- ✓ *Estrés*: Puntaje obtenido por los sujetos en el cuestionario SWS-SURVEY de Estrés y Salud Mental^c. (Gutiérrez, 1994)

SUJETOS

El presente estudio se llevó a cabo con 180 sujetos divididos en tres grupos de 60 sujetos cada uno. La división quedó de la siguiente manera: Grupo I: Investigadoras. Grupo II: Profesionistas y Grupo III: Amas de casa. La población estudiada en su totalidad pertenece al sexo femenino.

MUESTRA

Con respecto a las edades de la población, se pudo observar que en su mayoría, el rango de edad de los sujetos va de los 40 a los 49 años (40%), seguido del rango de edad de los 30 a los 39 años (28.9 %), el 18.3 % estuvo en el rango de más de 60 años y por último con 12.8% va del rango de entre los 20 a los 29 años.

Con una mediana de 3.00 que corresponde al rango de 40 a 49 años.

Otro de los aspectos, en términos descriptivos, fué el estado civil, al respecto, se puede decir que el mayor porcentaje corresponde a las casadas (50.6%).

En cuanto a la escolaridad de la población, se observó que, 37.2% sujetos, cuentan con un nivel de estudios de licenciatura, lo que corresponde, en su mayoría al grupo de profesionistas, aunque dentro de este nivel de estudios se encuentran también investigadoras, y en una proporción muy pequeña amas de casa. Los sujetos con estudios de Posgrado (15.6%) están distribuidos entre las

profesionistas y las investigadoras. El doctorado (16.7%), en su mayoría lo reportaron las investigadoras. Por otro lado 16.1% de los sujetos, cuenta con estudios técnicos o de bachillerato, esto reportado en su gran mayoría por las amas de casa.

La media es de 3.00, que corresponde al nivel de estudios de Licenciatura.

La mayoría de los sujetos reportaron como turno de trabajo el matutino(65.5%); seguido del turno etiquetado con el nombre de tiempo completo (67.7%); y se encontró con menor porcentaje el vespertino (3.3%), rotación de turnos (2.2%) y mixto (2.2%). La mediana es de 1.00 que corresponde turno de trabajo matutino.

Con respecto al la frecuencia de las horas trabajadas se pueden observar que, en general va de 20 a 60 hrs. (86.1%); y un porcentaje muy pequeña de la muestra trabaja menos de 80hrs (1.1%). La media es de 2.47 y la desviación estándar .758.

El nivel económico de la población fue medio (76.1%), seguido del nivel económico bajo (12.8%)y por último se puede apreciar que el 10.6%, posee un nivel alto. La mediana es de 3.00 que corresponde al nivel económico Medio.

Otro elemento que se consideró, fue el tipo de profesiones a las que se dedican los sujetos de la muestra. Para poder analizar este elemento fue necesario agrupar las profesiones de la siguiente manera:

❖ *Area Económico - Administrativo:*

Administración, Contaduría.

Grupo social: Comunicación y Sociología.

❖ *Area Químico - Biológicas:*

Grupo científico: Biología y Química.

Grupo científico - tecnológico: Ingeniería química, Q.F.B.

Grupo científico asistente: Enfermería Medicina y Odontología.

❖ *Area Físico - Matemática:*

Física y Actuaría.

Grupo científico tecnológico A: Geología, Ingeniería geológica y Astronomía.

Grupo científico tecnológico B: Arquitectura e Ingeniería electromecánica.

❖ *Area Social:*

Derecho y Trabajo social.

Grupo humano: Filosofía, Historia, Pedagogía, Antropología y Lingüística

Lo que se pudo apreciar fué que, el área de estudio que mostró un mayor porcentaje de sujetos, es el área Social, con un 35%. En las áreas, Químico-Biológico, junto con Económico - Administrativo, mostraron un porcentaje del 24 y 23%; en tanto que el área Físico - Matemático, solo contó con el 17% de la muestra.

INSTRUMENTOS

A) Escala de Autoestima:

La es el instrumento que más ampliamente se ha utilizado para medir la autoestima. Es una escala de autoaplicación (lápiz y papel), toma aproximadamente 15 minutos en contestar; consta de 10 reactivos que miden la autoestima así como aquellos sentimientos de respeto y apreciación por uno mismo.

Las opciones de respuesta de cada reactivo son cuatro (escala tipo Likert): 1) Estoy muy de acuerdo, 2) Estoy de acuerdo, 3) No estoy de acuerdo, 4) Estoy muy en desacuerdo. (Anexo 2).

En diferentes estudios, la escala de Autoestima de Rosenberg ha tenido un coeficiente alfa de .77, por test - retest. Wyle (1989) reportó un coeficiente alfa de .85 a dos semanas, y de .73 a siete meses respectivamente.

Confiabilidad y validez: Sus múltiples aplicaciones refieren índices de consistencia interna entre .77 y .88 (Blascovich y Tomaka, 1991; Hagborg, 1996).

La medida de la autoestima de la Escala de Rosenberg, ha demostrado adecuada validación y correlación con otras escalas de autoestima (Byre, 1983), a nivel internacional la consistencia interna de la escala, obtuvo un alfa de Cronbach de .83.

B) Cuestionario SWS - SURVEY de Estrés y Salud Mental (Gutiérrez, 1994). Cuestionario de autoaplicación (lápiz y papel) que toma aproximadamente 30 minutos en contestar; consta de 200 reactivos que evalúan factores de estrés y apoyo en las áreas personal (se refiere a la constitución personal - familiar y disposición propia), social (son las relaciones interpersonales ajenas al trabajo), laboral (involucra la situación proveedora de ingreso) y de salud mental.

Las opciones de respuesta de cada reactivo son cinco (escala tipo Likert):

A) Nunca, B) Casi nunca, C) Ocasionalmente, D) Frecuentemente, E) Muy frecuentemente. (Anexo 1)

Los reactivos están divididos en 8 escalas que miden los indicadores de salud mental pobre (SP), indicadores de buena salud mental (BS), indicadores de estrés en el trabajo (ET), indicadores de apoyo en el trabajo (AP), indicadores de estrés personal (EP), indicadores de apoyo personal (AP) indicadores de estrés social (ES), e indicadores de apoyo social (AS). Dentro de los campos contenidos en los factores de estrés como de apoyos, se manejan tres dimensiones:

Situacional: Circunstancias de vida, familiar, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades sociales, etc.

Trabajo: Condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, naturaleza del trabajo, etc.

Personal: Los valores personales, actitudes, estilos de vida, competencia, etc.

Para el presente estudio solo se utilizaron seis de las ocho escalas, quedando excluidas las escalas de salud mental pobre y buena salud mental; ya que, solo fue necesario conocer los factores de estrés, así como sus diferentes indicadores; al igual que aquellos factores de apoyo; que se encontraran relacionados con los niveles de autoestima.

Indicadores de Estrés en el trabajo (ET): Estos reactivos incluyen factores de estrés en el lugar de trabajo, que son debidos a la naturaleza del mismo, las condiciones de trabajo, conflictos interpersonales, las obligaciones personales y las necesidades de los sujetos para su propia realización.

Indicadores de Apoyo en el Trabajo (AT): Incluye condiciones de trabajo, que propician plenamente el desarrollo de las potencialidades de cada persona, el

trabajo con significado, buenas relaciones interpersonales de apoyo y, en general, condiciones de trabajo confortables.

Indicadores de Estrés Personal (EP): Estos reactivos reflejan la disposición del individuo y el comportamiento del sujeto, que incluyen las emociones que en general van desde la culpa, el fracaso e ineffectividad; comportamiento social inapropiado.

Indicadores de Apoyo Personal (AP): Disposición del individuo, y consiste en actitudes de autoconfianza, habilidad para manejar y controlar eventos de la vida (buenas estrategias de afrontamiento de los diversos estresores), satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes de sí mismo en su propia situación de vida.

Indicadores de Estrés Social (ES): Situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo e incluye condiciones de vida caóticas, peligrosas e insalubres, relaciones conflictivas; en el clima familiar, con los amigos y los vecinos, etc.

Indicadores de Apoyo Social (AS): Comprende situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo, que incluye relaciones compatibles, útiles y satisfactorias; además de condiciones de vida confortables y de protección.

El Cuestionario SWS - SURVEY, funciona como instrumento de diagnóstico descriptivo.

En México, 90 jueces profesionales de la salud mental, validaron el SWS - SURVEY (alfa de Cronbach por subescala de .913 a .963) los valores de consistencia interna fluctúa entre .78 a .90 (Gutiérrez, 1994).

PROCEDIMIENTO

Se seleccionó a los sujetos de tal manera que cumplieran con las características mencionadas en la sección de muestra. Una vez constituida ésta, se procedió a aplicar la *escala de autoestima de Rosenberg* y el *Cuestionario SWS - SURVEY de Estrés y Salud Mental^c* a cada sujeto de forma individual. La aplicación de las escalas en el caso de las investigadoras científicas se llevó a cabo en diferentes institutos de investigación de la UNAM; a las profesionistas al igual que a las amas de casa se les aplicaron las escalas, en cada uno de los lugares en donde desempeñan sus labores.

Una vez terminadas las aplicaciones, se realizaron los análisis estadísticos correspondientes a los datos obtenidos.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS

Se realizó un alfa de Cronbach, al Cuestionario SWS - SURVEY de Estrés y Salud Mental^c, (así como a cada una de las seis subescalas); al igual que se obtuvo el alfa de Cronbach de la escala de Autoestima de Rosenberg; esto con el propósito de conocer la confiabilidad de las escalas, así como la consistencia interna entre los reactivos.

Se realizó un Análisis de Correlación Producto - Momento de Pearson, con el fin de conocer la relación entre los factores de la escala de autoestima y estrés.

Y por último, se procedió a realizar un Análisis de Varianza (ANOVA), tanto para la escala de Autoestima como para la de Estrés; así como una prueba Post hoc de Tukey; para poder señalar las diferencias estadísticas entre los tres grupos, con relación a la autoestima y el estrés de cada uno de éstos.



CAPÍTULO 4. RESULTADOS

La presente investigación tuvo como fin comparar la autoestima y el estrés de las mujeres dedicadas a la investigación científica, en relación con mujeres profesionistas y amas de casa.

Para ello se aplicaron solo seis de las ocho subescalas del Cuestionario SWS - SURVEY de Estés Mental^c (Gutiérrez, 1994) (Estrés en el trabajo (ET), Estrés personal (EP), Estrés Social (ES), Apoyo en el Trabajo (AT), Apoyo Social (AS) y Apoyo Personal (AP)) ya que, para el presente estudio, solo era necesario conocer aquellos factores relacionados con el estrés así como sus diferentes indicadores; y además aquellos factores relacionados con el apoyo; los cuales se encuentran muy relacionado con los niveles de autoestima.

En primer lugar se obtuvo el Alfa de Cronbach de las 6 subescalas, así como del total del Cuestionario SWS - SURVEY de Estés Mental^c (Gutiérrez, 1994) al igual que se obtuvo el Alfa de Cronbach de la Escala de Autoestima (Rosenberg, 1994); esto con el propósito de conocer la confiabilidad de las escalas, así como la consistencia interna entre los reactivos.

En el caso de las subescalas de Estrés en el Trabajo (ET), Estrés Social (ES) y Estrés Personal (EP); se pudo observar que, para todas las subescalas existe una consistencia interna alta, lo cual indicó que los reactivos en realidad midieron lo que cada escala en específico debía medir.

Para el caso de los indicadores de Estrés en el Trabajo (ET), los reactivos incluyen factores de estrés en el lugar de trabajo, conflictos personales, obligaciones personales y las necesidades de los sujetos para su propia realización. En el caso de los indicadores de Estrés Personal (EP), los reactivos reflejan la disposición del individuo y el comportamiento del sujeto, que incluyen las emociones que en general van desde la culpa, el fracaso e ineffectividad y comportamiento social inapropiado.

Por último, los indicadores de Estrés Social (ES), consideran las situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo, e incluyen condiciones de vida caóticas, peligrosas e insalubres, relaciones conflictivas en el clima familiar con los amigos, vecinos, etc. (Gutiérrez, 1994) (Ver tabla 1)

Se pudo observar que, para todas las subescalas existe una consistencia interna muy buena. (Ver tabla 1)

Tabla 1. Alfa de Cronbach de las Subescalas de Estrés, del Cuestionario de Estrés.

	Estrés en Trabajo (ET)	Estrés Social (ES)	Estrés Personal (EP)
Alfa de Cronbach	.8201	.8524	.8424

La confiabilidad del total de estas subescalas, obtuvo un índice de correlación muy alta (.9342), es decir que, en términos generales las tres subescalas de estrés tienen en su totalidad un índice de consistencia muy alto; lo cual quiere decir que con el instrumento se pueden identificar los problemas y puntos fuertes, en relación con los niveles de estrés en los sujetos.

En cuanto a las subescalas de Apoyo dentro del Cuestionario de Estrés, se observó que, los niveles de alfa de las subescalas de Apoyo en el Trabajo (AT) y Apoyo Social (AS) presentaron índices de consistencia interna altos, aunque por otro lado, la subescala de Apoyo Personal (AP) presentó un índice de consistencia interna bajo, aunque se puede decir que es considerable; esto hace referencia a que existen algunos reactivos que no están midiendo aquellos índices que reflejan en realidad, el apoyo personal que los sujetos han recibido; aunque para fines del presente estudio, el objetivo no fue la validación del instrumento, sino solo fue conocer la consistencia interna de los reactivos para así poder determinar la confiabilidad de las subescalas. (Ver tabla 2)

Tabla 2. Alfa de Cronbach de las Subescalas de Apoyo del Cuestionario de Estrés

	Apoyo en Trabajo (AT)	Apoyo Social (AS)	Apoyo Personal (AP)
Alfa de Cronbach	.8654	.8365	.7228

A pesar de que se obtuvo un alfa de Cronbach relativamente baja en la subescala de Apoyo Personal, la consistencia interna de todas las subescalas de Apoyo fue de .9171; lo cual indicó que los reactivos en general, hacen referencia a aquellos indicadores que incluyen las situaciones, condiciones, actitudes y disposiciones de los distintos apoyos en los diferentes apoyos en cada uno de sus diferentes aspectos; es decir que, para el caso de los indicadores de Apoyo en el Trabajo (AT), se incluyen condiciones de trabajo que propician plenamente el desarrollo de las potencialidades de cada persona; el trabajo con significado, las buenas relaciones interpersonales de apoyo, y en general, condiciones de trabajo confortables. Los indicadores de Apoyo Personal (AP) hacen referencia a la disposición del individuo, la cual consiste en actitudes de autoconfianza, habilidades para manejar y controlar eventos de la vida, es decir, buenas estrategias de afrontamiento de los diversos estresores, la satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes de sí mismo en la propia situación de vida; y por último los indicadores de Apoyo Social (AS), los cuales comprenden situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo, incluye además relaciones compatibles, útiles y satisfactorias, así como condiciones de vida confortables y de protección. (Gutiérrez, 1994)

En general, se pudo observar que al separar las subescalas de Estrés y las de Apoyo, se obtuvieron índices de confiabilidad internos altos, a excepción de la subescala de Apoyo Social; esto no afecta en gran medida, ya que se obtuvo un alfa de Cronbach de .85, lo cual puede considerarse como un índice de consistencia interna alta, es decir, que la escala puede suponer la identificación de los problemas y puntos fuertes en relación con el estrés.

En lo que concierne a la Escala de Autoestima, se observó un índice de confiabilidad de .7651, es bajo en comparación con el Cuestionario de Estrés, pero es aceptable, ya que, como se mencionó anteriormente, el objetivo del presente estudio no fue la validación del instrumento, sino solo fué conocer la consistencia interna del mismo, para así poder saber que tan confiable fué, en este caso saber si en realidad midió el nivel de autoestima de los sujetos, es decir, cual fue la actitud más o menos respecto de... el sí mismo (Rosenberg, 1965) de los individuos de la muestra estudiada.

Posteriormente se realizaron una serie de Análisis de Correlación Producto Momento de Pearson, con el fin de conocer el grado de asociación entre la Escala de Autoestima con respecto a las diferentes subescalas del Cuestionario de Estrés; para los tres grupos: investigadoras, profesionistas y amas de casa. Con esto se pretendió conocer el grado de dependencia entre la variable de autoestima y la variable de estrés.

En base a los coeficientes de correlación y a los niveles de significancia obtenidos en los análisis realizados, es posible decir que, en el caso de las mujeres dedicadas a la investigación científica, existe relación entre las subescalas de estrés en el trabajo y estrés social, es decir, existen mayores conflictos interpersonales, así como, en las necesidades de los sujetos en lo que respecta a su propia realización; esto está asociado con aquellas situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ambiente de trabajo, lo cual hace referencia a situaciones o condiciones de vida caóticas, peligrosas e insalubres, relaciones conflictivas en el clima familiar, con los amigos, etc.

La relación dada entre las subescalas de estrés en el trabajo y estrés personal, hacen referencia a que existe estrés debido a factores que intervienen en la naturaleza del trabajo realizado, las condiciones de trabajo, obligaciones personales y las necesidades de autorrealización; esto en parte, ya que también existen sentimientos de culpa, fracaso e ineffectividad.

Las subescalas de estrés social y estrés personal están relacionadas en base a que existe un nivel de estrés debido a circunstancias dadas fuera del ámbito de trabajo, que incluye condiciones de vida caóticas, peligrosas, relaciones conflictivas en el clima familiar, con los amigos, etc., esto asociado a que existen sentimientos de culpa, fracaso e ineffectividad.

Para las subescalas de estrés en el trabajo y apoyo social, la relación está dada en el sentido de que existen factores de estrés debido a la naturaleza del mismo trabajo, conflictos personales, y obligaciones personales; pero no hay una relación compatible, útil y satisfactoria, además de condiciones de vida confortables y de protección.

Por otra parte, no existe una relación significativa en cuanto al nivel de autoestima y estrés, así como tampoco en el nivel de apoyo, el grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, es decir, la autoestima es una variable que no depende directamente de aquellos factores que producen efectos de estrés en los sujetos y tampoco de aquellos que hacen referencia a los apoyos. (Ver tabla 3)

Tabla 3. Correlación de la escala de Autoestima y el Cuestionario de Estrés en las mujeres dedicadas a la investigación científica

	E. Trabajo (ET)	E. Social (ES)	E. Personal (EP)	A. Trabajo (AT)	A. Social (AS)	A. Personal (AP)
E. Trabajo (ET)		.82*	.68*	-.21	-.58*	-.27*
E. Social (ES)			.73*	-.19	-.48*	-.32*
E. Personal (EP)				-.25*	-.41*	-.42*
Autoestima	.20	.14	.00	-.13	-.02	-.16

*p= .05

Para las profesionistas, la asociación se observó en las subescalas de estrés en el trabajo, en relación con el estrés social; es decir, las condiciones de trabajo, las obligaciones personales, así como las necesidades de autorealización están asociadas a las situaciones que ocurren fuera del ámbito laboral, lo que puede ocasionar relaciones conflictivas en el clima familiar, con los amigos, etc.

Otra relación observada, fué entre el estrés en el trabajo y el estrés personal, esto hace referencia a que las condiciones de trabajo, así como las obligaciones personales y la necesidad de autorealización se ven asociadas a los sentimientos de culpa, fracaso e ineffectividad, así como un comportamiento social inapropiado.

En el caso del estrés social, en relación con el estrés personal, las circunstancias que ocurren en el ámbito de trabajo; están asociados con sentimientos de culpa, fracaso e ineffectividad en su ámbito social.

Para el caso del estrés personal tuvo una relación negativa con respecto al apoyo social, es decir, existen sentimientos de culpa, fracaso e ineffectividad porque no hay relaciones compatibles, útiles y satisfactorias, así como tampoco existen condiciones de vida confortables y de protección.

La relación se dio entre el estrés personal y apoyo personal, lo que indica que existen sentimientos de culpa, fracaso e ineffectividad, ya que no existen actitudes de autoestima, habilidad para manejar y controlar eventos de la vida, es decir, buenas estrategias de afrontamiento de los diversos estresores, así

como tampoco hay satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes de sí mismo en su propia situación de vida.

En cuanto a los niveles de autoestima y el apoyo social, se da una relación no muy significativa y negativa, es decir, en el sujeto existe un nivel de autoestima aunque no hay plenitud en el desarrollo de las potencialidades del individuo, tampoco en la realización de trabajo con significado y tampoco en las relaciones interpersonales de apoyo dentro del trabajo.

Se pudo observar que los niveles significativos, en relación con la autoestima y el apoyo social fueron muy bajos y negativos, es decir, existe autoestima a pesar de que no hay relaciones compatibles, útiles y satisfactorias, además de condiciones de vida confortables y de protección. (Ver tabla 4)

Tabla 4. Correlación de la escala de Autoestima y el Cuestionario de Estrés en mujeres profesionistas

	E. Trabajo (ET)	E. Social (ES)	E. Personal (EP)	A. Trabajo (AT)	A. Social (AS)	A. Personal (AP)
E. Trabajo (ET)		.87*	.80*	-.33*	-.34*	-.37*
E. Social (ES)			.81*	-.39*	-.40*	-.40*
E. Personal (EP)				-.38*	-.45*	-.46*
Autoestima	-.06	.06	.00	-.34*	-.28*	-.34*

*p= .05

En base a los coeficientes de correlación y en las significancias obtenidas en los análisis realizados, en el caso de las amas de casa se pudo observar que, existe relación entre las subescalas de estrés en el trabajo y el estrés social, es decir, existen conflictos tanto interpersonales, así como en las necesidades de los sujetos para su propia realización, esto se encuentra asociado con aquellas situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo, lo que incluye condiciones de vida caóticas, peligrosas e insalubres, relaciones conflictivas en el clima familiar, con los amigos, etc.

La relación dada entre el estrés en el trabajo y el estrés personal, quiere decir que existen factores de estrés en el lugar de trabajo o debido a las condiciones del mismo, obligaciones personales y la necesidad de autorrealización del individuo, al mismo tiempo que hay sentimientos de culpa, fracaso e ineffectividad.

Las subescalas de estrés social y estrés personal se relacionaron en el sentido de que las situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo, están asociadas a emociones, en general de culpa, fracaso e ineffectividad.

En lo que respecta al estrés personal en relación con el apoyo personal, se observó que las emociones que en general van desde la culpa, el fracaso e ineffectividad en el individuo, ya que no existen actitudes de autoestima, la habilidad para manejar y controlar eventos de la vida (buenas estrategias de afrontamiento de los diversos estresores), la satisfacción de ser uno mismo y el tener perspectivas congruentes de sí mismo y de su propia situación de vida (Gutiérrez, 1994)

La relación dada entre la autoestima y el apoyo en el trabajo se da de tal manera que existe un nivel de autoestima ya que existe un apoyo dado dentro de las condiciones de trabajo, existe el trabajo con significado, buenas relaciones interpersonales de apoyo y en general, condiciones de trabajo confortables.

En la asociación de la autoestima con el estrés personal, se observó una relación significativa negativa baja, es decir, existe un nivel de autoestima, ya que no existen sentimientos de culpa o fracaso. (Ver tabla 5)

Tabla 5. Correlación de la escala de Autoestima y el Cuestionario de Estrés en amas de casa

	E. Trabajo (ET)	E. Social (ES)	E. Personal (EP)	A. Trabajo (AT)	A. Social (AS)	A. Personal (AP)
E. Trabajo (ET)		.78*	.68*	-.06	-.46*	-.48*
E. Social (ES)			.73*	-.15	-.44*	-.42*
E. Personal (EP)				-.29*	-.56*	-.53*
Autoestima	.01	-.06	-.24*	.25*	.14	.06

*p= .05

A pesar de no haber encontrado diferencias significativas en el Análisis de Correlación Producto Momento de Pearson efectuado, se decidió realizar un Análisis de Varianza de una Vía (ANOVA), para cada uno de los tres grupos, considerando cada una de las subescalas del Cuestionario de Estrés así como la escala de Autoestima; esto con el fin de poder encontrar diferencias estadísticas en base a las medias estadísticas en cada uno de los grupos, y saber cual es el grupo que marca la diferencia en relación con los otros dos.

Se obtuvieron diferencias significativas entre los niveles de Estrés en el Trabajo en el grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, y las profesionistas, ya que el primer grupo obtuvo una media estadística de 61.63, en relación con el grupo de las profesionistas, que obtuvo una media estadística de 54.66, lo cual indica que, las investigadoras presentaron niveles de estrés altos debido a la naturaleza de su ocupación, las condiciones del trabajo que desempeñan, el tipo de obligaciones personales que tienen y las necesidades de autorealización. Las amas de casa, obtuvieron una media estadística de 56.37, un poco alejada de la media de las investigadoras, pero es muy cercana a la de las profesionistas; se podría decir que tanto las amas de casa como las profesionistas sufren de estrés en el trabajo en niveles semejantes. (Ver tabla 6)

Tabla 6. ANOVA de la subescala de Estrés en el Trabajo en los tres grupos de investigación

Grupos	Medias	P	F (3/179) = 5.87
Mujeres dedicadas a la investigación científica	61.63	.0034	
Profesionistas	54.66		
Amas de casa	56.37		

El grupo de mujeres dedicadas a la investigación científica, se ve afectado de manera significativa por el estrés social, es decir, aquellas circunstancias y situaciones que ocurren fuera del ámbito de trabajo, además incluye condiciones de vida caótica, peligrosas e insalubres, hace referencia a las relaciones conflictivas en el clima familiar, con los amigos, etc. También este tipo de estrés afecta al grupo de las amas de casa, en cambio, el grupo de las profesionistas

está alejado de la media estadística obtenida por las investigadoras. (Ver cuadro 7)

Tabla 7. ANOVA de la subescala de Estrés Social en los tres grupos de investigación

Grupos	Medias	P	F (3/178) = 3.97
Mujeres dedicadas a la investigación científica	53.71	.0200	
Profesionistas	47.68		
Amas de casa	51.93		

Al igual que en los análisis de varianza previos, el grupo dedicado a la investigación científica, obtuvo niveles significativos en lo que respecta al Estrés Personal con una media de .6481, es decir, que se ven afectadas por emociones que, en general van desde la culpa, el fracaso e ineffectividad; aunque también se observa que las amas de casa también obtuvieron una media estadística significativa, la cual fué muy cercana a la media estadística del grupo de las mujeres que se dedican a la investigación científica; y las profesionistas estuvieron bastante alejadas de la media de los otros dos grupos, es decir, son afectadas por el estrés personal pero en menor grado que las investigadoras y las amas de casa. (Ver tabla 8)

Tabla 8. ANOVA de la subescala de Estrés Personal en los tres grupos de investigación

Grupos	Medias	P	F (3/178) = 5.23
Mujeres dedicadas a la investigación científica	64.81	.002	
Profesionistas	57.86		
Amas de casa	62.22		

En la subescala de Apoyo en el Trabajo, se pudo apreciar que el grupo de mujeres dedicadas a la investigación científica, obtuvo una diferencia significativa con una media de 93.03, es decir, cuentan con condiciones de trabajo que propician el desarrollo pleno de sus potencialidades, además realizan el trabajo para ellas es muy significativo, cuentan con relaciones interpersonales de apoyo, sus condiciones de trabajo son confortables (Gutiérrez, 1994). El grupo de las profesionistas obtuvo una media estadística de 88.53, lo cual significa que, también reciben apoyo en el trabajo que desempeñan, a diferencia es marcada por el grupo de las amas de casa, que es el grupo que obtuvo una media menor de 85.35; aunque la diferencia es muy pequeña. (Ver tabla 9)

Tabla 9. ANOVA de la subescala de Apoyo en el Trabajo en los tres grupos de investigación

Grupos	Medias	P	F (3/178) = 5.02
Mujeres dedicadas a la investigación científica	93.03	.0075	
Profesionistas	88.58		
Amas de casa	85.35		

Por último, es necesario mencionar que los tres grupos de la muestra estudiada, en las subescalas de apoyo personal y apoyo social, así como la escala de Autoestima, no obtuvieron diferencias estadísticamente significativas, es decir que las medias estadísticas tanto del grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, como del grupo de profesionistas y amas de casa, presentaron niveles similares en estos aspectos, es por eso que no se marcaron diferencias entre éstos.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo del presente estudio fue, por una parte, saber si existían diferencias significativas en los niveles de autoestima en mujeres dedicadas a la investigación científica, en comparación con profesionistas y amas de casa; y por otra parte saber si existen diferencias significativas en los niveles de estrés de los tres grupos, para lo cual se realizaron diferentes análisis estadísticos a fin de determinar estas diferencias.

En cuanto a las características de la muestra se observó que, el mayor porcentaje de los sujetos, se encuentra entre los 40 y los 49 años de edad, es decir son mujeres en edad madura. El estado civil de la mayoría de la población es "casado". Es extraño el caso de una mujer que haga progresos profesionales fuera de casa después de haberse dedicado largo tiempo y por entero, a la familia y al hogar. Incluso, podría suponerse que las mujeres de gran talento procuran incorporarse con estereotipos sociales como quedar embarazadas, para evitar la angustia que les causa su carrera.

El 34% de la muestra reportó niveles de escolaridad de licenciatura, con esto se puede decir que, la educación superior sigue siendo un privilegio de un porcentaje muy bajo, hasta hace algunas décadas, todavía se volvía un doble privilegio porque a ella tenían acceso mayoritariamente varones, por lo que la presencia de las mujeres representaban un porcentaje mínimo. Este hecho se encontraba estrechamente vinculado a la división de roles estereotipados de género (Bustos, 1988, 1994), como producto de una construcción sociocultural, que establecía como funciones primordiales o únicas de las mujeres el ser madre, esposa y ama de casa.

Existen datos los cuales indican que solo el 8.7% de la población del país asiste a educación de nivel universitario y tecnológico, lo cual quiere decir que ésto en nuestro país, sigue siendo un privilegio poseído por muy pocas personas (Bustos, 2001)

Se observó que, el 15.6% cuentan con estudios de posgrado y 16.7 % con estudios de doctorado, se puede decir al respecto que, el acceso a los niveles educativos más altos, es sin duda, un factor de poder para las mujeres y una de las más importantes herramientas para participar en procesos de desarrollo y de toma de decisiones, y poder lograr con ellos mejores oportunidades en todos los aspectos de su vida. Cuando las mujeres acceden a la educación universitaria

tienen comportamientos distintos a los de sus congéneres con menor o nula educación (INEGI, 1995). Este aspecto es importante dentro del presente estudio ya que, el nivel educativo es una de las variables que se tomaron en consideración como uno de las posibles causas del mayor o menor nivel de autoestima y estrés; y después del análisis estadístico realizado se observó que, independientemente del nivel de estudio de los sujetos, los niveles de autoestima y estrés en los tres grupos, no se obtuvieron grandes diferencias entre estos. Aunque por otro lado, según Ivancevich y Matteson (1989) los individuos con diferentes niveles educativos tendrán diferencias en cuanto a la manera de responder al estrés el cual será diferente, siendo esto una variable moderadora de estrés; al respecto en el presente estudio se encontró que los tres grupos estudiados presentan estrés en diferentes aspectos, tanto a nivel social, personal y en el trabajo, aunque la diferencia existió sólo en el grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, que como se mencionó anteriormente, es el grupo que reportó tener grados de estudio superiores a los otros dos grupos; este grupo presentó diferencias en los apoyos que reciben en el trabajo, lo cual muestra que es un factor importante para poder sobrellevar toda la carga laboral de su trabajo y a su vez poder resistir mejor los efectos nocivos del estrés.

En cuanto al turno de trabajo de los sujetos, se apreció que, la mayoría de los sujetos, tienen turnos de trabajo de tiempo completo y matutino, esto hace referencia a los datos obtenidos por el INEGI (1995) en donde, indica que, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se debe en parte a las recurrentes crisis económicas del país, lo cual, tiene repercusiones en las crecientes necesidades de las familias, lo que obliga a una mayor participación de los miembros del hogar al trabajo económico, incluyendo a las mujeres; las cuales buscan empleos de medio tiempo, para poder así llevar a la par, las labores del hogar; aunque en el peor de los casos, desempeñan empleos de tiempo completo; que además, en la mayoría de los casos, reciben una baja remuneración.

Las profesionistas realizan ocupaciones que implican jornadas laborales de menor duración las cuales son relativas al trabajo docente o el de oficinista. Esta última ocupación comprende el trabajo secretarial y administrativo que tradicionalmente se asocia como actividad estereotipadamente femenina.

Dentro de este estudio fué importante tomar en cuenta la jornada laboral ya que, en la muestra estudiada hubo relación entre el estrés en el trabajo y el estrés Social en los tres grupos estudiados; se puede decir que el clima

organizacional puede hacer que las personas gocen de un ambiente relajado, con poco estrés o que sufran de un ambiente tenso de trabajo y por consiguiente, las consecuencias de un estrés intenso. (Ivancevich y Matteson, 1989); por otra parte, el estrés social esta relacionado a las acciones, situaciones o los sucesos ajenos al trabajo que podrían resultar estresantes para los sujetos, éstos factores influyen en la conducta de la persona dentro del trabajo, como ejemplo de los factores externos están: la familia, la situación económica, etc.

El estrés con respecto a la familia y al trabajo es un círculo vicioso, en donde la familia es fuente de tensión en el trabajo y el trabajo fuente de tensión en la familia.

Los sujetos de la población estudiada reportaron que a la semana trabajan un promedio de 20 a 60 hrs. en la mayoría de los casos; y su nivel económico era medio y bajo, aunque existe una minoría que reportó que cuenta con un nivel alto, esto fue, generalmente, en el grupo de las investigadoras. En la actualidad la situación económica es un factor de estrés muy importante, los excesivos aumentos en los costos de la comida, la ropa, la atención médica, los transportes, la educación; entre otros han deteriorado el poder adquisitivo de mucha gente. La clase social y el lugar de residencia son factores que están íntimamente relacionados con la situación económica de la persona y pueden ser fuentes potenciales de estrés. El hecho de pertenecer a una clase social privilegiada no implica que no se tenga estrés; cada clase, de acuerdo a las circunstancias que le rodean, experimenta estrés en mayor o menor grado. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Se consideró el tipo de profesión de los sujetos de la muestra, y se pudo distinguir que, el 35% reportó estar dedicada a profesiones del área social; en ésta categoría se clasificaron las profesiones de: Trabajo Social, Pedagogía, Derecho, entre otras. Estas profesiones son estereotipadas como femeninas, así como el conjunto de ocupaciones que desempeñan las mujeres como por ejemplo: enfermería, educadoras, profesoras y ocupaciones afines a la enseñanza y la acción social. (INEGI, 1995).

Por otra parte, el área económico - administrativo, está representada por el 24% de la muestra, al área de químico - biológico, está constituida por el 23% de los sujetos; éstas son áreas en donde la mujer ha ido incorporándose paulatinamente y, en la actualidad se puede decir que, el número de mujeres profesionistas es casi igualada a la de los hombres (INEGI, 2000).

Para poder conocer la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el presente estudio, se realizó un Alfa de Cronbach a cada una de las tres subescalas de estrés, del instrumento de Estrés, así como un alfa de Cronbach total de las subescalas de estrés; obteniendo por subescalas un índice de correlación interno muy alto, es decir que, en términos generales las tres subescalas de estrés, pueden identificar los problemas y puntos fuertes relacionados al estrés.

Al analizar las tres subescalas de Apoyo, del instrumento de estrés, se observó que, las subescalas de apoyo en el trabajo así como la subescala de apoyo social, obtuvieron índices de consistencia interna altos; pero en la subescala de apoyo personal, la consistencia interna no fue tan alta como en las demás; aunque para fines del presente estudio, el objetivo no fue validar el instrumento, sin solo fue conocer la confiabilidad del instrumento, aplicado a la muestra.

En cuanto a las subescalas de Apoyo, dentro del instrumento de estrés, se observó que, los niveles de alfa en las subescalas de Apoyo en el trabajo y Apoyo social, presentaron índices de consistencia interna altos, aunque por otro lado, la subescala de Apoyo personal presentó un índice de consistencia interna relativamente bajo, lo cual, hace referencia a que existen algunos reactivos que no están midiendo, aquellos índice que reflejen la realidad en cuanto a este aspecto, es decir, el apoyo personal que los sujetos pudieran estar recibiendo en realidad; es importante aclarar que el fin del presente estudio, no fue validar el instrumento, sino solo fue conocer la confiabilidad de las subescalas dentro de la población estudiada.

En general, se pudo observar que, al separar las subescalas de Estrés y las de Apoyo, se obtuvieron índices de confiabilidad internos altos, a excepción, como se mencionó anteriormente, de la subescala de Apoyo Social; lo cual, no afecto en gran medida, ya que la consistencia interna de todo el instrumento de Estrés, obtuvo un alfa de Cronbach de .85, que puede considerarse como un índice de consistencia interna alta, es decir, la confiabilidad de la escala puede suponer la identificación de los problemas y los factores relacionados con el estrés.

En lo que concierne a la Escala de Autoestima, se observó un índice de confiabilidad de .7651, es bajo en comparación con el instrumento de Estrés, pero

es aceptable, ya que, como se mencionó anteriormente, el objetivo del presente estudio no fue la validación del instrumento. Este instrumento permitió conocer cual fué la actitud más o menos respecto de... él sí mismo (Rosenberg, 1965), de los sujetos de la población estudiada.

Se procedió a hacer una Análisis de Correlación Producto Momento de Pearson, con el propósito de conocer el grado de asociación entre el instrumento de Autoestima con relación a las diferentes subescalas del instrumento de Estrés, y además poder conocer el grado de relación entre la variable de autoestima con relación a la variable estrés; para los tres grupos: mujeres dedicadas a la investigación científica, profesionistas y amas de casa; de forma independiente.

En los tres grupos investigados, se presentó una relación entre estrés en el trabajo y estrés social; pero al momento de obtener niveles significativos de estrés, el grupo de las investigadoras, fue el que obtuvo la diferencia con respecto a los otros dos grupos. Al respecto se puede decir que, son personas en constante estrés mental (Troch, 1982), además, están en constante estrés por el trabajo que desempeñan, llevan a cabo procesos cognitivos que implican funciones superiores, con esto, obligadas a concentrar totalmente la atención, para poder así lograr la tarea requerida. Además, existen factores psicológicos, que los individuos experimentan, conflictos, presión, etc., esto es producto de su interacción con el medio en el que se encuentran, por ejemplo, en la vida laboral, en el hogar, la estructura familiar, etc. También existe la sobre carga de trabajo, que para algunas personas, no es necesariamente fuente de estrés, debido a que ven en la sobrecarga de trabajo, un desafío que resulta motivante.

Cualquier tipo de responsabilidad ya sea por recursos humanos o por recursos materiales puede ser considerada como una carga para el individuo. La responsabilidad por recursos humanos, por su misma naturaleza, implica mayor interacción con otros, mayor carga y presión de trabajo.

Tal vez la evaluación del desempeño sea otro factor de estrés dentro del trabajo de las investigadoras ya que, a pocas personas les agrada que los evalúe otra persona, sea éste un maestro o un supervisor, es difícil aceptar la opinión ajena sobre nuestra capacidad y competencia. Cada vez que el individuo se encuentra bajo una situación de evaluación surge el estrés. (Stora, 1991)

El ambiente que prevalece en el lugar de trabajo puede ser otro factor de estrés ya que, va a depender de la interacción entre las personas, así como las metas tanto personales como organizacionales. El clima puede afectar a la gente de diferentes maneras. El clima de trabajo u organizacional puede hacer que las personas gocen de un ambiente relajado, con poco estrés o que sufran de un ambiente tenso de trabajo y por consiguiente, las consecuencias de un estrés intenso. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Se encontró que, los estresores relacionados con el desarrollo de la carrera, hacen referencia al progreso de la carrera, considerando algunas variables como, la no-correspondencia entre las aspiraciones de la carrera y el nivel real de los logros, una promoción exagerada o desproporcionada; que pueden ser estresores, cuando se convierten en fuentes de preocupación, ansiedad o frustración para la persona (Ivancevich y Matterson, 1989)

La relación estrés en el Trabajo y estrés Social, se pudo observar, como ya se mencionó anteriormente, en los tres grupos de la muestra, aunque, para el grupo de profesionistas la relación se dio en mayor grado, comparado con el grupo de las amas de casa, el cual presentó un nivel significativamente más bajo de estrés en el trabajo. Esto se puede deber a que, para la sociedad patriarcal, la producción no doméstica es primordialmente ocupación del hombre; la presencia de las mujeres en esa producción, se percibe como algo secundario respecto a sus actividades reproductivas, lo que constituye la base de la marginalidad de ellas y de su lugar subordinado en la producción remunerada. El trabajo remunerado en las mujeres se considera complementario, nunca como la fuente primaria de la unidad familiar, aunque en muchos casos sean las mujeres la única o más importante fuente de ingresos en la familia. (Bustos, 1996). Las labores domésticas no requieren de actividad cognitiva, y es considerada una actividad empírica, la cual no esta sujeta a evaluación de un jefe y puede ser una actividad elegida y aceptada por voluntad propia, lo cual no causa conflicto mayor.

Para el análisis de correlación entre el estrés social y el estrés personal se encontró que, los estresores sociales son aquellos que provienen del contexto en donde se encuentra el individuo, el cual, hace referencia a las expectativas proyectadas en el sujeto por los demás, (trabajo doméstico). En cuanto al estrés personal, se pueden considerar como variables; la edad, el estado físico, la educación, etc. La relación estrés-edad, afecta, ya que, periodos prolongados de intenso estrés, aceleran el proceso de envejecimiento (Ivancevich, 1989). La

relación estrés social- estrés personal, se observó en los tres grupos estudiados, aunque el grupo que presento un nivel considerable comparado a los otros dos grupos fue el grupo de las profesionistas.

Para el factor ocupación se encontró relación con diversas variables como el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y los horarios de trabajo, las condiciones de estrés a las que esta sujeto el individuo varía en función de la ocupación; por otra parte, el tiempo extra que le dedica al trabajo afecta de tal manera que el individuo gasta energía física y mental; esta situación afecta las relaciones de la persona con la familia, así como las relaciones sociales, ya que el sujeto experimenta ansiedad, conflictos, presión, etc. La relación dada entre estrés en el trabajo y estrés personal, fue mayor en el grupo de las profesionistas.

Un factor importante en el manejo y la capacidad de soporte del estrés en los sujetos es el apoyo en diferentes aspectos; aunque en el Análisis de Correlación aplicado, se obtuvieron valores significativos bajos negativos; es decir que, en la medida que se reportaron niveles de estrés en el trabajo, estrés social o estrés personal; no se reportaron niveles significativos de los diferentes apoyos (personal, social y de trabajo).

En el Análisis de Correlación de Pearson, no se obtuvo una correlación significativa, en la relación con el instrumento de Autoestima con respecto al instrumento de estrés; es decir, que para la población estudiada, los niveles de estrés en los sujetos no tienen relación significativa directa en el nivel de autoestima presentado; de igual manera se observó en las subescalas de apoyo, es decir, la relación no obtuvo relación significativa en cuanto a la autoestima; esto sugiere que la autoestima depende de otros factores, los cuales no están contenidos en el instrumento empleado.

Al no haber encontrado diferencias significativas en el Análisis de Correlación Producto Momento de Pearson efectuado al instrumento de Autoestima y de Estrés; se decidió realizar un Análisis de Varianza de una Vía (ANOVA), considerando cada una de las subescalas del Cuestionario de Estrés, así como la escala de Autoestima. Este análisis está basado en las medias

estadísticas que se obtuvieron entre los grupos, para así poder determinar las diferencias dada por un grupo en particular, con relación a los otros dos grupos.

En éste análisis se encontraron diferencias significativas en cuanto a los niveles de estrés en el trabajo, esta diferencia fue marcada por el grupo de mujeres dedicadas a la investigación científica, con relación con las profesionistas, en este tipo de estrés pueden estar contenidos varios factores que contribuyen a que se presente estrés en el trabajo en los sujetos, por ejemplo: las investigadoras están expuestas a sufrir estrés relacionado con el desempeño de su carrera, esto hace referencia al progreso de la carrera laboral. Algunas variables de la carrera como son: la inseguridad en el trabajo, la no-correspondencia entre las aspiraciones de la carrera y el nivel real de los logros y una promoción exagerada o desproporcionada, puede servir como estresores cuando se convierten en fuente de preocupación, ansiedad o frustración para la persona (Ivancevich y Matterson, 1989).

Dentro del factor ocupación, se encuentran relacionadas diversas variables como son el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y el horario de trabajo. Las condiciones de estrés a que está sujeto el individuo, varían en función de la ocupación. Hay trabajos que por su naturaleza son fuentes potenciales de estrés.

El clima de trabajo, puede hacer que las personas gocen de un ambiente relajado, con poco estrés o que sufran de un ambiente tenso de trabajo y por consiguiente, las consecuencias de un estrés intenso. (Ivancevich y Matteson, 1989).

Las mujeres dedicadas a la investigación científica se enfrentan a otro aspecto dentro del trabajo que desempeñan, la sobrecarga de trabajo, y las continuas evaluaciones institucionales, aunque para algunas personas la sobre carga de trabajo, no es necesariamente fuente de estrés, debido a que ellas ven en la sobrecarga de trabajo un desafío y esto resulta motivante. (Stora, 1991)

La capacidad que tiene cada persona para la ejecución de su trabajo es un factor significativo en la vulnerabilidad al estrés. Las personas que son aptas para la realización de determinada tarea tendrán menor estrés al realizarlas que aquellas que no lo son.

Por último, el tiempo extra que se le dedica al trabajo afecta de tal manera que, se consume tanto energía física como energía mental, provocando que ante una situación de estrés no se tenga suficiente para afrontarla (Ivancevich, 1989)

En este aspecto, las amas de casa, obtuvieron una media estadística, un poco alejada de la media estadística de las investigadoras, pero muy cercana a la de las profesionistas, se podía decir que tanto las amas de casa como las profesionistas sufren de estrés en el trabajo a niveles semejantes, a diferencia de las investigadoras.

El grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, se ve afectado de manera significativa por el estrés social, es decir, aquellas circunstancias y situaciones que ocurren fuera del ámbito de trabajo; en este caso se observó que el grupo de las amas de casa, presentó una media estadística muy cercana a la media estadística obtenida por las investigadoras, lo cual quiere decir que, las amas de casa también se ven afectadas por el estrés social casi en la misma medida que las investigadoras; en cambio, el grupo de las profesionistas estuvo alejado de la media estadística obtenida por las investigadoras, es decir, sí existe un nivel de estrés social, pero no en la medida en la que lo reportaron las investigadoras.

Se puede decir que, el estrés social está relacionado con factores psicológicos, por ejemplo, los individuos experimentan ansiedad, conflictos, presión, etc. por mencionar algunos factores psicológicos, que son producidos por su interacción con el medio (en el hogar, el gozo del tiempo libre, el tráfico, los medios de comunicación social, la estructura familiar, así como las relaciones sociales). (Troch, 1982)

El factor que determina cuáles son las actitudes y sobre todo, las tareas que la mujer debe realizar en su rol de amas de casa, antes que desarrollarse en otro ámbito profesional, es la sociedad, dándose por entendido que las investigadoras no sienten que el rol como ama de casa sea cubierto de manera satisfactoria.

Se puede decir que, las demandas laborales, así como los horarios de trabajo, ocupan todo el tiempo de las investigadoras, y que el tiempo dedicado a las labores domésticas no es suficiente para que éstas sean cumplidas de manera adecuada.

Las investigadoras obtuvieron niveles significativos de estrés personal, es decir, se ven afectadas por emociones que, en general van de la culpa, hasta el

fracaso e ineffectividad; aunque también se observó que las amas de casa también obtuvieron una media estadística muy cercana a la media estadística de las mujeres dedicadas a la investigación científica; y las profesionistas obtuvieron una media bastante alejadas de la media de los otros dos grupos, es decir, también son afectadas por el estrés personal pero en menor grado que las investigadoras y las amas de casa.

Posiblemente los motivos de satisfacción personal estén ligados de manera directa, a las tareas del hogar que como mujer y ama de casa debe cumplir. Es probable que las investigadoras, a pesar de las tareas laborales que desempeña fuera del hogar no se sienten realizadas, ya que no realizan al cien por ciento las labores del hogar, tarea que, como ya se mencionó anteriormente, es vista por la sociedad, como la tarea a realizar de la mujer, independientemente de sus aspiraciones.

En la subescala de Apoyo en el trabajo, se pudo apreciar que las investigadoras obtuvieron una media estadística significativa, es decir, cuentan con condiciones de trabajo que propician el desarrollo pleno de sus potencialidades, además, el trabajo es significativo para ellas y posiblemente cuentan con buenas relaciones interpersonales de apoyo dentro del mismo, así como con condiciones de trabajo confortables. Se pudo apreciar que el grupo de las profesionistas también recibe apoyo en el trabajo que realizan y se encuentran satisfechas con la actividad que desempeñan; y por último el grupo de amas de casa, se encontró bastante alejado de la media estadística obtenida por el grupo de investigadoras, pero no está muy alejada de la media estadística del grupo de profesionistas, es decir, las amas de casa se encuentran apoyadas de alguna manera en la actividad que desempeñan y además esta actividad adquiere sentido para ellas.

Hay evidencias que demuestran que el apoyo en el trabajo, puede amortiguar el impacto del estrés (Robbins, 1991). El efecto moderador de esta variable actúa mitigando los efectos negativos del trabajo que implican un gran esfuerzo, ya sea físico o mental.

Para aquellos individuos a los que les resulta hostil su ambiente de trabajo y no encuentran apoyo en su lugar de trabajo, pueden encontrarlo fuera de éste, puede ser en la relación familiar, con los amigos y en la sociedad.

Por último, es necesario mencionar que, en las subescalas de apoyo personal y apoyo social, así como la escala de Autoestima; no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, es decir que en la media estadística, tanto del grupo de las investigadoras como en el de las profesionistas y amas de casa, no hay diferencias significativas; lo cual indicó que los tres grupos cuentan con niveles similares tanto en los aspectos relacionados con el apoyo personal y el apoyo social, así como en la autoestima.

Se piensa que la autoestima tiene efectos sobre las aspiraciones, la creatividad y las relaciones con los otros; (Rogers 1959). Esta característica se encuentra relacionada tanto en el grupo de las profesionistas como en grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, ya que las aspiraciones que tienen estos grupos en cuanto a desarrollo personal así como al nivel de calidad de vida, siempre se encuentran presentes en las metas personales de estos individuos.

Las diferencias individuales sirven de moderadoras entre el estrés percibido y la respuesta tanto fisiológica como psicológica que se tenga ante el estresor.

Las diferencias individuales según Ivancevich (1989) se pueden clasificar en dos grupos: demográficas /conductuales y cognoscitivas / afectivas.

Dentro del grupo de las diferencias individuales demográficas/ conductuales, se consideran como variables: la edad, sexo, estado físico, educación, ocupación.

Los individuos con diferentes niveles educativos, en este caso el grupo de investigadoras y profesionistas, tendrán diferencias en cuanto a sus experiencias y por consiguiente la manera de responder al estrés será diferente, siendo esta variable moderadora de estrés. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Dentro del factor ocupación, se encuentran relacionadas diversas variables como son, el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y el horario de trabajo. Las condiciones de estrés a las que está sujeto el individuo, varían en función de la ocupación. Hay trabajos que por su naturaleza son fuentes potenciales de estrés. Independientemente de si se desempeña un trabajo con alto o bajo grado de estrés, siempre habrá un ajuste ocupacional en el que las personas que no logren adaptarse a su empleo tendrán mayor probabilidad de experimentar el estrés que aquellas que se encuentran adaptadas.

Por último, es importante mencionar que, tanto en Apoyo Personal, Apoyo Social y Autoestima, en los tres grupo estudiados, no obtuvieron diferencias estadísticas significativas, lo cual indica que los tres grupos cuentan con niveles similares en estos aspectos. El apoyo tiene de alguna manera, relación con el nivel de autoestima, ya que, un nivel de autoestima bueno produce mayor confianza, lo que permite al individuo una mayor habilidad para manejar satisfactoriamente las diferentes situaciones que se presenten. Inversamente, los bajos niveles de autoestima pueden facilitar los efectos nocivos del estrés. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Es así como la autoestima y el apoyo en sus diferentes aspectos, son factores importantes en los individuos, independientemente de las labores que desempeñan, se ven expuestas a adquirir niveles de estrés elevados, los cuales pueden ser, en ocasiones nocivos tanto para la salud del individuo como para la relación que se da en los diferentes ámbitos en los que se encuentra.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIÓN Y SUGERENCIAS

El objetivo del presente estudio fue, por una parte, saber si existían diferencias significativas en los niveles de autoestima en mujeres dedicadas a la investigación científica, en comparación con profesionistas y amas de casa; y por otra parte saber si existen diferencias significativas en los niveles de estrés de los tres grupos, para lo cual se realizaron diferentes análisis estadísticos a fin de determinar estas diferencias; ésto junto con la revisión bibliográfica de la información pertinente, permite hacer las siguientes reflexiones.

Vivimos en una sociedad en la cual subsisten conceptos diferentes en cuanto a lo que deben ser, y cómo se deben comportar hombres y mujeres; y es a partir de las diferencias biológicas y anatómicas donde se ha tratado de justificar una serie de desigualdades sociales, colocando a la mujer en una situación de subordinación con respecto al hombre.

Una de las primeras personas que comenzó a abordar la diferencia entre sexo y género, fue el psicólogo social R. Stoller (Bustos, 1988), él definió con exactitud la categoría de "género, en el sentido de la construcción social de lo femenino y masculino". (Stoller, 1968)

De acuerdo con Bleichmar E. (Bustos, 1988), el "género es una categoría que comprende: la atribución o asignación y rotulación del género; la identidad del género; y el rol del género". (Bleichmar, 1985)

La atribución o rotulación del género, se basa en el sexo, que desde el momento del nacimiento, la familia ubicará al niño, de acuerdo con este dato y empezará a fomentar los estereotipos de la masculinidad y la feminidad.

La identidad de género, es el esquema ideo - afectivo más primitivo, conciente e inconciente de la pertenencia a un sexo y no al otro, (adquiriéndose entre los 2 y los 3 años de edad aproximadamente), a partir de dicha identidad, el niño(a) estructura su experiencia vital, en términos del género al que pertenece.

El rol del género, es un concepto que proviene de la sociología y se refiere al conjunto de prescripciones y proscripciones para una conducta dada, las expectativas acerca de cuales son los comportamientos apropiados para una persona que sostiene una posición particular dentro de un contexto dado. El rol

indica cómo debe ser, fundamentalmente la categoría analítica de los géneros, es la que se refiere a la manera como éstos se relacionan al interior de la sociedad en la producción de conocimientos y bienes materiales; es decir la división sexual de trabajo.

En este sentido, la división sexual del trabajo se basa en las nociones sociales acerca de diferentes capacidades naturales para el hombre y para la mujer, las cuales los separan y los unen al mismo tiempo, en un sistema de intercambio y cooperación entre géneros.

La asignación social de las actividades "propias" al género "propio", además tienen asignados valores diferentes. A pesar del hecho de que las formas sociales en el que hombres y mujeres son históricamente y culturalmente específicas, la asignación del cuidado de los niños a las mujeres es un factor universal. De la misma manera, la mujer es asignada a la socialmente devaluada esfera privada - doméstica, y el hombre es asociado a la socialmente valuada esfera - pública.

A partir de la dicotomía masculino - femenino, se ha creado una serie de estereotipos para estas dos categorías.

Los estereotipos femeninos contribuyen a fomentar y perpetuar los papeles tradicionales asignados de esposa, madre - ama de casa, el de objeto sexual del hombre, etc.

Hasta ahora "no se ha valorado la labor que realizan las mujeres en la formación y cuidado de las/los hijos (as), la asistencia voluntaria, la producción de bienes y servicios para el consumo familiar, entre otras actividades. Es hasta hoy cuando se da reconocimiento al trabajo doméstico de las mujeres como parte de la riqueza de los países, que en términos económicos, esto se denomina "Producto Interno Bruto (PIB)" (Bustos, 1995), con esto "se hace una valoración sobre el trabajo no remunerado femenino, lo cual ha sido un logro haber hecho que el trabajo doméstico se contabilice, lo que significa reconocerlo, valorarlo y prestigiarlo, así como contribuir al establecimiento de una nueva relación entre los géneros y compartir responsabilidades". (Bustos, 1996).

Aunque por otra parte, el trabajo remunerado en las mujeres se considera complementario, nunca como la fuente primaria de la unidad familiar, aunque en muchos casos sean las mujeres la única o más importante fuente de ingresos en la familia. (Bustos, 1996)

Para la investigación fué importante conocer las características de la población, ya que esto ayudó para sugerir y saber cuales son algunos de los factores posibles de los niveles de estrés así como de la presencia de autoestima en los sujetos estudiados.

En cuanto a las características de la muestra se observó que, el mayor porcentaje de los sujetos, se encuentra entre los 40 y los 49 años de edad, es decir son mujeres en edad madura. La relación estrés-edad, afecta, ya que, periodos prolongados de intenso estrés, aceleran el proceso de envejecimiento (Ivancevich, 1989).

El estado civil de la mayoría de la población es "casado". Es extraño el caso de una mujer que haga progresos profesionales fuera de casa después de haberse dedicado largo tiempo y por entero, a la familia y al hogar. Incluso, podría suponerse que las mujeres de gran talento procuran incorporarse con estereotipos sociales como quedar embarazadas, para evitar la angustia que les causa su carrera.

Un porcentaje considerable de la muestra reportó niveles de escolaridad de licenciatura, con esto se puede decir que, la educación superior sigue siendo un privilegio de un porcentaje muy bajo, hasta hace algunas décadas, todavía se volvía un doble privilegio porque a ella tenían acceso mayoritariamente varones, por lo que la presencia de las mujeres representaban un porcentaje mínimo. Este hecho se encontraba estrechamente vinculado a la división de roles estereotipados de género (Bustos, 1988, 1994), como producto de una construcción sociocultural, que establecía como funciones primordiales o únicas de las mujeres el ser madre, esposa y ama de casa.

Existen datos los cuales indican que solo el 8.7% de la población del país asiste a educación de nivel universitario y tecnológico, lo cual quiere decir que ésto en nuestro país, sigue siendo un privilegio poseído por muy pocas personas (Bustos, 2001)

Se observó que, un porcentaje similar de la muestra de sujetos que cuentan con estudios de posgrado y doctorado, se puede decir al respecto que, el acceso a los niveles educativos más altos, es sin duda, un factor de poder para las mujeres y una de las más importantes herramientas para participar en procesos de desarrollo y de toma de decisiones, y poder lograr con ellos mejores oportunidades en todos los aspectos de su vida. Cuando las mujeres acceden a la educación universitaria tienen comportamientos distintos a los de sus congéneres con menor o nula educación (INEGI,1995). Este aspecto es importante dentro del

presente estudio ya que, el nivel educativo es una de las variables que se tomaron en consideración como uno de las posibles causas del mayor o menor nivel de autoestima y estrés; y después del análisis estadístico realizado se observó que, independientemente del nivel de estudio de los sujetos, los niveles de autoestima y estrés en los tres grupos, no se obtuvieron grandes diferencias entre estos. Aunque por otro lado, según Ivancevich y Matteson (1989) los individuos con diferentes niveles educativos tendrán diferencias en cuanto a la manera de responder al estrés el cual será diferente, siendo esto una variable moderadora de estrés; al respecto en el presente estudio se encontró que los tres grupos estudiados presentan estrés en diferentes aspectos, tanto a nivel social, personal y en el trabajo, aunque la diferencia existió sólo en el grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, que como se mencionó anteriormente, es el grupo que reportó tener grados de estudio superiores a los otros dos grupos; este grupo presentó diferencias en los apoyos que reciben en el trabajo, lo cual muestra que es un factor importante para poder sobrellevar todo la carga laboral de su trabajo y a su vez poder resistir mejor los efectos nocivos del estrés.

Otra característica de la población reportada y por tanto de interés en el estudio fue el turno de trabajo de los sujetos, se apreció que, la mayoría de los sujetos, tienen turnos de trabajo de tiempo completo y matutino, esto hace referencia a los datos obtenidos por el INEGI (1995) en donde, indica que, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se debe en parte a las recurrentes crisis económicas del país, lo cual, tiene repercusiones en las crecientes necesidades de las familias, lo que obliga a una mayor participación de los miembros del hogar al trabajo económico, incluyendo a las mujeres; las cuales buscan empleos de medio tiempo, para poder así llevar a la par, las labores del hogar; aunque en el peor de los casos, desempeñan empleos de tiempo completo; que además, en la mayoría de los casos, reciben una baja remuneración.

Las profesionistas realizan ocupaciones que implican jornadas laborales de menor duración las cuales son relativas al trabajo docente o el de oficinista. Esta última ocupación comprende el trabajo secretarial y administrativo que tradicionalmente se asocia como actividad estereotipadamente femenina.

Dentro de este estudio fué importante tomar en cuenta la jornada laboral ya que, en la muestra estudiada hubo relación entre el estrés en el trabajo y el estrés Social en los tres grupos estudiados; se puede decir que el clima

organizacional puede hacer que las personas gocen de un ambiente relajado, con poco estrés o que sufran de un ambiente tenso de trabajo y por consiguiente, las consecuencias de un estrés intenso. (Ivancevich y Matteson, 1989); por otra parte, el estrés social está relacionado a las acciones, situaciones o los sucesos ajenos al trabajo que podrían resultar estresantes para los sujetos, éstos factores influyen en la conducta de la persona dentro del trabajo, como ejemplo de los factores externos están: la familia, la situación económica, etc.

El estrés con respecto a la familia y al trabajo es un círculo vicioso, en donde la familia es fuente de tensión en el trabajo y el trabajo fuente de tensión en la familia.

Los sujetos de la población estudiada reportaron que a la semana trabajan un promedio de 20 a 60 hrs. en la mayoría de los casos; y su nivel económico era medio y bajo, aunque existe una minoría que reportó que cuenta con un nivel alto, esto fue, generalmente, en el grupo de las investigadoras. En la actualidad la situación económica es un factor de estrés muy importante, los excesivos aumentos en los costos de la comida, la ropa, la atención médica, los transportes, la educación; entre otros han deteriorado el poder adquisitivo de mucha gente. La clase social y el lugar de residencia son factores que están íntimamente relacionados con la situación económica de la persona y pueden ser fuentes potenciales de estrés. El hecho de pertenecer a una clase social privilegiada no implica que no se tenga estrés; cada clase, de acuerdo a las circunstancias que le rodean, experimenta estrés en mayor o menor grado. (Ivancevich y Matteson, 1989).

Se consideró el tipo de profesión de los sujetos de la muestra, y se pudo distinguir que, una parte considerable reportó estar dedicada a profesiones del área social; en ésta categoría se clasificaron las profesiones de: Trabajo Social, Pedagogía, Derecho, entre otras. Estas profesiones son estereotipadas como femeninas, así como el conjunto de ocupaciones que desempeñan las mujeres como por ejemplo: enfermería, educadoras, profesoras y ocupaciones afines a la enseñanza y la acción social. (INEGI, 1995).

Por otra parte, el área económico - administrativo, está representada por el 24% de la muestra, al área de químico - biológico, está constituida por el 23% de los sujetos; éstas son áreas en donde la mujer ha ido incorporándose paulatinamente y, en la actualidad se puede decir que, el número de mujeres profesionistas es casi igualada a la de los hombres (INEGI, 2000).

En los tres grupos investigados, se presentó una relación entre estrés en el trabajo y estrés social; el grupo de las investigadoras, fué el que obtuvo la diferencia con respecto a los otros dos grupos. Al respecto se puede decir que, son personas en constante estrés mental (Troch, 1982), además, están en constante estrés por el trabajo que desempeñan, llevan a cabo procesos cognitivos que implican funciones superiores, con esto, obligadas a concentrar totalmente la atención, para poder así lograr la tarea requerida. Además, existen factores psicológicos, que los individuos experimentan, conflictos, presión, etc., esto es producto de su interacción con el medio en el que se encuentran, por ejemplo, en la vida laboral, en el hogar, la estructura familiar, etc. También existe la sobre carga de trabajo, que para algunas personas, no es necesariamente fuente de estrés, debido a que ven en la sobrecarga de trabajo, un desafío que resulta motivante.

Cualquier tipo de responsabilidad ya sea por recursos humanos o por recursos materiales puede ser considerada como una carga para el individuo. La responsabilidad por recursos humanos, por su misma naturaleza, implica mayor interacción con otros, mayor carga y presión de trabajo.

Tal vez la evaluación del desempeño sea otro factor de estrés dentro del trabajo de las investigadoras ya que, a pocas personas les agrada que los evalúe otra persona, sea éste un maestro o un supervisor, es difícil aceptar la opinión ajena sobre nuestra capacidad y competencia. Cada vez que el individuo se encuentra bajo una situación de evaluación surge el estrés. (Stora, 1991)

El ambiente que prevalece en el lugar de trabajo puede ser otro factor de estrés ya que, va a depender de la interacción entre las personas, así como las metas tanto personales como organizacionales. El clima puede afectar a la gente de diferentes maneras. El clima de trabajo u organizacional puede hacer que las personas gocen de un ambiente relajado, con poco estrés o que sufran de un ambiente tenso de trabajo y por consiguiente, las consecuencias de un estrés intenso. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Se encontró que, los estresores relacionados con el desarrollo de la carrera, hacen referencia al progreso de la carrera, considerando algunas variables como, la no-correspondencia entre las aspiraciones de la carrera y el nivel real de los logros, una promoción exagerada o desproporcionada; que pueden ser estresores, cuando se convierten en fuentes de preocupación, ansiedad o frustración para la persona (Ivancevich y Matterson, 1989)

La relación estrés en el Trabajo y estrés Social, se pudo observar, como ya se mencionó anteriormente, en los tres grupos de la muestra, aunque, para el grupo de profesionistas la relación se dio en mayor grado, comparado con el grupo de las amas de casa, el cual presentó un nivel significativamente más bajo de estrés en el trabajo. Esto se puede deber a que, para la sociedad patriarcal, la producción no doméstica es primordialmente ocupación del hombre; la presencia de las mujeres en esa producción, se percibe como algo secundario respecto a sus actividades reproductivas, lo que constituye la base de la marginalidad de ellas y de su lugar subordinado en la producción remunerada. El trabajo remunerado en las mujeres se considera complementario, nunca como la fuente primaria de la unidad familiar, aunque en muchos casos sean las mujeres la única o más importante fuente de ingresos en la familia. (Bustos, 1996). Las labores domésticas no requieren de actividad cognitiva, y es considerada una actividad empírica, la cual no esta sujeta a evaluación de un jefe y puede ser una actividad elegida y aceptada por voluntad propia, lo cual no causa conflicto mayor.

Al analizar la correlación entre el estrés social y el estrés personal se encontró que, los estresores sociales son aquellos que provienen del contexto en donde se encuentra el individuo, el cual, hace referencia a las expectativas proyectadas en el sujeto por los demás, (trabajo doméstico). En cuanto al estrés personal, se pueden considerar como variables: la edad, el estado físico, la educación, etc. La relación estrés-edad, afecta, ya que, periodos prolongados de intenso estrés, aceleran el proceso de envejecimiento (Ivancevich, 1989). La relación estrés social- estrés personal, se observó en los tres grupos estudiados, aunque el grupo que presento un nivel considerable comparado a los otros dos grupos fue el grupo de las profesionistas.

Para el factor ocupación se encontró relación con diversas variables como el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y los horarios de trabajo, las condiciones de estrés a las que esta sujeto el individuo varía en función de la ocupación; por otra parte, el tiempo extra que le dedica al trabajo afecta de tal manera que el individuo gasta energía física y mental; esta situación afecta las relaciones de la persona con la familia, así como las relaciones sociales, ya que el sujeto experimenta ansiedad, conflictos, presión, etc. La relación dada entre estrés en el trabajo y estrés personal, fue mayor en el grupo de las profesionistas.

En el análisis de correlación, no se obtuvo una correlación significativa, en la relación con el instrumento de Autoestima con respecto al instrumento de estrés; es decir, que para la población estudiada, los niveles de estrés en los sujetos no tienen relación significativa directa en el nivel de autoestima presentado; de igual manera se observó en las subescalas de apoyo, es decir, la relación no obtuvo relación significativa en cuanto a la autoestima; esto sugiere que la autoestima depende de otros factores, los cuales no están contenidos en el instrumento empleado.

Posteriormente se procedió a verificar las diferencias entre los niveles de autoestima y estrés en los sujetos y se encontró que: en cuanto a los niveles de estrés en el trabajo la diferencia fue marcada el grupo de mujeres dedicadas a la investigación científica, con relación con las profesionistas, en este tipo de estrés pueden estar contenidos varios factores que contribuyen a que se presente estrés en el trabajo en los sujetos, por ejemplo: las investigadoras están expuestas a sufrir estrés relacionado con el desempeño de su carrera, esto hace referencia al progreso de la carrera laboral. Algunas variables de la carrera como son: la inseguridad en el trabajo, la no-correspondencia entre las aspiraciones de la carrera y el nivel real de los logros y una promoción exagerada o desproporcionada, puede servir como estresores cuando se convierten en fuente de preocupación, ansiedad o frustración para la persona (Ivancevich y Matterson, 1989).

Dentro del factor ocupación, se encuentran relacionadas diversas variables como son el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y el horario de trabajo. Las condiciones de estrés a que está sujeto el individuo, varían en función de la ocupación. Hay trabajos que por su naturaleza son fuentes potenciales de estrés.

El clima de trabajo, puede hacer que las personas gocen de un ambiente relajado, con poco estrés o que sufran de un ambiente tenso de trabajo y por consiguiente, las consecuencias de un estrés intenso. (Ivancevich y Matteson, 1989).

Las mujeres dedicadas a la investigación científica se enfrentan a otro aspecto dentro del trabajo que desempeñan, la sobrecarga de trabajo, y las continuas evaluaciones institucionales, aunque para algunas personas la sobrecarga de trabajo, no es necesariamente fuente de estrés, debido a que ellas ven en la sobrecarga de trabajo un desafío y esto resulta motivante. (Stora, 1991)

La capacidad que tiene cada persona para la ejecución de su trabajo es un factor significativo en la vulnerabilidad al estrés. Las personas que son aptas para la realización de determinada tarea tendrán menor estrés al realizarlas que aquellas que no lo son.

Por último, el tiempo extra que se le dedica al trabajo afecta de tal manera que, se consume tanto energía física como energía mental, provocando que ante una situación de estrés no se tenga suficiente para afrontarla (Ivancevich, 1989)

En este aspecto, se puede decir que tanto las amas de casa como las profesionistas sufren de estrés en el trabajo a niveles semejantes, a diferencia de las investigadoras.

El grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, se ve afectado de manera significativa por el estrés social, es decir, aquellas circunstancias y situaciones que ocurren fuera del ámbito de trabajo; en este caso se observó que, las amas de casa también se ven afectadas por el estrés social casi en la misma medida que las investigadoras; en cambio, el grupo de las profesionistas se puede observar que existe un nivel de estrés social, pero no en la medida en la que lo reportaron las investigadoras y las amas de casa.

Se puede decir que, el estrés social está relacionado con factores psicológicos, por ejemplo, los individuos experimentan ansiedad, conflictos, presión, etc. por mencionar algunos factores psicológicos, que son producidos por su interacción con el medio (en el hogar, el gozo del tiempo libre, el tráfico, los medios de comunicación social, la estructura familiar, así como las relaciones sociales). (Troch, 1982)

El factor que determina cuáles son las actitudes y sobre todo, las tareas que la mujer debe realizar en su rol de amas de casa, antes que desarrollarse en otro ámbito profesional, es la sociedad, dándose por entendido que las investigadoras no sienten que el rol como ama de casa sea cubierto de manera satisfactorio.

Se puede decir que, las demandas laborales, así como los horarios de trabajo, ocupan todo el tiempo de las investigadoras, y que el tiempo dedicado a las labores domésticas no es suficiente para que éstas sean cumplidas de manera adecuada.

Las investigadoras obtuvieron niveles significativos de estrés personal, es decir, se ven afectadas por emociones que, en general van de la culpa, hasta el fracaso e ineffectividad; aunque también se observó que las amas de casa también obtuvieron una media estadística muy cercana a la media estadística de las mujeres dedicadas a la investigación científica; y las profesionistas obtuvieron una media bastante alejadas de la media de los otros dos grupos, es decir, también son afectadas por el estrés personal pero en menor grado que las investigadoras y las amas de casa.

Posiblemente los motivos de satisfacción personal estén ligados de manera directa, a las tareas del hogar que como mujer y ama de casa debe cumplir. Es probable que las investigadoras, a pesar de las tareas laborales que desempeña fuera del hogar no se sienten realizadas, ya que no realizan al cien por ciento las labores del hogar, tarea que, como ya se mencionó anteriormente, es vista por la sociedad, como la tarea a realizar de la mujer, independientemente de sus aspiraciones.

Al evaluar el aspecto de Apoyo en el trabajo, se pudo apreciar que las investigadoras marcaron la diferencia entre los tres grupos en este aspecto, es decir, cuentan con condiciones de trabajo que propician el desarrollo pleno de sus potencialidades, además, el trabajo es significativo para ellas y posiblemente cuentan con buenas relaciones interpersonales de apoyo dentro del mismo, así como con condiciones de trabajo confortables. Se pudo apreciar que el grupo de las profesionistas también recibe apoyo en el trabajo que realizan y se encuentran satisfechas con la actividad que desempeñan; y por último las amas de casa se encuentran apoyadas de alguna manera en la actividad que desempeñan y además esta actividad adquiere sentido para ellas.

Hay evidencias que demuestran que el apoyo en el trabajo, puede amortiguar el impacto del estrés (Robbins, 1991). El efecto moderador de esta variable actúa mitigando los efectos negativos del trabajo que implican un gran esfuerzo, ya sea físico o mental.

Para aquellos individuos a los que les resulta hostil su ambiente de trabajo y no encuentran apoyo en su lugar de trabajo, pueden encontrarlo fuera de éste, puede ser en la relación familiar, con los amigos y en la sociedad.

Es necesario mencionar que, el grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, las profesionistas y las amas de casa cuentan con niveles similares tanto en los aspectos relacionados con el apoyo personal y el apoyo social, así como en la autoestima.

Se piensa que la autoestima tiene efectos sobre las aspiraciones, la creatividad y las relaciones con los otros; (Rogers 1959). Esta característica se encuentra relacionada tanto en el grupo de las profesionistas como en grupo de las mujeres dedicadas a la investigación científica, ya que las aspiraciones que tienen estos grupos en cuanto a desarrollo personal así como al nivel de calidad de vida, siempre se encuentran presentes en las metas personales de estos individuos.

Las diferencias individuales sirven de moderadoras entre el estrés percibido y la respuesta tanto fisiológica como psicológica que se tenga ante el estresor.

Las diferencias individuales según Ivancevich (1989) se pueden clasificar en dos grupos: demográficas /conductuales y cognoscitivas / afectivas.

Dentro del grupo de las diferencias individuales demográficas/ conductuales, se consideran como variables: la edad, sexo, estado físico, educación, ocupación.

Los individuos con diferentes niveles educativos, en este caso el grupo de investigadoras y profesionistas, tendrán diferencias en cuanto a sus experiencias y por consiguiente la manera de responder al estrés será diferente, siendo esta variable moderadora de estrés. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Dentro del factor ocupación, se encuentran relacionadas diversas variables como son, el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y el horario de trabajo. Las condiciones de estrés a las que está sujeto el individuo, varía en función de la ocupación. Hay trabajos que por su naturaleza son fuentes potenciales de estrés. Independientemente de sí se desempeña un trabajo con alto o bajo grado de estrés, siempre habrá un ajuste ocupacional en el que las personas que no logren adaptarse a su empleo tendrán mayor probabilidad de experimentar el estrés que aquellas que se encuentran adaptadas.

Por último, es importante mencionar que, tanto en Apoyo Personal, Apoyo Social y Autoestima, en los tres grupo estudiados, no obtuvieron diferencias significativas, lo cual indica que los tres grupos cuentan con niveles similares en

estos aspectos. El apoyo tiene de alguna manera, relación con el nivel de autoestima, ya que, un nivel de autoestima bueno produce mayor confianza, lo que permite al individuo una mayor habilidad para manejar satisfactoriamente las diferentes situaciones que se presenten. Inversamente, los bajos niveles de autoestima pueden facilitar los efectos nocivos del estrés. (Ivancevich y Matteson, 1989)

Es así como la autoestima y el apoyo en sus diferentes aspectos, son factores importantes en los individuos, independientemente de las labores que desempeñan, se ven expuestas a adquirir niveles de estrés elevados, los cuales pueden ser, en ocasiones nocivos tanto para la salud del individuo como para la relación que se da en los diferentes ámbitos en los que se encuentra.

Tal vez en estudios posteriores se podía tomar en consideración diferentes niveles socioeconómicos, ya que como se pudo observar, en este estudio, la población pertenecía en gran mayoría a un nivel socioeconómico medio; y sería interesante saber que es lo que pasa tanto en niveles socioeconómicos bajos como altos.

También, habría que tomar en consideración los trabajos que realizan las mujeres que no se encuentran dentro del parámetro de profesionistas o amas de casa, es decir aquellas que desempeñan actividades remuneradas tales como el comercio o actividades que realizan para ayudar a la economía familiar.

Cabría la posibilidad de hacer un estudio comparativo de la autoestima y el estrés entre géneros.

Un comentario final que se podría añadir a esta investigación es que, las mujeres que se dedican a la investigación científica en el área de las ciencias exactas, fueron las que más apoyaron en la parte de aplicaciones, ya que, a pesar de que ser personas muy ocupadas, se tomaron el tiempo para poder ayudar y además involucrándose en la investigación, aportando comentarios y sugerencias que hicieron que la investigación fuera más interesante.

REFERENCIAS

- ❖ Abundene, A., y Nasbitt, R. (1994). Megatendencias de la mujer. Colombia: Norma.
- ❖ Adler, A. (1956). The individual psychology of Alfred Adler. New York: Basic Books.
- ❖ Aisenson, K. (1969). El yo y el si mismo. Buenos Aires. Amorrortu editores.
- ❖ Alice, S. y Bardwick, J. (1972). The Roots of ambivalence in American Women. Reading in the Psychology of women.
- ❖ Allport, G. (1961). Becoming: Basic considerations for a psychology of personality. New Haven: Yale University.
- ❖ Almquist, J. y Angrist, L. (1977) La aventura femenina. México: Grijalbo.
- ❖ Anastasi, A. (1958). Psicología Diferencial. Londres: McMillan.
- ❖ Andersen, M. (1997). Thinking about Women Sociological Perspectives on Sex and Gender, Boston: Allyn and Bacon.
- ❖ ANUIES (2001). Anuario Estadístico 2000. México: ANUIES.
- ❖ Aranz, M. (1975) Porque se atormentan las mujeres y como pueden dejar de hacerlo. Barcelona: Paidós.
- ❖ Asociación Americana de Mujeres Universitarias (AAUW), (1990). en colaboración con Greenberg-Lake; The Analyis Group.
- ❖ Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American psychologist,37, p.122-47.
- ❖ Baneria, L. Y Roldan, M. (1987). The crossroads of class. Chicago:The Univerity of Chicago Press.
- ❖ Banninger, R. y Newcomb, T. (1989). Social Psychology. New New York: Holt Rinehart and Winston.
- ❖ Bar. On. L. (1985). Autoestima, autoridad aprental y conflicto familiar. Tesis de doctorado, UNAM, Fac. Psicología.
- ❖ Bardwick, J. (1988) La mujer que todo lo da. Buenos Aires: Central.
- ❖ Beck, A.T.(1967) Depression: causes and treatment. University of Pennsylvania Press. Filadelfia.
- ❖ Bedolla, P., Bustos, O., Flores, F. García, B. (1989) Estudios de género y feminismo I. México. UNAM. Facultad de Psicología. Ed. Fotorama.
- ❖ Benard, C. (1971). Estrés. México: Trillas.
- ❖ Benett, y Rivers, (1990, Febrero). Working Woman, New York, p.62.

-
- ❖ Blake, R. (1965). Efectos del estrés. Bogotá: Fondo educativo interamericano.
 - ❖ Bleichmar E.D.(1985), El feminismo espontáneo de la histeria. Madrid. Ed. Adotraf.
 - ❖ Branden, N. (1993). El poder de la autestima. México: Paidós.
 - ❖ Branden, N. (1995). Los seis pilares de la autoestima. México: Paidós.
 - ❖ Bustos, O. (1983). Estudios de género y feminismo II. México: UNAM. Facultad de Psicología. Ed. Fotorama.
 - ❖ Bustos, O. (1988) Socialización, papeles (roles) de género e imagen de la mujer en los medios masivos. México. UNAM. Ed. Fotorama.
 - ❖ Bustos, O. (1995) Las mujeres y la plataforma de acción de Pekín. Ponencia presentada en la mesa redonda "Los acuerdos de Pekín", Secretaría de Asuntos estudiantiles de la UNAM.
 - ❖ Bustos, O. (1996) Mujeres mexicanas en el mercado de trabajo. Un análisis desde la perspectiva de género. Memorias de la VIII Conferencia ANUIES-PROFMEX.
 - ❖ Bustos, O. (2001) Mujeres y liderazgo en México, rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. Ponencia presentada en el Coloquio "Mujeres en Cargos de Dirección". Fac. Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 15 de febrero, 2001.
 - ❖ Bustos, O. (2001) Las académicas en puestos directivos y como seguir rompiendo el techo de cristal. Ponencia presentada en el Foro "La Universidad que queremos las académicas: Logros, perspectivas y propuestas", organizado por CAU, UNAM, julio, 2001.
 - ❖ Bustos, O. (1999) Los sujetos de la educación superior. México: UNAM, Facultad de Psicología.
 - ❖ Byrne, B.M. (1983). Investigating measures of self - concept. Measurement and Evaluation in Guidance. 16.
 - ❖ Cabrera, M.L. (1989). Algunas consideraciones sobre el estrés, los procesos cognitivos y la evaluación académica. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.
 - ❖ Child, J. L. (1957). Socialization and Personality development. Addison: Wesley.
 - ❖ Cofer, C. y Appley, M. (1964). Adaptation-level theory. New York: Academic.
 - ❖ Crownw L. (1969) Atoes - estima. Buenos Aires: Pax.
 - ❖ Darley, J.M., Glucksberg, S. y Kinchla, R.A, (1990). Psicología. México: Prentice Hall.
-

-
- ❖ Deutsch, M. y Krauss, R.M. (1988). Teorías en Psicología Social. México: Paidós.
 - ❖ Díaz-Loving, R; Díaz Guerrero R.; Helmreich L.R.; Spencer T.J. (1981). Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social. Vol. 1,1. México, D.F.
 - ❖ Dicaprio, N. (1989). Teorías de la personalidad. México: McGraw Hill.
 - ❖ Donovan J. (1985) Beyond adolescences: problem behavior and young adult development. Cambridge: Cambridge University.
 - ❖ Eccles, J.(1982). Sex Difference in Math Achievement. Psychological Bulletin, 91. P220-225.
 - ❖ El cálculo para el año 2000 apareció en *American Demographics*,(1990, diciembre) p. 24.
 - ❖ Enríquez, N., (1996) Encrucijadas del saber, los estudios de género en las Ciencias Sociales. Perú.
 - ❖ Farré, M.J. y García L.M. (1997). Enciclopedia de Psicología. España: Océano.
 - ❖ Fenichel, O. (1988). Teoría psicoanalítica de las neurosis. Bs. As. Paidós.
 - ❖ Fernández, A.M.(1993). La mujer de la ilusión. Pactos y contratos entre hombres y mujeres. México: Paidós.
 - ❖ Firth-Cozens, J., y West, M.A. (1983). La mujer en el mundo del trabajo. España : Morata.
 - ❖ Fitts, (1965). Tennessee self-concept scale. Los Angeles California.
 - ❖ Freud, S. (1923). El yo y el ello. Obras completas. Bs. As. Amorrortu editores.
 - ❖ Fromm, E. (1956). El arte de amar. Buenos Aires: Paidós.
 - ❖ García, F.M. (1985) Mujeres profesionales e inserción laboral. Buenos Aires Prisma.
 - ❖ Gardiner, J. (1970). Estrés. Barcelona: Anagrama.
 - ❖ Gatafe, B. (1976) Diccionario de Ciencias Sociales, II. Madrid: Gatafe.
 - ❖ Gergen, K. J. (1969). The concept of self. USA. Holt. Reinhart and Winston inc.
 - ❖ Gómez, P.G. (1981). Autoestima: expectativas de éxito o fracaso en la realización de una tarea. Revista de la Asociación latinoamericana de psicología social, Vol.1.1. México, D.F.
 - ❖ Gómezjara F. A. (1978) Sociología. México: Porrúa.
 - ❖ Goslin, D. (1969). Hanbook of socialization theory and research. Chicago: Rand McNally, College.
-

-
- ❖ Grinberg, L. Y R. (1991). Identidad y cambio. Bs. As. Paidós.
 - ❖ Gutierrez, R.E. y Ostermann, R.E. Cuestionario SWS - SURVEY, forma GP, México (Copyright, 1994).
 - ❖ Half, R., (1990, noviembre). USA Snapshot, USA Today.
 - ❖ Harré, R., y Lamb, R. (1992) Diccionario de psicología social y de la personalidad. Barcelona: Paidós.
 - ❖ Harris-Lange y Fitzpatrick, (1991 septiembre) Woman Starting Businesses Twice as Fast as Men, Washington Post, p.29.
 - ❖ Hartman, G. (1986). Educational psychology. New York: American Book.
 - ❖ Hebb, D. (1966). Psicología. México: Interamericana.
 - ❖ Hernández, S.R. y Fernández, C.C. (1991). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
 - ❖ Higgins, E.T., Klein, R., y Struuman, T. (1985) Self-concept discrepancy theory: a psychological model for distinguishiny among different aspects of depression and anxiety. Social Cognition,3, 51-76.
 - ❖ Hoja webb, www.ANUIES.mx, septiembre, 2001.
 - ❖ Holffman, L. (1972) La madre que trabaja. Buenos Aires: ed. Marymar.
 - ❖ Horney, K. (1968). El autoanálisis. Buenos Aires: Psique.
 - ❖ Horner, M. (1968). Toward an understanding of achievement related conflicts in women. Journal of Social Issues, 28. 157-176.
 - ❖ Hyde, J. y Linn, M. (1988). Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana. Madrid: Morata.
 - ❖ INEGI. (1995). La mujer mexicana. Un balance estadístico al final del siglo XX. México D.F.
 - ❖ INEGI, (2001). Censo Nacional de Población y Vivienda 2000. México: INEGI
 - ❖ Informe sobre el estudio del Departamento de Educación aparecido en Women + College Math = Better Pay, (1991 junio). USA Today.
 - ❖ Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1989). Estrés y tabajo. Una perspectiva gerencial. México: Trillas.
 - ❖ Izquierdo M.J.(1985) Las, los, les (lis, lus). El sistema, sexo , género y la mujer como sujeto de transformación social. Madrid: Edic. La Sal.
 - ❖ Jacobon, E. (1964). The self and the object world. USA, N.Y. Int. Univ. Press.
 - ❖ James, W. (1890). Principios de psicología. Madrid: D. Jorro.
 - ❖ Kaminsky, G. (1985) Socialización. México: Trillas.
 - ❖ Korman, E. (1968). The psichology of motivation. Englewood cliffs: Prentice Hall.
-

-
- ❖ Lazarus, R.S. y Folkman, S.(1991). Estrés y procesos cognitivos. México: Roca.
 - ❖ Lazzoff, F. (1971) El carácter de las mujeres. Barcelona: Herder.
 - ❖ Lazzoff, Stanford, Marjorie M. (1971). Instituto para el Estudio de los Problemas Humanos, de la Universidad de California.
 - ❖ Lemkau, N. (1979) Psicología de la mujer. Buenos Aires: Psique.
 - ❖ Lewin, K. (1944). La teoría del campo en en la ciencia social. Buenos Aires: Paidós.
 - ❖ Lingren, H. (1982) An introduction to social psychology. New York: Wiley.
 - ❖ Lorsch, J. (1972). Desarrollo de organizaciones, diagnóstico y acción. México: Fondo educativo interamericano.
 - ❖ Maccoby E. y Jacklin D. (1994) Desarrollo de las diferencias sexuales. Madrid: Marova.
 - ❖ Maslow, A. (1975). El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser. Barcelona: Kairos.
 - ❖ McGrat, J. (1970). Social and psychological factors in stress. New York: Holt.
 - ❖ McLean, L. (1976). Estrés. Buenos Aires: Paidós.
 - ❖ Miller, G. (1959). Introducción a la psicología. Madrid: Alianza.
 - ❖ Muller, L. (1976). Fisiología humana. Coblenz: Holscher.
 - ❖ Miller, R. (1975) Amor y comprensión en el matrimonio. México: Pax - México.
 - ❖ Oakley A. (1977), La mujer discriminada. Madrid. Debate.
 - ❖ Ochoa, A. (1987). Factores que influyen en el desarrollo del autoconcepto durante la adolescencia. Tesis de maestría, UNAM, Fac. Psicología.
 - ❖ Papalia, D. Olds, S. (1989). Desarrollo humano. México: McGraw Hill.
 - ❖ Papalia, D.E. (1990). Psicología. México: McGraw Hill.
 - ❖ Pechadre, L. (1981) El éxito de la mujer. Colombia: Circulo de lectores.
 - ❖ Pellicer, G. (1985). Autoestima, la clave del éxito personal. México: Manual Moderno.
 - ❖ Peterson, L. (1985) Aprendizaje. México: Trillas.
 - ❖ Peterson, C., y Seligman, M.E.P. (1984). Casual explanations as a risk factor in depression: theory and evidence. *Psychological review*. 91, 347-74.
 - ❖ Pick, L. (1979). Psicología. México. McGraw Hill.
 - ❖ Pick, S. (1979). Como investigar en las ciencias sociales. México: Trillas.
 - ❖ Pilar, M. (1989). El autoconcepto. Madrid: Narcea.
-

-
- ❖ Redil, L. (1981). Estructura factorial de la autoestima de las mujeres del sur del Distrito Federal. Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social. Vol. 1,1.
 - ❖ Robbins, S.P. (1991). Organizational behavior. Concepts, controversies and applications. Prentice Hall. Englewood Cliff, N.J.
 - ❖ Rogers, C. (1969). Psicoterapia centrada en el cliente. B. As. Paidós.
 - ❖ Rogers, C. (1951). El proceso de convertirse en persona. Buenos Aires: Paidós.
 - ❖ Rogers, C. (1959). El camino del ser. Barcelona: Kairos.
 - ❖ Rosenberg, M. (1965) Society and adolescent self - image. Priston, NJ: Princeton University Press.
 - ❖ Rossi, P. (1975). Evolución. México: Trillas.
 - ❖ Salles, V., y McPhail, E. (1994). La investigación sobre la mujer: informe en sus primeras versiones. Serie de documentos de Inv. No.1, México: PIEM - COLMEX.
 - ❖ Satir, V. (1985). Autoestima. México: Pax.
 - ❖ Schein, E. H. (1992). Dinámica de la carrera empresarial. México: Fondo de cultura Interamericano.
 - ❖ Schultz, D.P. (1985). Psychology a story of search. Brooks/cole publishing company. California: Belmont.
 - ❖ Schwartz, M. (1975) Physiological psychology. New York: Appleton - century - crofts.
 - ❖ Schwartz, J. (1987). S.O.S estoy tenso. México: Pax.
 - ❖ Sherman, J. A. (1982). Psicología de la mujer: revisión de estudios. Madrid: Morova.
 - ❖ Selye, H. (1950). Stress in health and disease. Boston: Butterworths.
 - ❖ Selye, H. (1956). Stress: grandes especialistas responden. Bilbao: Mensajero.
 - ❖ Sherif, M. (1969). Psicología social. México: Harla.
 - ❖ Shibley, H.J. (1995). Psicología de la Mujer. La otra mitad de la experiencia humana. España: Morata.
 - ❖ Silverman, R. (1952). Psicología. New York: Appleton - century - crofts.
 - ❖ Stagner, R. y Solley, K. (1969). Psicología de la personalidad. México: Trillas.
 - ❖ Stein, L. y Bailey J. (1973). Human emotions: a reader. Malden. Massachusetts, Blackwell.
 - ❖ Stoller, R. (1968) Sex and gender. Vol. II, N. York: Ed. Juson Aronso.
 - ❖ Stora, J.B. (1991). ¿Qué es? El estrés. México: Publicaciones Cruz O.
 - ❖ Taylor, B. (1955). Como formar la personalidad del niño. Barcelona. Ceac.
-

-
- ❖ Thomas, K. (1978). Attitudes and behavior. Harmondsworth: Penguin books.
 - ❖ Troch, A. (1982). El estrés y la personalidad. Barcelona: Herder.
 - ❖ Turcotte, P.R. (1986). Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad. México: Trillas.
 - ❖ Turcotte, P.R.(1996). Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad. México: Trillas.
 - ❖ Tyler, L. E. (1965). La función del orientador. México: Trillas.
 - ❖ Walter, C. (1920). La sabiduría del cuerpo. México: Senecq.
 - ❖ Webb, J. (1989). The politics of equal opportunity: job requirements and the evaluation of women's suitability. *The Psychology of Women at Work*. 21, 55-60.
 - ❖ Webb, M. (1955). Que hay detrás de la puerta familiar. Barcelona: Gedisa.
 - ❖ Weiner, B. (1980). Human motivation. Nueva York. Reinehart and Winston.
 - ❖ Willkin-Lanoil, G. (1985). El estrés de la mujer. Como reconocerlo y superarlo. Barcelona: Grijalbo.
 - ❖ Wyle, R. (1979). The self-concept. Lincoln. University of Nebraska.
 - ❖ Wyle, R.C. (1989). Measures of self - concept. Lincoln. Nebraska. University of Nebraska Press.
 - ❖ Young, K. (1963). Psicología social. Buenos Aires: Paidós.

SWS – SURVEY – forma GP (México)

La finalidad de este cuestionario es establecer la relación entre factores personales, sociales y de trabajo. Es importante que usted conteste absolutamente todas las frases de una manera sincera. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial.

Agradecemos de antemano su valiosa cooperación.

DATOS GENERALES

1. Mi sexo es: a) Masculino b) Femenino
2. Mi edad es entre: a) 15-19 b) 20-29 c) 30-39 d) 40-49 e) más de 50
3. Soy: a) Soltero(a) b) Casado(a) c) Divorciado(a) d) Viudo(a) e) Unión libre
- 4 Trabajo como: a) Obrero(a) b) Empleado(a) c) Vendedor(a) d) Servicios e) Técnico(a)
f) Supervisor o gerente g) Profesionista h) Trabajador(a) y estudiante i) Otro: _____
5. Mi escolaridad es: a) Primaria b) Secundaria c) Técnico o comercio d) Bachillerato
e) Licenciatura f) Posgrado g) Doctorado
6. Dependientes (hijos, hermanos u otros): a) Ninguno b) 1 a 3 c) 4 a 6 d) 7 a 9 e) Más de 9
7. Mi turno de trabajo es: a) Matutino b) Vespertino c) Nocturno d) Rotación de turnos
8. Horas trabajadas a la semana: a) Menos de 20 horas b) 20-40 hrs. c) 41-60 hrs. d) 61-80 hrs.
e) Más de 80 hrs.
9. Mi nivel económico es: a) Muy alto b) Bajo c) Moderado d) Alto e) Muy alto
10. Ni nacionalidad es: _____

SWS – SURVEY

Contestar esta sección, se presenta una columna de letras, cada letra tiene un valor que va de:

- a) Nunca b) Casi Nunca c) Ocasionalmente d) Frecuentemente e) Muy Frecuentemente

EJEMPLO:

Voy a la farmacia a comprar arroz.....	A	B	C	D	E
Me tropiezo.....	A	B	C	D	E
Me duele el estómago.....	A	B	C	D	E
Llego a mi casa cansado(a).....	A	B	C	D	E
Voy al cine.....	A	B	C	D	E

Ahora, por favor lea con cuidado cada una de las frases siguientes. Marque con una " X " la opción que, en su opinión, mejor refleje su situación.

A Nunca B Casi Nunca C Ocasionalmente D Frecuentemente E Muy Frecuentemente

ACION I

Pienso que la gente que me rodea es agradable y considerada.....	A	B	C	D	E
Me impaciento conmigo mismo y con los demás.....	A	B	C	D	E
Sé que con mi trabajo contribuyo con algo valioso.....	A	B	C	D	E
Lo que se tiene que hacer en el trabajo no tiene sentido.....	A	B	C	D	E
Me es imposible ser lo que la gente espera de mí.....	A	B	C	D	E
El trabajo me aleja de mi familia.....	A	B	C	D	E
Donde trabajo, mis errores podrían causar serios problemas.....	A	B	C	D	E
Tan solo hacer los trabajos rutinarios es un problema.....	A	B	C	D	E
Me gustaría rendirme, pero no puedo.....	A	B	C	D	E
Siento que ayudo a mejorar el mundo con mi trabajo.....	A	B	C	D	E
Si tengo problemas, los compañeros de trabajo me ayudarán.....	A	B	C	D	E
En mi trabajo me resulta confuso lo que debo hacer.....	A	B	C	D	E
Mi trabajo se puede ajustar a mi vida familiar.....	A	B	C	D	E
La gente no está de acuerdo conmigo y me contradice.....	A	B	C	D	E
Una de las cosas más importantes de mi vida es el trabajo.....	A	B	C	D	E
Pienso que los demás me respetan.....	A	B	C	D	E
Tengo amigos y compañeros buenos y leales.....	A	B	C	D	E
Me preocupo por el trabajo aún cuando estoy en casa.....	A	B	C	D	E
Me siento dividido(a) entre diversas responsabilidades sociales.....	A	B	C	D	E
El trabajo me hace sentir importante y poderoso(a).....	A	B	C	D	E
He perdido a alguien muy cercano a mí.....	A	B	C	D	E
Puedo ser castigado sin razón.....	A	B	C	D	E
Estoy de acuerdo en cómo se hacen las cosas en mi trabajo.....	A	B	C	D	E
Le simpatizo y le agrado a la gente con quien trabajo.....	A	B	C	D	E
La gente en el trabajo sabe lo que hago y lo aprecia.....	A	B	C	D	E

ACION II

Tengo dificultad en empezar lo que tengo que hacer.....	A	B	C	D	E
Impido que la gente se aproveche de mí y tomo ventaja.....	A	B	C	D	E
Me gusta hacer las cosas tan rápido como me es posible.....	A	B	C	D	E
Considero que la vida en comunidad es ordenada y segura.....	A	B	C	D	E
Siento que haga lo que haga, no está bien hecho.....	A	B	C	D	E
La gente en mi trabajo me encuentra defectos.....	A	B	C	D	E
Por donde vivo, parece que no hay quien organice las cosas, no hay reglas.....	A	B	C	D	E
Soy cuidadoso(a) y dedicado(a) con mi trabajo.....	A	B	C	D	E
Mis actividades religiosas me dan fuerzas.....	A	B	C	D	E
El lugar en donde trabajo es sucio, insalubre.....	A	B	C	D	E
Alguien cercano a mí morirá próximamente.....	A	B	C	D	E
En el trabajo no obtengo respuesta, ni buena ni mala.....	A	B	C	D	E
Siento que en el trabajo las personas dependen de mí.....	A	B	C	D	E
La gente me insulta y se burla de mí.....	A	B	C	D	E
Háy mucho peligro, violencia, crimen, etc., donde vivo.....	A	B	C	D	E
Veo el lado bueno de las cosas.....	A	B	C	D	E
Participo y disfruto del entretenimiento.....	A	B	C	D	E
Haga lo que haga en el trabajo, es insuficiente.....	A	B	C	D	E
Pienso que tengo problemas personales que no me atrevo a contar.....	A	B	C	D	E
Soy muy desorganizado(a) y dejo muchas cosas sin terminar.....	A	B	C	D	E
Pertenezco a un grupo que se preocupa por mi bienestar.....	A	B	C	D	E
Ignoro lo que va a pasar en el trabajo.....	A	B	C	D	E
La gente con quien trabajo, no se interesa por mí.....	A	B	C	D	E
Es probable que los jefes me hagan daño.....	A	B	C	D	E
Es inútil esperar que las cosas salgan todo el tiempo como quiero.....	A	B	C	D	E

Nunca B Casi Nunca C Ocasionalmente D Frecuentemente E Muy Frecuentemente

CICLO III

Se rindo fácilmente y evado los conflictos.....	A	B	C	D	E
Muy popular en mi comunidad.....	A	B	C	D	E
Cuando hay problemas en mi trabajo, trato de resolverlos en equipo.....	A	B	C	D	E
Me siento adaptado(a) a mi familia y amistades.....	A	B	C	D	E
El trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido.....	A	B	C	D	E
Algunas personas con quien trabajo, son mis mejores amigos.....	A	B	C	D	E
Donde vivo las cosas van mal y no mejoran.....	A	B	C	D	E
Mis problemas familiares van más allá de lo que puedo soportar.....	A	B	C	D	E
Pienso que en el trabajo fracaso porque tengo mala suerte.....	A	B	C	D	E
Pienso que estar separado(a) de mi familia y de los que quiero.....	A	B	C	D	E
El trabajo me obliga a hacer cosas contrarias a mis principios.....	A	B	C	D	E
La fe religiosa es muy fuerte.....	A	B	C	D	E
Tengo confianza en mi habilidad.....	A	B	C	D	E
El trabajo interfiere con mis otras responsabilidades.....	A	B	C	D	E
Pertenezco a una familia unida.....	A	B	C	D	E
El trabajo me hace sentir seguro(a).....	A	B	C	D	E
Me siento atrapado(a).....	A	B	C	D	E
Pienso que la policía realmente me protege.....	A	B	C	D	E
Mis ideas y creencias difieren de la mayoría de la gente que conozco.....	A	B	C	D	E
Me siento satisfecho con mi vida sexual en esta etapa de mi vida.....	A	B	C	D	E
Ún cuando no sea mi responsabilidad, tengo que hacerme cargo de algo.....	A	B	C	D	E
Es fácil que ocurran accidentes o errores en el trabajo si no tengo cuidado.....	A	B	C	D	E
Es seguro y confortable donde trabajo.....	A	B	C	D	E
Pienso que recibo muchas felicitaciones de la gente.....	A	B	C	D	E
Puedo canalizar mi estrés al trabajo productivo.....	A	B	C	D	E

CICLO IV

Mi hogar esta rodeado de cosas agradables.....	A	B	C	D	E
Mi sueldo es adecuado.....	A	B	C	D	E
Tengo miedo de perder el empleo.....	A	B	C	D	E
Pienso que las dificultades que tengo, tienen una razón de ser.....	A	B	C	D	E
En el trabajo no tengo oportunidad de descansar cuando me canso.....	A	B	C	D	E
Tengo demasiado trabajo que hacer.....	A	B	C	D	E
Cuento con alguien que me ayude.....	A	B	C	D	E
Me recupero rápidamente de situaciones estresantes.....	A	B	C	D	E
A veces finjo estar enfermo(a) para evitar cumplir con mi deber.....	A	B	C	D	E
Hay tantos cambios en el trabajo que me confundo.....	A	B	C	D	E
Me necesita de mucho para lograr que me enoje.....	A	B	C	D	E
Cuando me enoja, presiono a los demás.....	A	B	C	D	E
En el trabajo puedo arreglar las cosas a mi conveniencia.....	A	B	C	D	E
Me mantengo en buen estado físico.....	A	B	C	D	E
Me es fácil relajarme.....	A	B	C	D	E
En el trabajo, tengo que luchar para salir adelante.....	A	B	C	D	E
El trabajo me da la oportunidad de mejorar.....	A	B	C	D	E
Pienso que el mundo ha sido bueno conmigo.....	A	B	C	D	E
El tipo de trabajo que hago es demandante y no es respetado.....	A	B	C	D	E
Donde trabajo tengo la oportunidad de aprender y mejorar.....	A	B	C	D	E
Pienso que puedo hacer realidad todos mis sueños.....	A	B	C	D	E
El trabajo me ayuda a mantenerme saludable.....	A	B	C	D	E
En el trabajo estoy contento(a) de hacer exactamente lo que tengo que hacer.....	A	B	C	D	E
Mantengo la compostura en situaciones de conflicto.....	A	B	C	D	E
Hay conflictos donde trabajo, la gente discute y pelea.....	A	B	C	D	E

Nunca B Casi Nunca C Ocasionalmente D Frecuentemente E Muy Frecuentemente

CCION V

La vida a mí alrededor es confusa y desordenada (caótica).....	A	B	C	D	E
Tengo que mentir y engañar para lograr mis propósitos.....	A	B	C	D	E
Estoy decidido(a) a ser él (la) mejor todo el tiempo.....	A	B	C	D	E
Me he tenido que cambiar de diferentes lugares en donde he vivido.....	A	B	C	D	E
Pienso que no puedo hacer todo lo que tengo que hacer	A	B	C	D	E
Puedo vivir solo(a).....	A	B	C	D	E
Mi trabajo es divertido y disfruto hacerlo.....	A	B	C	D	E
Evito que el trabajo gobierne mi vida.....	A	B	C	D	E
Siento que mis metas son realistas y alcanzables.....	A	B	C	D	E
La gente me está molestando.....	A	B	C	D	E
Pienso que el gobierno se interesa por mi bienestar social.....	A	B	C	D	E
Mis condiciones de vida no son saludables.....	A	B	C	D	E
Estoy constantemente preocupado(a) por mis problemas.....	A	B	C	D	E
En general, encuentro un lugar tranquilo y callado cuando lo deseo.....	A	B	C	D	E
La gente no reconoce mis esfuerzos, nunca aprecia lo que hago.....	A	B	C	D	E
Resuelvo mis problemas, pero estos persisten	A	B	C	D	E
Me siento contento(a) conmigo mismo(a): me gusta ser como soy.....	A	B	C	D	E
Realmente no hay nadie a quien quiera o quien me quiera.....	A	B	C	D	E
En mi casa hay demasiada gente.....	A	B	C	D	E
Tengo temor de que algo terrible vaya a pasar.....	A	B	C	D	E
El trabajo que hago me da satisfacción personal, dignidad y orgullo.....	A	B	C	D	E
Tengo un sentido muy claro del bien y del mal	A	B	C	D	E
Necesito que alguien me presione.....	A	B	C	D	E
Acepto y disfruto mis responsabilidades sociales.....	A	B	C	D	E
Hay fiestas y celebraciones donde trabajo.....	A	B	C	D	E
Tengo la oportunidad de ayudar a otros.....	A	B	C	D	E
Culpo a otros de mis problemas y fallas.....	A	B	C	D	E
Pienso que en el trabajo es un gran reto hacer lo que parece "imposible".....	A	B	C	D	E
Debo trabajar aún cuando estoy enfermo(a).....	A	B	C	D	E
Me siento seguro en el vecindario o colonia.....	A	B	C	D	E
Necesito mucho apoyo y estímulo.....	A	B	C	D	E
Hay gente con quien puedo compartir mi vida con confianza.....	A	B	C	D	E
Invento excusas para mis errores y fallas.....	A	B	C	D	E
Puedo aceptar la presión cuando es necesario.....	A	B	C	D	E
Tengo una relación sentimental intensa.....	A	B	C	D	E
Me avergüenzo fácilmente.....	A	B	C	D	E
Sé que cualquier problema se resolverá de una manera u otra.....	A	B	C	D	E
Disfruto las vacaciones y las fiestas.....	A	B	C	D	E
Siento que mis condiciones de vida son buenas y mejoran constantemente.....	A	B	C	D	E
Escondo mis decepciones y sentimientos de enojo.....	A	B	C	D	E
Soy eficiente en mi trabajo y lo hago bien.....	A	B	C	D	E
Me preocupo por las cosas por mucho tiempo, aunque sé que de nada sirve.....	A	B	C	D	E
Reconozco que hay muchas cosas malas pero no me importa.....	A	B	C	D	E
Mis juicios y decisiones determinan la mayor parte de mi vida.....	A	B	C	D	E
Las cosas que hago con mis amigos me son muy estimulantes.....	A	B	C	D	E
Puedo expresar mi malestar cuando algo me molesta.....	A	B	C	D	E
Tengo una vida bien organizada y bajo control.....	A	B	C	D	E
Me da pánico en las crisis y pierdo el control por un tiempo prolongado.....	A	B	C	D	E
Me impongo metas muy altas y un ritmo acelerado, a veces audazmente.....	A	B	C	D	E
La gente a mí alrededor es irritable, grita y pelea.....	A	B	C	D	E

!!! GRACIAS POR SU COOPERACIÓN !!!

ANEXO 2

ESCALA DE AUTOESTIMA

Finalidad de este cuestionario es establecer la relación entre factores con respecto a la autoestima. Es importante que usted conteste absolutamente todas las frases de manera sincera. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano su valiosa cooperación.

Por favor lea con cuidado cada una de las frases siguientes. Marque con una " X " la opción que, en general, mejor refleje su situación.

1. Siento que soy una persona digna de estima, al menos en igual medida que los demás.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

Creo tener varias cualidades buenas.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

Me inclino a pensar que, en conjunto, soy un fracaso.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de las otras personas.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

Creo que no tengo muchos motivos para orgullecerme.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

6. Asumo una actitud positiva hacia mí mismo.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

7. En general, estoy satisfecho conmigo mismo.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

8. Desearía sentir más aprecio por mí mismo.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

9. A veces me siento realmente inútil.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

10. A veces pienso que no sirvo para nada.

1..... Estoy muy de acuerdo
 2..... Estoy de acuerdo
 3..... No estoy de acuerdo
 4..... Estoy muy en desacuerdo

!!! GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!!!