



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

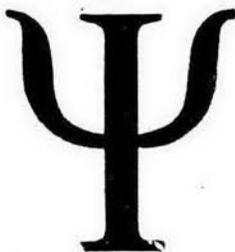
FACULTAD DE PSICOLOGIA

"ESTRES EN UN GRUPO DE EMPLEADOS Y  
DESEMPLEADOS".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :  
JUAN CARLOS CERVANTES FLORES



DIRECTOR DE TESIS: MTRA SILVIA VITE SAN PEDRO  
ASESOR ESTADISTICO: LIC MARCOS VERDEJO MANZANO



MEXICO, D. F.

ABRIL 2004

EXAMENES PROFESIONALES  
FAC. PSICOLOGIA.



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.

*Lo que el hombre hace en vida  
tiene eco en la eternidad*

*Agradezco sinceramente a la Maestra Silvia Vite San Pedro  
Por su dedicación, orientación y por todo el apoyo recibido  
Durante la dirección de este trabajo.*

*Agradezco con todo mi respeto y admiración, a usted  
Dr. Rodolfo Gutiérrez Martínez, Por compartir sus conocimientos  
y sobre todo por enseñarme que no existe mejor camino  
en la vida que la educación y el estudio.*

*Mis agradecimientos para el Dr. Samuel Jurado Cárdenas,  
por su dedicación y atención en la realización de este trabajo.*

*A la Lic. Martha Susana Ruiz Silva, agradezco su interés en la realización de  
este trabajo, pero sobre le doy las gracias por enseñarme con el  
ejemplo que no debe existir espacio para la imperfección.*

*A la Lic. Isaura López Segura por su orientación y observaciones  
realizadas en este trabajo le doy gracias.*

*Agradezco con especial énfasis al Lic Marcos E. Verdejo Manzano,  
ya que en los momentos difíciles en este trabajo, estuvo ahí dándome ánimos,  
pero sobretodo brindándome su amistad.*

*Agradezco con especial cariño, admiración, y reconocimiento a la  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
Por brindarme una educación de calidad, la cual me  
abrirá nuevos horizontes y satisfacciones en mi vida personal.*

*A la **Facultad de Psicología**  
y a todos quienes de alguna manera intervinieron en mi  
desarrollo profesional, les doy las gracias, sabiendo de  
antemano que nada podrá retribuirles tal gesto.*

---

Doy las gracias a Dios por brindarme la vida, y los seres queridos que me rodean, ya que gracias a ellos puedo terminar esta meta.

A mis PAPÁS, gracias por estar siempre conmigo, apoyándome, alentándome, hoy con este trabajo culmino una parte importante y trascendente de mi vida, sin embargo, ustedes me enseñaron que no hay nada más importante que el trabajo, el estudio y la familia, gracias a que tengo esas bases hoy terminó una meta que me fijé pero sobre todo cumplí una meta de ustedes y eso todavía me llena de más alegría, saber que por medio de lo que uno hace, ustedes se enorgullecen, gracias por darme los recursos, la oportunidad, la fuerza, la sabiduría, la entereza, la comprensión, la ternura y el amor para terminar esta meta, ya que sin eso nunca de los nunca lo hubiera logrado, gracias.

A mi hermano ADRIAN, quiero que sepas que aún cuando pocas veces hablamos, me siento orgulloso de ti y te quiero, además quiero que sepas que tú también eres parte de esta meta ya que muy en tu estilo, sé que me apoyas, a la vez quiero que este trabajo te sirva como guía para que tú también te fijes la meta de terminar tu carrera, y recuerda que siempre podrás contar conmigo para lo que necesites.

A mi hermano ERICK, quiero que con este trabajo te salgan las ganas de estudiar una carrera, ya verás que cuando crezcas realmente la vas a necesitar, además quiero que sepas que también te quiero y cuando tengas algún problema siempre podrás contar con tu hermano mayor para solucionarlo.

A CLAUDIA, te doy las gracias por estar a mi lado en la realización de este trabajo, ya que sin tu ayuda, comprensión e incluso regaños no lo hubiera logrado, pero sobretodo te agradezco, el que me ames, me procures y quieras compartir tu vida conmigo, ya que cuando eso pase ese será el paso más grande y significativo de mi vida, ya que realmente quiero compartir más cosas contigo porque gracias a ti me siento feliz

A Erick, gracias por permitirme conocerte tal y como eres, esto te lo digo porque poca gente creo te conoce tal y como eres, escribiendo esto me acuerdo de muchas anécdotas, que no terminaría de escribir, pero lo más importante que me enseñaste fue ser crítico, no ser gregario, además gracias a tu humor, y a las pláticas que tuvimos pude terminar con satisfacción la carrera, también quiero decirte que no te desanimes, ya verás que pronto estarás aquí, muchas gracias.

A Ely, que te puedo decir antes que te estimo mucho, sabes alguna vez leí una frase “una amiga es quien se atreve a decirte a ti lo que piensa de algo aunque esto sea muy duro” inmediatamente pensé en ti porque tú has sido así conmigo y te lo agradezco, a la vez quiero también decirte gracias por dejarme entrar en tu vida, incluso con tu familia, además quiero que sepas que con tu alegría muchas veces logré sobrellevar mis problemas, gracias.

A PAOLA, a ti pao te quiero decir primero que lástima que te conocí después de algún tiempo ya que eres una persona especial, como decía Quevedo “una buena amiga es como la sangre, acude a la herida sin que la llamen”, muchas veces me pasó eso contigo, ya que me sentía muy abrumado y me hablabas por tél. o te veía, segundo que tu alegría, comprensión y amistad me sirvieron para sacar fuerzas de flaqueza o en mi caso de gordeza para terminar este trabajo, ÁNIMO, verás que pronto estarás aquí, te quiero mucho, charles.}

A JUDITH, a ti que te digo, primero judiiiiiiiiiiiiith, sabes al principio te veía como una persona más, pero después cuando te conocí me di cuenta que no eres una persona más, eres alguien en quien se puede confiar y una persona que también brinda su ayuda y lo mejor de todo sin pedir nada a cambio, eso te lo agradezco, además quiero que también le des las gracias a tu mamá porque sin conocerme hizo cosas por mí, gracias por estar a mi lado en este trabajo y tu frase es “ cuando ambas partes están de acuerdo, la amistad existe” jajaja.

A DIANA, picolina quiero que sepas que eres una de esas personas que es bueno tenerlas a tu lado, ya que por un lado te brindan su amistad pero por el otro te hacen ver tus errores, yo sé que pocas veces nos vemos pero sé que realmente cuento contigo para lo que necesite, ÁNIMO también para ti verás que pronto estarás aquí bueno claro hay que leer y escribir en la redacción de la tesis, te quiere charles.

A FELIPE, gracias por enseñarme que siempre es y será importante luchar por lo que uno cree.

A GABY, gracias por ofrecer tu amistad sin nada a cambio y además confirmarme que no existe nada más importante que la familia.

A KARLITA (el niño), primero quiero que me disculpes por el apelativo y luego te doy gracias por brindarme tu amistad y cariño, además por regañarme por la tesis.

A PATY Y GUILLERMO, gracias por enseñarme que sí hay amor todo lo vence incluso la distancia, además por siempre brindarme ayuda sin yo merecerla, eso me lo llevó en el corazón gracias.

A DANIEL Y JAZMIN, que les puedo decir par de calenturientos, mira que fajar en el tren, no en serio gracias por dejarme conocerlos y por brindarme muchos momentos de alegría.

A PATY y ALMA, gracias por estar ahí, sobretodo aguantando nuestras groserías (erick y mías), pero tengan la seguridad que las hacíamos porque las estimamos.

A MARCO, gracias por enseñarme que la vida es más pasadera si se toma con humor.

A NAYBI, gracias por estar ahí cuando necesito que alguien me escuche, yo sé que pocas veces nos vemos pero sé que existe ese lazo invisible de amistad verdadera.

A mi ABUELITA JECHU, gracias por quererme y consentirme tanto, además gracias por enseñarme que no hay mejor camino en la vida que trabajar, te quiere tu nieto Juan Carlos.

A mis Abuelos TÑO Y MARIA, gracias por quererme y darme consejos muy en su estilo, pero yo sé que me lo dicen por mi bien, gracias.

A MIS TIOS Y TIAS, gracias a todos por estar conmigo apoyándome y preocupándose por mí.

Gracias a todos que de alguna manera u otra tuvieron que ver en la realización de este trabajo y en mi formación académica.

## INDICE

### DEDICATORIAS

### AGRADECIMIENTOS

### RESUMEN

### INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO 1. "ESTRÉS"

1.1	Antecedentes	1
1.2	¿Qué es el estrés?	2
1.3	Síndrome General de Adaptación	4
1.4	Modelo transaccional o Modelo Mediacional Cognitivo de Lazarus	6
1.5	Eustrés y Distrés	9
1.6	Estrés Agudo y Estrés Crónico	10
1.7	Psicofisiología del Estrés	10
1.8	Estresores	16
1.9	Psicología del Estrés	17
1.10	Psicología Social del Estrés	18
1.11	Diferencias individuales	21
1.11.1	Demográficas/ Conductuales	22
1.11.2	Cognoscitivas/ Afectivas	24
1.12	Personalidad y Estrés	27
1.13	Estrés, Salud y Enfermedad	29
1.13.1	Estrés y Sistema Inmunitario	29
1.13.2	Estrés y Aparato Digestivo	30
1.14	¿Qué es el estrés del trabajo?	31
1.15	Efectos y Costos del Estrés	32
1.16	Cómo Afrontar el Estrés	33
1.16.1	Tratamiento del Estrés por Biofeedback	36
1.16.2	Tratamiento del Estrés por Relajación	37
1.16.3	El Deporte como tratamiento Antiestrés	37

---

## **CAPÍTULO 2. “TRABAJO, DESEMPLEO Y ESTRÉS,”**

2.1 ¿Qué es el Trabajo?	38
2.1.1. Aspectos Psicológicos del Trabajo	39
2.2 ¿Qué es el desempleo?	42
2.2.1 Aspectos Psicológicos del Desempleo	43
3.1. Estrés y Trabajo	47
3.2 Estrés y Desempleo	52

## **CAPÍTULO 3 “MÉTODO”**

3.1 Justificación	57
3.2 Objetivos	58
3.3 Planteamiento del Problema	58
3.4 Hipótesis	58
3.5 Variables	58
3.6 Definición de Conceptos	59
3.7 Población	60
3.8 Muestra	61
3.9 Tipo de Estudio	61
3.10 Diseño	61
3.11 Instrumentos	61
3.12 Escenario	65
3.13 Procedimiento	65
3.14 Análisis Estadístico	66

## **CAPÍTULO 4 “RESULTADOS”**

4.1 Estadística Descriptiva	67
4.2 Discusión de Resultados	88
4.3 Conclusiones	101
4.4 Autoevaluación Crítica	103
4.5 Bibliografía	104
4.6 Anexos	111

---

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue evaluar los niveles de estrés en un grupo de empleados y desempleados con estudios universitarios, con la finalidad de analizar diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de estrés y niveles de apoyo, respecto al estatus laboral (empleados y desempleados) y sexo (hombres y mujeres). Se utilizó una población de 300 personas, manejando una técnica de muestreo no probabilística, estratificada y por cuota, distribuidos en dos grupos: 150 empleados (75 hombres y 75 mujeres) y 150 desempleados (75 hombres y 75 mujeres). El instrumento que se utilizó para medir fue el cuestionario SWS-Survey, el cual se aplicó en forma colectiva e individual, en diferentes sesiones, dependiendo de las facilidades proporcionadas. Además se tomó la presión arterial a cada uno de los participantes con el esfigmomanómetro digital, sin embargo para la presente investigación no fue variable de estudio. Para el análisis de resultados se utilizó la estadística descriptiva, el alfa de Cronbach, y la prueba T de student. Se encontró que el grupo de empleados posee menores niveles de estrés y mayores niveles de apoyo en comparación con el grupo de desempleados. Por otra parte hallé que en el grupo de desempleados los hombres tienen mayores índices de estrés social, y laboral que las mujeres, teniendo éstas por su parte mejores apoyos en salud mental y en apoyo social. Otro dato importante que se descubrió fue que en el grupo de empleados, las mujeres tienen una salud mental deficitaria en comparación con los hombres. Por otra parte se encontró que entre las mujeres empleadas y desempleadas no existen diferencias significativas entre los niveles de estrés y de apoyos, sin embargo en los hombres no sucedió lo mismo, ya que los hombres desempleados sufren de mayores índices de estrés en las áreas de salud mental deficitaria, estrés social y estrés personal, mientras que los hombres empleados poseen mejores apoyos en las áreas de buena salud mental, apoyo en el trabajo y apoyo social. Los resultados sugieren que la población masculina desempleada posee mayores niveles de estrés y menores niveles de apoyo, lo que indicaría que la carga social, no ha cambiado ya que el hombre al parecer sigue siendo quién debería subsanar los gastos del hogar, sobre todo cuando ha terminado sus estudios universitarios, pero como sucede con todas las perspectivas de largo alcance sobre procesos sociales complejos, no sería realista esperar una evidencia empírica e incontrovertible.

---

## INTRODUCCIÓN

El hombre ve que hoy su salud se encuentra cada vez más amenazada por su propia conducta, su forma de vivir y sus reacciones, pero también por las exigencias cotidianas de la vida socio-profesional y por las dificultades para adaptarse a ellas.

En la psicología contemporánea el estrés es sin duda uno de los tópicos que mayor atención ha recibido, sin embargo, a pesar de su uso generalizado la palabra estrés se utiliza en forma confusa y con significaciones múltiples, no solo en psicología, sino en biología y medicina, presentando al igual que otros conceptos clave en psicología, una considerable vaguedad y sobreinclusividad. A pesar de ello tenemos que el estrés no es un fenómeno nuevo, ha existido siempre, íntimamente ligado al proceso de la vida y la evolución del hombre. Desde hace milenios el hombre sufre estrés, es más se puede incluso decir que gracias a él ha sobrevivido, obligándole a adaptarse en un mundo de transformación constante.

Esta transformación constante, se ve plasmada en la actualidad en las condiciones laborales que han cambiado, los empleados se ven enfrentados a un nuevo sistema productivo donde las máximas son la rapidez, el dinamismo, la flexibilidad, producción máxima y racionalidad, en la práctica, esto implica menor seguridad para el empleado: temporalidad, contratos precarios, facilidad para rescindir contratos y lo que ocurre actualmente en nuestro país el desempleo abierto.

De esta manera, el presente estudio tiene, como primer objetivo, conocer si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés y apoyo en un grupo de empleados y desempleados. En segundo lugar, identificar si existen diferencias entre los niveles de estrés y apoyos con relación al sexo.

El presente trabajo se encuentra dividido en capítulos que contienen información sobre la psicología en el campo de el estrés, el empleo y el desempleo.

---

El capítulo I contiene información sobre la definición, psicofisiología y consecuencias del estrés, además se describe la diferencia entre eustrés y distrés, así como la diferencia entre estrés agudo y crónico, también se describen los diferentes tipos de estresores, diferentes estrategias de afrontamiento, costos del estrés, así como las diferencias individuales y vulnerabilidad ante el estrés.

Dentro del capítulo II se plantea brevemente lo que es el trabajo (empleo), sus consecuencias y aspectos psicológicos y su relación con el estrés, de igual forma se plantea lo que es el desempleo, sus repercusiones y consecuencias y como se relaciona con el estrés.

En el capítulo III se plantea el método que se utilizó para realizar la investigación, cuyo contenido es la justificación, los objetivos, el planteamiento del problema, las hipótesis, las variables, definición de conceptos, la población, la muestra, el tipo de estudio, el diseño, los instrumentos, el escenario, el procedimiento y el análisis estadístico.

El capítulo IV contiene, en forma de gráficas y tablas, los resultados obtenidos de la evaluación realizada y la comparación entre el grupo de empleados y desempleados.

En la parte final se encuentra la discusión y conclusiones finales de la investigación.

---

## CAPÍTULO 1 “ESTRÉS”

### 1.1 Antecedentes

El estrés seguramente se hizo presente desde los inicios de la historia, sin embargo, es indudable que en años recientes se ha incrementado la atención que tiene el estrés en la salud pública y en el impacto económico que ejerce en los diversos sectores. De tal forma el estrés es una de las situaciones más frecuentes del hombre moderno, pero quizás para comprender mejor el significado del estrés es necesario hacer una referencia histórica sobre la evolución de la palabra y su significado.

El término estrés es anterior a su uso sistemático o científico. Estrés deriva del griego “stringere”, que significa provocar tensión. Fue utilizado en el siglo XVI para expresar dureza, tensión, adversidad o aflicción. A finales del siglo XVIII, Hocke utilizó la palabra en el contexto de la física, aunque este uso no se sistematizó hasta principios del siglo XIX. (Citado en Lazarus y Folkman, 1991)

Pero la investigación sobre el estrés no se produce hasta el siglo XIX, con el médico Claude Bernard en 1867, quien sugirió “que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones de su ambiente externo” (Citado en Slipak, 1996).

Claude Bernard al plantear dicha sugerencia, identifica uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias de la disfunción que provoca el rompimiento de equilibrio en el organismo debido al estrés ó a su sometimiento (Ivancevich y Matteson, 1992).

Posteriormente, el fisiólogo estadounidense Cannon (1922), acuñó el término homeostasis (palabra de origen griego homoios, similar y stasis, posición) para denotar el mantenimiento del medio interno mediante procesos fisiológicos. Fue una de las primeras versiones médicas del estrés que se apoyaron en la idea de que el organismo era un sistema encargado de mantener el equilibrio interno u homeostasis

mediante mecanismos de retroalimentación. Consideró al estrés como una perturbación de la homeostasis, ante situaciones de frío, falta de oxígeno, descenso de la glucemia, etc. Aunque utilizó el término un poco por casualidad, hablo de que sus sujetos se hallaban “bajo estrés” y dio a entender que el grado de estrés podría medirse. De acuerdo a esto se entendió el estrés como reacción de alarma y se supuso una relación causal entre enfermedad y ruptura homeostática. Este modelo inicial entendió el estrés como estimulación perturbadora del equilibrio interno y de ahí que se conceptualizó como sobrecarga (Lazarus y Folkman, 1991; Slipak, 1996; Ivancevich y Mateson, 1992).

Sin embargo, el empleo actual del término no tiene su antecedente en Cannon sino en Hans Selye quién acuñó el término. Selye en 1936 utilizó el término estrés en un sentido técnico muy especial, definiendo con él un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo (incluidas las amenazas psicológicas); una reacción que él llamó “Síndrome General de Adaptación”, en efecto, el estrés no era una demanda ambiental (a la cual Selye llamó estímulo estresor), sino un grupo universal de reacciones orgánicas y de procesos originados como respuesta a tal demanda (Citado en Lazarus y Folkman, 1991).

De tal forma Selye en 1950, empezó a usar en sus escritos el término estrés refiriéndose a las fuerzas externas que actúan en el organismo o, al desgaste y al deterioro que en éste ocasiona la vida. Más tarde Selye en su obra “stress” se refiere al estrés como la condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes evocadores, a estos agentes los llamó estresores. Las aportaciones de Selye sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones posteriores alrededor de este concepto (Citado en Mendoza 2001).

## 1.2. ¿Qué es el estrés?

En la Psicología contemporánea es sin duda uno de los tópicos que mayor atención ha recibido, al cual se ha relacionado estrechamente con el transcurso vital de la vida y se le ha asignado un papel importante en la determinación de los trastornos mentales e incluso en la enfermedad física, sin embargo, a pesar de su uso generalizado,

la palabra estrés se utiliza en forma confusa y con significaciones múltiples, no solo en psicología, sino en biología y medicina, nos encontramos con un desacuerdo casi caótico sobre su definición, presentando al igual que otros conceptos clave en Psicología, una considerable vaguedad y sobreinclusividad (Mason 1975, y Rutter, 1983, Citado en Buendía 1993). Hinckle (1993) menciona que algunos autores han llegado incluso a proponer su no utilización (Citado por Vázquez 2001).

Ante tal problemática encontramos que Selye (1936), quien acuñó el término de estrés lo define como “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga” (citado en Bensabat, 1994; Comby 1993).

Por su parte McGrath (1970), conceptualiza el estrés como un desequilibrio sustancial entre las demandas ambientales y la capacidad de respuesta del organismo (Buendía, 1993).

Lader (1971) afirma que el concepto de estrés es más filosófico que científico, ya que implica valores, modelos de vida en relación con la cultura, y evaluaciones circunstanciales (Valdés y Flores 1985).

Gunter (1986) refiere en todos los seres vivos, el estrés designa el peligro que amenaza al bienestar y, como consecuencia incluso a la supervivencia.

Para la Organización Mundial de la Salud (O.M.O.) el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.

Lazarus (1966) define que “el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus, 1991).

Ivancevich y Matteson (1992), definen al estrés como una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantea a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas.

Rojas (1998) refiere que “el estrés es la repuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas”.

Marín y Vargas (2001) mencionan que “estrés es el comportamiento heredado, defensivo y/o adaptativo, con activación específica neuro-endocrina ante el estresor amenazante”.

Sin embargo, aún cuando existen diferentes definiciones del estrés la mayoría caen en una de tres categorías:

- 1) Estrés según el estímulo: Es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.
- 2) Estrés según la respuesta: Estrés es la respuesta fisiológica ó psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, que puede consistir en un evento externo ó en una situación, ambos totalmente dañinos.
- 3) Estrés en el concepto estímulo-respuesta : El estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo. Esta manera de definir al estrés hace hincapié en la relación entre la persona y su medio ambiental (Slipak, 1999; Ivancevich y Matteson, 1989).

En la actualidad el concepto de estrés ha cambiado de dirección, ya no solo se dirige a la cuestión de la adaptación del individuo al entorno y a los eventos que son perjudiciales, amenazantes o dañinos, considerado bajo un modelo de antecedentes y consecuentes, unidireccional y estático. Ahora se propone un modelo transaccional que considera al individuo y al entorno en una relación bidireccional, dinámica y recíproca. En donde los elementos separados, individuo y entorno se unen para formar un sólo significado (Mendoza, 2001).

### **1.3. Síndrome General de Adaptación**

Selye (1936), utilizó el término estrés, en un sentido técnico muy especial, definiendo con él un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo (incluidas las amenazas psicológicas); una reacción que él llamó Síndrome General de Adaptación. En efecto, el estrés no era una demanda ambiental (a la cual Selye llamó estresor), sino un grupo universal de reacciones orgánicas y de procesos originados como respuesta a tal demanda (Citado en Lazarus y Folkman, 1991).

Desde el punto de vista científico, el estrés se define como el estado manifestado por el síndrome general de adaptación o S.G.A. Hay estrés cuando existe S.G.A. y es causante de estrés todo agente que provoca un S.G.A.

El S.G.A. afecta al organismo entero y se traduce en un conjunto de modificaciones biológicas responsables de las distintas manifestaciones sintomáticas, funcionales, psicológicas y orgánicas. El estrés se puede medir por la intensidad de las manifestaciones del S.G.A. Sólo se puede identificar el estrés por el estado de estrés que engendra, es decir, por las modificaciones que provoca (Bensabat, 1994).

El S.G.A., en su forma típica, se desenvuelve en tres fases:

1.- Una reacción de alarma: Reacción del organismo cuando es expuesto repentinamente a diversos estímulos a los que no está adaptado. Se sugiere el término "reacción de alarma" para la respuesta inicial del organismo porque el síndrome probablemente representa una llamada general a las fuerzas defensivas del organismo.

Esta etapa tiene dos fases, choque y contrachoque. La fase de choque constituye la reacción inicial e inmediata al agente nocivo. Son síntomas típicos de esta fase la taquicardia, la pérdida de tono muscular, la disminución de la temperatura y la presión sanguínea. La fase de contrachoque es una reacción de rebote (defensa contra el choque) caracterizada por la movilización de una fase defensiva, durante la cual se producen signos opuestos a los de la fase de choque, es decir, hipertensión, hiperglucemia, diuresis e hipertermia.

2.- Una etapa de resistencia: Ningún organismo puede mantenerse constantemente en un estado de alarma, esto hace que las personas alcancen la etapa de resistencia. En esta etapa se produce adaptación del organismo al estresor junto con la consecuente mejora y desaparición de los síntomas. Se caracteriza por una resistencia aumentada al agente nocivo particular y por una menor resistencia a otros estímulos, por consecuencia el organismo se debilita y es susceptible a otros agentes de estrés.

3.- Una fase de agotamiento. Si el organismo continúa expuesto al estresor prolongadamente pierde la adaptación adquirida en la etapa anterior entrando en la tercera fase o de agotamiento. El agotamiento llega si el estresor es suficientemente severo y prolongado. Reaparecen los síntomas característicos de la reacción de alarma y puede significar la muerte del organismo (Sandín, 1995).

No es necesario que intervengan esas tres fases para que podamos hablar de S.G.A. Sólo un estrés muy grave desemboca en el agotamiento y en la muerte.

El agotamiento en sí mismo no es siempre total e irreversible puesto que algunas veces sólo afecta a determinadas partes del cuerpo (Bensabat, 1994).

#### **1.4. Modelo transaccional o Modelo Mediacional Cognoscitivo de Lazarus**

El modelo transaccional considera al individuo y al entorno en una relación bidireccional, dinámica y recíproca, la transacción implica la creación de un nuevo nivel de abstracción en el que los elementos separados, individuo y entorno, se unen para formar un sólo significado de relación. Transacción implica interacción mutua de las variables del individuo y del entorno. Esta interacción implica a su vez un proceso ya que la relación entre el individuo y el entorno está en constante cambio (Lazarus y Folkman 1991).

La idea central de la perspectiva interaccional, se focaliza en el concepto cognoscitivo de evaluación. La evaluación es definida por este autor como el mediador cognoscitivo de las reacciones de estrés (elemento mediador de las respuestas personales de estrés a los estímulos relevantes). La evaluación cognoscitiva es un proceso universal, mediante el cual las personas valoran constantemente la significación de lo que está ocurriendo, relacionado con su bienestar personal (Sandín 1995).

El concepto de evaluación cognoscitiva resulta fácil de entender si ésta es considerada como aquel proceso que determina las consecuencias que un acontecimiento dado provocará en el individuo.

Lazarus distingue tres tipos de evaluación:

1.- Evaluación primaria se produce en cada encuentro o transacción con algún tipo de demanda externa o interna. Es el primer mediador psicológico del estrés y puede dar lugar a tres clases de evaluación:

- Irrelevante. Cuando el encuentro con el entorno no conlleva implicaciones para el individuo, tal encuentro pertenece a la categoría irrelevante. El individuo no siente

interés por las posibles consecuencias o, dicho con otras palabras, el encuentro no implica valor, necesidad o compromiso.

- Benigno-Positivas. Tienen lugar si las consecuencias del encuentro se valoran como positivas, es decir, si preservan o logran el bienestar o si parecen ayudar a conseguirlo. Tales evaluaciones se caracterizan por generar emociones placenteras tales como alegría, amor, felicidad, regocijo o tranquilidad.

- Estresantes: se incluyen aquellas que significan

a) Daño/Pérdida: se considera daño o pérdida cuando el individuo ha recibido ya algún perjuicio como haber sufrido una lesión o enfermedad incapacitante, algún daño a la estima propia o social, o bien haber perdido a algún ser querido.

b) Amenaza: se refiere a aquellos daños o pérdidas que todavía no han ocurrido pero que se prevén. Aún cuando ya hayan tenido lugar, se consideran igualmente amenaza por la carga de implicaciones negativas para el futuro que toda pérdida lleva consigo.

c) Desafío: tiene mucho en común con la amenaza, la diferencia principal entre los dos es que en el desafío hay una valoración de las fuerzas necesarias para vencer la confrontación, lo cual se caracteriza por generar emociones placenteras tales como impaciencia, excitación y regocijo, mientras que en la amenaza se valora principalmente el potencial lesivo, lo cual se acompaña de emociones negativas tales como miedo, ansiedad y mal humor (Lazarus y Folkman, 1991).

2.- Evaluación secundaria, se refiere a la valoración de los propios recursos para afrontar la situación, es un complejo proceso evaluativo de aquellas opciones afrontativas por el que se obtiene la seguridad de que una opción determinada cumplirá con lo que se espera, así como la seguridad de que uno puede aplicar una estrategia particular o un grupo de ellas en forma efectiva.

Las evaluaciones secundarias de las estrategias de afrontamiento y las primarias de lo que hay en juego, interaccionan entre sí determinando el grado de estrés y la calidad (o contenido) de la respuesta emocional (Lazarus y Folkman, 1991).

3.- *Reevaluación*, implica procesos de retroalimentación que acontecen a medida que se desarrolla la interacción entre el individuo y las demandas externas o internas. El concepto de reevaluación hace referencia a un cambio introducido en la evaluación inicial en base a la nueva información recibida del entorno (la cual puede bien eliminar la tensión del individuo o bien aumentarla) y/o en base a la información que se desprende de las propias reacciones de éste (Lazarus y Folkman, 1991).

Así pues, recogiendo las aportaciones de los distintos autores comentados podemos decir que el término estrés ha planteado dificultades tanto en el lenguaje corriente (en el que todos sabemos lo que se entiende por estrés pero nadie sabría describirlo con precisión) como en el campo científico, en el que distintas especialidades se preocupan aisladamente del mismo objeto, y donde cada experto parte de los presupuestos particulares de su propio campo de especialidad. Sin embargo, todos coinciden en que el estrés hace referencia al efecto que sobre una persona ejerce un acontecimiento dado de su vida. Produciéndose una experiencia de estrés cuando un sujeto desea responder a las demandas planteadas por el ambiente y/o personales, pero percibe que no dispone de los recursos necesarios para hacerles frente, o bien cuando la discrepancia entre las características que percibe del entorno y lo que desea, excede su capacidad para resolver tal desajuste. Tales demandas por sí mismas no son estresantes, van a depender de la importancia que el individuo otorgue a dichas demandas, a su vez esto va a depender de la historia personal del individuo, la etapa de la vida en la que se encuentre y del conjunto de circunstancias presentes. Los efectos del estrés en el organismo son proporcionales a la intensidad de la sollicitación y asimismo a la duración de la misma. El estrés se identifica sólo por el estado de estrés que engendra, es decir, por las modificaciones que provoca (Palao, 2001; Lazarus y Folkman 1991; Gunther 1986; Bensabat, 1994).

### **1.5. Eustrés y Distrés**

El término estrés abarca dos situaciones distintas: una agradable, el buen estrés o eustrés; y otra desagradable, el mal estrés o distrés.

- El buen estrés es todo aquello que causa placer, todo lo que se quiere o que se acepta hacer en armonía con uno mismo, con su medio ambiente y su propia capacidad de adaptación. Es el estrés de la realización agradable. La mayoría de las veces, las respuestas del organismo se hacen en armonía, con la mayor naturalidad y sin consecuencias, ya que están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto.

- El mal estrés es todo aquello que disgusta, todo cuanto se hace a pesar nuestro, en contradicción con uno mismo, su medio ambiente y su propia capacidad de adaptación. Las respuestas exigidas por una demanda intensa y prolongada, agradable o desagradable, son excesivas y superan las capacidades de resistencia y de adaptación del organismo, es decir que cuando el organismo se encuentra sobreestimulado, agotando las normas fisiológicas del individuo, el estrés se convierte en distrés. Es importante recordar que también hay distrés cuando existe subestimulación del organismo. Poseemos un ritmo biológico que cuando se encuentra en una inactividad exagerada, poco solicitado o con reposo excesivo, la irritabilidad y la fatiga resultante son índice de estrés por subestimulación (Bensabat, 1994; Slipak, 1996).

En los dos casos existe una respuesta biológica de adaptación, sin embargo el buen estrés (eustrés) se puede convertir en un mal estrés (distrés) cuando supera el nivel de adaptación propio de cada individuo y provoca una respuesta biológica excesiva que acarrea las respuestas somáticas (palpitaciones, boca seca, transpiración, etc) características de los estados de mal estrés (Bensabat, 1994).

En este sentido, las diferencias individuales juegan un papel muy importante, el carácter de estrés saludable o nocivo no depende solamente de la tarea sino de su interpretación por el sujeto. En sujetos susceptibles y con baja autoestima, los sucesos positivos pueden no resultar equivalentes de buen estrés; se ha demostrado que a este tipo de individuos la buena fortuna puede causarle enfermedades.

Las demandas al individuo suelen estar por encima de sus dotes naturales y sus capacidades de enfrentamiento en el estrés nocivo. El buen estrés es necesario para la

salud y el crecimiento de la personalidad. Cada sujeto requiere cierto nivel de estrés, si éste es visto como un desafío, ya que superarlo le provocara un sentimiento de bienestar. El exceso de los estímulos (hiperestrés) o la reducción (hipoestrés) ocasionan malestar o distrés (Orlandini, 1999).

Es importante señalar que el distrés o estrés dañino puede hacer que el individuo desarrolle recursos adaptativos, causando que estas personas ganen firmeza para afrontar posteriores crisis; permitiéndoles tener un desarrollo personal como consecuencia del estrés (Lazarus y Folkman, 1991).

El que se reconozca el estrés y se aprenda a manejarlo puede reducir los riesgos sobre la salud, esto puede facilitarse a través de la programación de las prioridades diarias y las metas principales que requieran de una mayor atención (Palao, 2001).

### **1.6 Estrés Agudo y Estrés Crónico**

El estrés agudo corresponde a una agresión frecuentemente violenta, física o psico-emocional, pero limitada en el tiempo. La respuesta del organismo es también inmediata, violenta e intensa. Es una respuesta de supervivencia.

El estrés crónico corresponde a agresiones violentas o con más frecuencia moderadas, pero repetidas y próximas en el tiempo, exigiendo una adaptación frecuente. Es la suma de pequeños estrés, que constituyen a la larga una dosis total excesiva y que sobrepasa el umbral de resistencia.

En los dos casos la respuesta del organismo se hace en el plano físico, psicológico y evidentemente en lo biológico, y repercutiendo a nivel de los diferentes metabolismos y del equilibrio bioquímico (Bensabat, 1994).

### **1.7. Psicofisiología del Estrés.**

Todos los seres vivos responden, bioquímicamente, a su ambiente; los seres humanos, además, responden psicológicamente. La adaptación que exige el afrontar el estrés, produce numerosas alteraciones bioquímicas, que pueden resultar importantes para garantizar una respuesta eficaz o no ante un evento estresante. Si la adaptación es

incorrecta, los efectos de las alteraciones pueden acumularse a través del tiempo, hasta que ocurren cambios fisiológicos significativos que señalan el inicio de enfermedad (Téllez, 2001).

Cannon (1932), menciona que las primeras versiones médicas del estrés se apoyaron en la idea de que el organismo era un sistema encargado de mantener el equilibrio interno u homeostasis, mediante mecanismos de feedback (Citado en Valdés y De Flores, 1985).

Las reacciones al estrés resultan de gran complejidad por lo que permanentemente se descubren nuevos aspectos que incluyen a todos los tejidos del cuerpo humano. El cerebro es el órgano principal de respuesta al estrés y determina la actividad de los otros tejidos que, a su vez, influyen sobre el sistema nervioso mediante cambios metabólicos, aumento de la circulación sanguínea del cerebro, y por la acción de hormonas y sustancias inmunitarias sobre dispositivos receptores que modifican al propio cerebro y regulan entonces la respuesta al estrés (Orlandini, 1999).

La respuesta del organismo al estrés se hace por medio de dos sistemas de defensa: el sistema nervioso y el sistema endocrino u hormonal, que desempeñan un papel importante en la adaptación y la resistencia a las agresiones. Esos sistemas contribuyen a mantener la homeostasis del organismo, es decir, el equilibrio biológico y la estabilidad fisiológica del medio interior, a pesar de los diferentes cambios provocados por los factores de estrés.

El sistema nervioso está representado esencialmente por el sistema nervioso simpático y la médula-suprarrenal que producen una hormona llamada adrenalina.

El sistema endocrino está representado esencialmente por las glándulas córticosuprarrenales o córtex suprarrenal, que producen unas hormonas llamadas corticoides, y entre ellas principalmente la cortisona o cortisol.

Las hormonas segregadas se vierten en la sangre y actúan a distancia sobre los diferentes órganos y tejidos para provocar las modificaciones necesarias con el fin de asegurar la defensa contra la agresión provocada por el agente causante de estrés. Estas hormonas se denominan también hormonas del estrés u hormonas de adaptación (Bensabat, 1994).

Valdés y De Flores (1985), refieren que el estrés implica una sobreactivación biológica promovida por la acción funcional del sistema reticular. Puesto que la hiperfunción de tal sistema es consecuencia del bombardeo de estímulos internos y externos que incide sobre él. El estrés tiene una cognición implícita que viene a ser el procesamiento de la información sensorial que hace el sujeto desde sus procesos psíquicos, pero además hay una consecuencia, que es la activación del organismo, generada a partir del sistema reticular, el cual mantiene interrelaciones funcionales con los lóbulos cerebrales y, en particular, con el lóbulo frontal, que evalúa, planifica y regula las estrategias conductuales. Por tanto, los procesos cognitivos, las evaluaciones de los propios recursos y el establecimiento de planes para la acción, constituyen informaciones reguladoras de la actividad del sistema reticular que, a su vez, mantiene control sobre un gran número de variables biológicas.

Desde el momento en que un agente cualquiera actúa sobre el organismo se produce un mensaje de estrés que va de la región agredida (piel, músculos, órganos sensoriales, órganos digestivos) al cerebro. Para el estrés emocional la región agredida es el cerebro. A nivel del cerebro recurre a un eje llamado hipotálamo-hipofisario representado por dos glándulas, el hipotálamo y la hipófisis.

El hipotálamo envía el mensaje recibido a la hipófisis, que va a segregar una hormona llamada ACTH (corticotropina); esta última, sirviéndose de la circulación sanguínea, va a estimular a su vez a la glándula córticosuprarrenal que segregará los corticoides. El hipotálamo tiene la misión de un ordenador que centraliza las informaciones y que da enseguida las órdenes adecuadas a cada situación, y éstas se distribuyen a las otras regiones del cerebro. El hipotálamo es el primer alertado en todas las situaciones de estrés y de urgencia; y él estimula inmediatamente nuestros dos sistemas de defensa que son el sistema nervioso simpático y el sistema glandular. En el estrés se da una interdependencia capital entre el hipotálamo y el sistema límbico, que juega un papel importante en nuestra reacción a las emociones.

Podemos distinguir dos tipos de respuesta al estrés:

- 1.- Una inmediata, correspondiendo a la reacción de alarma y respondiendo a una demanda urgente; es la respuesta adrenalínica que se traduce por una secreción brusca de adrenalina. La adrenalina va a responder a las necesidades energéticas inmediatas

haciendo liberar el azúcar de las reservas que se encuentran en el hígado: este azúcar es indispensable para los músculos y para el cerebro. La adrenalina posee, evidentemente, otras acciones capitales, sobre todo cardio-vasculares, responsables de la aceleración del ritmo cardíaco, de la elevación de la presión arterial, de la circulación sanguínea por los músculos y por el cerebro, estimulando el sistema nervioso central.

La adrenalina constituye con la noradrenalina y la dopamina un grupo de hormonas llamado las catecolaminas. Estas hormonas son responsables de la defensa inmediata y de la adaptación instantánea. Ellas dirigen nuestro comportamiento y nuestra adaptación a los diferentes acontecimientos y situaciones del estrés. La noradrenalina y la dopamina cerebrales desempeñan un papel intercerebral muy importante cuando se da la reacción de adaptación. Ellas dirigen la intervención de las diferentes partes del cerebro y regularizan probablemente nuestra conducta afectiva y emocional y nuestro grado de vigilancia. La secreción de adrenalina es inmediata en el estrés y actúa simultáneamente desde el momento en que hay agresión.

Las catecolaminas periféricas, es decir, adrenalina y noradrenalina produce los siguientes efectos:

- Efecto cardio-vascular. Es un efecto mayor sobre las arterias y sobre el corazón, que se traduce por una aceleración del ritmo cardíaco, un aumento del caudal sanguíneo, y asimismo un aumento de la presión sanguínea, es decir, de la tensión arterial debida a la acción vasoconstrictora de las catecolaminas, este efecto tiene por finalidad aumentar en el transcurso del estrés la masa sanguínea circulante y asegurar una mejor irrigación a la vez del cerebro y de los otros órganos, entre ellos el conjunto muscular.
- Efecto metabólico. Se traduce por una liberación inmediata de azúcar a partir de las reservas hepáticas, ya que el azúcar es indispensable para las necesidades energéticas del cerebro, de los músculos y de todo el organismo, también hay una liberación de ácidos grasos a partir de las reservas lipídicas del tejido graso que proporcionaba una fuente de energía suplementaria, esta favorece la síntesis de los triglicéridos que representan con el colesterol las dos categorías de grasas sanguíneas.
- Efecto sobre la coagulación. La noradrenalina y la adrenalina aceleran la coagulación de la sangre aumentando la acumulación de plaquetas.

- Efecto sobre los diferentes órganos digestivos, sobre el riñón, el ojo, los bronquios y el aparato genital, las catecolaminas actúan sobre la movilidad y la contracción en competición con el sistema antagonista parasimpático. Ese efecto se traduce por la aceleración del ritmo respiratorio durante las emociones y por la dilatación de los bronquios, que permite una mejor oxigenación; por el aumento de la transpiración, por la disminución del peristaltismo intestinal, ya que éste ocasiona el estreñimiento, señal muy evocadora del estrés.

2.- Otra relativamente más tardía, lenta y continua; es la respuesta córticosuprarrenal que se traduce por una secreción de corticoides. Los corticoides provocan un catabolismo (destrucción) protídica y, a partir de esos prótidos, una producción de azúcar en el hígado, fuente de energía fácilmente disponible. Inhiben las reacciones inflamatorias producidas por los factores de estrés y son igualmente responsables de una disminución de las defensas inmunitarias, de la atrofia del timo y de los ganglios linfáticos, lo mismo que de la aparición de las úlceras gastroduodenales observadas durante la reacción de alarma en el organismo sometido al estrés.

Los corticoides tienen una acción de frenado sobre la hipófisis, reduciendo la secreción de nuevos corticoides desde que su índice sanguíneo es suficiente para las necesidades. Con toda verosimilitud, la ACTH (córticotropina) ejerce asimismo una retroacción que interviene para modular su propio caudal de secreción. La producción de ACTH y de los corticoides depende de la intensidad del agente de estrés y sobre todo de la duración del estrés.

En el transcurso de la evolución humana, el organismo ha desarrollado dos mecanismos esenciales de defensa, para protegerse contra los agresores potencialmente nocivos, bien sean de origen interno o externo. A esos dos tipos de respuestas del organismo corresponden dos tipos de hormonas: las sintóxicas y las catatóxicas. Las hormonas sintóxicas nos ayudan a hacer frente al agresor y a tolerarlo. Ellas transmiten a los tejidos agredidos un mensaje de tolerancia y de coexistencia pacífica, recomendándoles que no realicen reacciones defensivas contra el agresor. Las hormonas catatóxicas son, al contrario, responsables de una acción directa y activa sobre el agente patógeno causante de estrés recomendando una destrucción por medio de una producción de enzimas que neutralizan químicamente al agresor. Los corticoides antiinflamatorios, y entre ellos la cortisona, son los más eficaces de entre las hormonas

sintóxicas. Suprimen e impiden la inflamación y numerosas reacciones de defensa, tales como el rechazo activo de los tejidos extraños injertados (corazón, riñón).

El cortisol y su derivado la cortisona forman parte de las otras hormonas corticosteroides segregadas durante el estrés por la glándula córticosuprarrenal. La secreción de cortisol es predominante, es más tardía y sólo se produce al cabo de algunas horas. El papel fisiológico del cortisol es esencial; su acción es generalizada a todo el organismo. El cortisol eleva el índice de azúcar en la sangre, favoreciendo su síntesis en el hígado a partir de los ácidos aminados liberados por el catabolismo (contrario al anabolismo, significa disolución por oposición a síntesis) de los protidos que provoca. El cortisol contribuye así a reconstituir las reservas hepáticas de azúcar que han sido utilizadas inicialmente en la primera reacción al estrés bajo el efecto de la adrenalina. Ese catabolismo protídico es el responsable de la fundición muscular y de los dolores dorsales observados tras un tratamiento prolongado de cortisona. La secreción del cortisol y otros corticoides aumenta durante la fase de alarma del estrés, vuelve a descender a un nivel casi normal durante la fase de resistencia, luego sube más allá del nivel máximo durante la fase de agotamiento y finalmente se derrumba.

La secreción prolongada del cortisol y de los corticoides en general en el estrés crónico provoca un agotamiento progresivo de las glándulas córticosuprarrenales. Esta secreción abusiva es responsable de diferentes trastornos metabólicos y orgánicos, entre ellos la hipertensión arterial, la úlcera de estómago, la osteoporosis, la disminución de las defensas inmunitarias, la sensibilidad a las enfermedades alérgicas, y probablemente de ciertas diabetes y obesidades.

Siendo el estrés, por definición, no específico, su mecanismo biológico es siempre idéntico a sí mismo, y el agente causante de estrés, cualquiera que sea su acción inicial y su punto de partida en el cuerpo, provoca finalmente unas reacciones generalizadas, sin embargo, sus efectos son dependientes, por medio del sistema nervioso y endocrino, de los caracteres específicos del agente de estrés de que se trate y sobre todo de los factores condicionantes del organismo, que determinan el grado de vulnerabilidad. Esta posibilidad de un condicionamiento selectivo es lo que explica que cada individuo reaccione de forma diferente al estrés, en razón a las características heredadas o adquiridas (Bensabat, 1994).

## **1.8 Estresores**

En general, a los agentes que estimulan los procesos o inducen al estrés se les llama estresores (Selye, 1957; Schär, 1975 citado en Troch 1982). Orlandini (1999), menciona que se denominan estresores a los estímulos que provocan la respuesta biológica y psicológica tanto del estrés normal como de los desarreglos que llegan a convertirse en enfermedades. Ivancevich y Matteson (1992), refieren que el estrés es una respuesta interna a un agente perturbador; ese agente externo es el estresor, el estímulo que provoca la respuesta al estrés. Virtualmente, todo suceso, situación o persona que encontramos en nuestro medio ambiente externo puede ser un estresor, por esta razón es imposible elaborar una lista finita de estresores.

Es importante precisar que para que un estímulo alcance a ser estresor son importantes: su intensidad, duración, novedad y sorpresa. Se reconoce que estímulos psicológicos muy intensos y novedosos inducen al estrés agudo cualquiera que sea la predisposición genética o cultural (Vargas, 2001). McLean (1976), menciona que otras dos variables ayudan a determinar el grado en el que cualquier estresor provoca una respuesta al estrés el contexto y la vulnerabilidad. Contexto se refiere al ambiente social y físico del estresor. La vulnerabilidad se refiere a las características individuales de edad, sexo, rasgos de personalidad, y predisposiciones emocionales (Citado en Ivancevich y Matteson, 1992).

Los estresores pueden ser infinitos, sin embargo, algunos autores han realizado algunas clasificaciones:

Cotton (1990), refiere que existen:

- 1) Estresores Físicos: Condiciones que nos afectan primordialmente en nuestro cuerpo tales como los cambios extremos de temperatura, la contaminación ambiental, un choque eléctrico o el ejercicio prolongado.
- 2) Estresores Psicológicos: Aquellas amenazas que son atribuibles a la reacción interna de la persona, pensamientos, sentimientos y preocupaciones acerca de amenazas percibidas. Cotton destaca que estos estresores son más subjetivos dado que la amenaza involucra la interpretación que hace la persona de un determinado suceso.

3) Estresores Psicosociales: Proviene de las relaciones sociales, generalmente por aislamiento o excesivo contacto.

Es importante destacar que no es posible separar completamente estos estresores entre sí, ya que habitualmente coexisten (Citado en Cruz y Vargas, 2001).

Lazarus y Cohen (1977), hablan de tres tipos de acontecimientos o estímulos inductores según Selye:

1) Cambios Mayores: A menudo se refieren a cataclismos que son considerados como estresantes de forma universal y situados fuera de cualquier tipo de control, se incluyen en este grupo los desastres naturales, las catástrofes producidas por el hombre, tales como la guerra, la hambruna, etc, o que pueden ocurrir de forma sumamente rápida como temblores, huracanes o maremotos.

2) Cambios Mayores que afectan sólo a una persona: Estos acontecimientos estresantes pueden hallarse fuera control del individuo, como es el caso de la muerte de un ser querido, una amenaza a la propia vida, una enfermedad incapacitante, perder el puesto de trabajo o el divorcio.

3) Ajetreos Diarios: Aquí se refieren aquellas pequeñas cosas que pueden irritarnos o perturbarnos en un momento dado como, por ejemplo, convivir con un fumador desconsiderado, tener que soportar excesivas responsabilidades, sentirse solo, reñir con la esposa, etc (Lazarus y Folkman, 1991).

### **1.9. Psicología del Estrés**

Al igual que la fisiología que se acaba de revisar, la psicología del estrés resulta compleja y, para comenzar es necesario definir que es un psicotrauma, Eulemburg (1878), pensaba en un "shock psíquico", que se expresaba por intensas emociones de terror, ira o tristeza y provocaba una verdadera "conmoción de las moléculas". Después, Freud y Breuer (1895), reutilizaron el término psicotrauma asociándolo con la noción de inconsciente. Psicotrauma es equivalente a la noción de distrés. Son diversas las circunstancias que provocan las situaciones psicotraumáticas. El estrés puede ser causado por falta de amor; por la frustración de necesidades como el hambre o el deseo sexual; por duelos, pérdidas o daño a personas o a objetos queridos, también pueden consistir en daño a la autoestima y pérdida de la autoestima social; violencia, abusos

físicos o psicológicos; en riesgo de fracaso de algún desempeño importante o frente a una tarea difícil, novedosa y poco comprensible, de igual forma una amenaza de castigo por haber realizado un trabajo en forma errónea o imperfecta. Los conflictos de tipo “trampa” – así denominados porque resulta imposible predecirlos, escapar o tener control sobre ellos – originan percepciones de indefensión y desamparo, por lo que también son generadores de situaciones traumáticas. Una de las tareas más importante del terapeuta en la atención de enfermedades por el estrés, es el reconocimiento de los psicotraumas mediante la entrevista o valiéndose de inventarios, como el de Holmes y Rahe, que permiten diagnosticar los temas y la intensidad del impacto nocivo (Orlandini, 1999).

La escuela conductista postula que el estrés se debe a cogniciones o pensamientos anómalos y sus tratamientos apuntan a modificar estas ideas. Las cogniciones enfermizas provocan estrés al aumentar la intensidad del impacto de un suceso trivial o realmente amenazante. En relación con la percepción del estrés, las cogniciones pueden clasificarse como propiciadoras o reductoras del estrés. Las personas facilitan el estrés cuando dan más importancia a la angustia relacionada con la imposibilidad de perfección en una tarea que al desarrollo de la misma; o una preocupación excesiva por las opiniones de los demás sobre el valor del sujeto en el caso de que falle el empeño, por otra parte las personas con cogniciones antiestrés se caracterizan porque dan más importancia a la tarea que a la opinión de otras personas sobre con qué perfección se alcanzó el empeño, a la vez que restan importancia a la consecuencia de algún fallo, suponen que los fracasos resultan solamente temporales.

En síntesis, las cogniciones modulan la percepción del estrés de tal manera que aumentan o disminuyen el impacto del psicotrauma y la cadena de acontecimientos fisiológicos y psicológicos que terminan provocando en el peor de los casos, la enfermedad (ibidem, 1999).

### **1.10. Psicología Social del Estrés**

El estrés no es un fenómeno nuevo, ha existido siempre, íntimamente ligado al proceso de la vida y de la evolución del hombre, desde hace milenios el ser humano sufre el estrés, y se puede incluso decir que gracias a él ha sobrevivido, obligándole a adaptarse a un mundo de transformación constante. Hoy nuestro mundo se encuentra en

constante evolución, donde todo cambia y se transforma. La revolución tecnológica ha creado un nuevo modelo de sociedad, hiperindustrializada, que trastorna el modo de vivir. El hombre moderno se encuentra sometido a tensiones permanentes nerviosas y psico-emocionales, debidas a una constante confrontación en un mercado exigente, dominado por la competición y la rentabilidad. El hombre de hoy se ve constantemente solicitado y agredido por coacciones de todo origen: la inseguridad del empleo, la competición, la eficacia, la rentabilidad, etc, se ve acorralado y llevado al retroceso, sin poder huir ni batirse físicamente como lo haría el animal agredido o como lo hacía el hombre prehistórico que fabricaba con sus propias manos los arcos para luchar. A lo sumo lucha intelectual y psicológicamente, e incluso en esos casos está limitado a menudo por coacciones sociales de conveniencia (Bensabat, 1994).

No es posible entender los problemas de una persona con estrés sólo con el conocimiento de la biología y de la psicología. A estas disciplinas debe añadirse la comprensión sociológica, ya que se nace y se vive en determinados contextos sociales, como la familia, la escuela o el lugar de trabajo, cuya ideología y estructura tienen influencias decisivas sobre el sujeto (Orlandini, 1999).

Por eso, algunos cuestionarios también llamados inventarios de sucesos vitales miden el estrés en la vida de un individuo calculando los “cambios de vida” que ha experimentado durante cierto periodo. En 1967 T.H. Holmes y R.H. Rahe idearon la Escala de Evaluación del Reajuste Social (EERS), dicha escala consta de cuarenta y tres ítems que se puntúan en unidades de cambio de vida (UCV), y pretende medir el esfuerzo de adaptación a que obliga el hecho social al sujeto. Los autores no intentan medir cuánto dolor o incomodidad provoca la contingencia, sino el “gasto psíquico” para adaptarse al cambio. La intensidad máxima del impacto se atribuye a la muerte de la pareja: se le asignan 100 puntos, el matrimonio equivale a 50 puntos y las vacaciones a 13.

Quienes investigan sucesos vitales sugieren que los cambios intensos y numerosos facilitan o causan enfermedades como el agotamiento, la melancolía, el infarto de miocardio, la lumbagia o las infecciones. Holmes y Rahe aseguran que el riesgo a enfermarse en un futuro de hasta dos años es del 80% en puntajes superiores a 300 UCV; del 50% entre 150 a 299 puntos; y del 30% en menos de 150 puntos (ibidem, 1999).

**Cuatro. 1 Escala Valorativa de Reajuste Social de Holmes y Rahe.**

<b>Puntos de Estrés</b>	<b>Situación de Estrés</b>
100	Muerte de esposa o esposo
73	Divorcio
65	Separación de la pareja
63	Estancia en la cárcel
63	Muerte de un familiar cercano
53	Lesiones o enfermedades graves
50	Casamiento
47	Ser despedido del trabajo
45	Reconciliación con la pareja
45	Jubilación
44	Cambio importante en la salud o la conducta de un miembro de la familia
40	Gestación
39	Desarreglos sexuales
39	Ingreso de nuevo miembro a la familia
39	Reorganización de la empresa
38	Empeoramiento o mejoramiento de la economía personal
37	Muerte de un amigo íntimo
36	Cambio de tareas en el trabajo
35	Reducción o aumento de discusiones con la pareja
31	Tomar una hipoteca o crédito por más de 10000 dólares
30	Vencimiento de un préstamo o una hipoteca
29	Cambio de cargo en el trabajo (promoción, democión o lateral).
29	La marcha de la casa de una hija o hijo
29	Conflictos con la familia de esposo o esposa
28	Notable éxito personal
26	La esposa comienza o deja de trabajar fuera del hogar
25	Cambios en la vivienda (nueva vivienda, reparación, deterioro, etc)
24	Cambio de estilo personal (maneras, vestido, relaciones, etc)
23	Conflictos con el jefe
20	Cambio notable en los horarios y condiciones de trabajo
20	Cambio de domicilio y vecindario
20	Cambio de colegio
19	Cambio notable de la cantidad y tipo de la recreación
18	Mayor o menor participación en las prácticas religiosas
17	Tomar hipoteca o préstamo menor de 10000 dólares
16	Cambio de horarios y cantidad de sueño
15	Mayor o menor tiempo compartido con la familia
15	Cambio de horarios y cantidad de comidas
13	Vacaciones
12	Navidades
11	Transgresiones menores de la ley, del tipo de las multas de tránsito

*FUENTE: Orlandini, A. "El Estrés qué es y cómo evitarlo", México. Ed. Fondo de Cultura Económica. Pág. 85-86.*

Esta escala es atractiva a primera vista, pero ha recibido críticas. Los estudios a menudo no confirman la relación entre la puntuación de una persona y su salud. En efecto, muchos individuos con altas calificaciones en esta escala no sufren enfermedades inducidas por el estrés. Otra crítica se refiere al hecho de que la escala no tiene en cuenta varias situaciones de la vida. Por ejemplo, el embarazo puede producir una respuesta de estrés muy diferente según si se planeó u ocurrió por accidente en una adolescente soltera. No obstante, la escala sigue siendo de uso común y, con algunas modificaciones parece tener algunas aplicaciones transculturales (Krantz, Grunberg y Baum 1985; Oltmanns y Emery 1998; Yahiro, Inoue y Nozawa 1993, citado en Morris y Maisto, 2001).

### **1.11 Diferencias individuales**

Las diferencias individuales de motivación, actitudes y capacidades también influyen en el estrés que experimentan los individuos, y así, la manera en que responden a él. En pocas palabras, las personas son diferentes. Eso que una persona considera fuente de estrés importante, otra apenas lo percibirá.

Frente a las diferentes situaciones agresivas que sufrimos, solicitudes físicas, psicológicas, afectivas, etc., no reaccionamos todos de la misma forma, esto depende de los factores condicionantes que son los factores hereditarios, adquiridos propios de lo vivido por cada individuo.

Las diferencias individuales según Ivancevich y Matteson (1992), moderan la relación entre los estresores y el estrés, e igualmente la relación entre los diversos resultados fisiológicos y psicológicos. Como su nombre indica, un moderador es una condición, conducta o característica que califica la relación entre dos variables. El efecto puede ser intensificar la relación o debilitarla. Las diferencias individuales son categorizadas en cuanto a su naturaleza, en demográficas/conductuales o cognitivas/afectivas.

### **1.11.1 Demográficas/ Conductuales**

Las diferencias entre las personas se da en función de su conducta, dentro de este grupo se consideran variables como:

#### *1) Edad:*

Existen tres tipos de edad, la edad cronológica se refiere al tiempo transcurrido desde el nacimiento; la edad fisiológica depende en gran escala del grado de desgaste y deterioro experimentado por el cuerpo y la edad psicológica, es la edad que tiene el individuo a nivel mental, al parecer una consecuencia disfuncional de prolongados períodos de intenso estrés es la aceleración del envejecimiento y la concomitante pérdida de desempeño, por lo tanto, una de las relaciones entre estrés y edad es la que el estrés afecta la edad fisiológica. Es necesario aclarar que la edad por sí misma no se relaciona con el estrés, sino las experiencias que tienden a estar asociadas a ella.

#### *2) Educación*

La educación puede moderar la relación de estrés cuando las diferencias educativas se traducen en reacciones diferenciales ante el estrés, al parecer los individuos con diferentes niveles educativos tienen diferencias en sus experiencias de estrés, esto debido a la movilidad social y a la capacidad de poder incursionar en otros niveles socioeconómicos, es decir, la educación puede amortiguar las situaciones de estrés.

#### *3) Ocupación*

Las condiciones de estrés a las que se encuentra sujeto el individuo varían en función de la ocupación e independientemente de si se desempeña una ocupación con alto o bajo índice de estrés, la cuestión del grado de adaptación a ese campo tiene implicaciones de la magnitud del estrés experimentado. Los individuos que desempeñan trabajos a los que no están adaptados, pueden encontrar estresores potenciales con mayor probabilidad de producir respuestas al estrés, es decir, la capacidad que tiene cada persona para la ejecución de su trabajo es un factor significativo en la vulnerabilidad al estrés.

4) *Sexo:*

Las diferencias individuales de sexo, en relación con el estrés, parece centrarse en las diferencias en los roles desempeñados. En el pasado, era el hombre quien se ganaba la vida y era el responsable de proporcionar los medios para satisfacer las necesidades mientras que la mujer tenía un papel más pasivo, se concentraba en crear una atmósfera de ambiente hogareño, debido a este juego de roles, se ha observado que los hombres tienen tasas más altas de incidencia en los renglones de alcoholismo, conducta violenta, abuso y dependencia de drogas. Es necesario aclarar que se ha descrito el papel del hombre en forma estereotipada y de manera extrema ya que actualmente se ha reducido la diferencia entre los roles masculino – femenino, por ejemplo, hoy las mujeres con carrera que siguen un movimiento ascendente, se encuentran sujetas a estrés, debido a que llevan una vida doble, por una lado desempeñan un papel en el ámbito laboral y por el otro tienen responsabilidades hogareñas (Ivancevich y Matteson, 1992).

La reacción al estrés no es la misma en el hombre y en la mujer. Las coacciones y las frustraciones son vividas y somatizadas de forma distinta entre un sexo y otro. La mujer presenta con mucha más frecuencia dolores de cabeza, jaquecas, vértigos, asma y sobre todo alteraciones cutáneas. La piel es a menudo el primer blanco del estrés. Los trastornos de las reglas o la completa amenorrea durante meses o años son característicos del estrés. El sexo femenino parece preferentemente sensible al estrés provocado por las desavenencias familiares y el abandono de la pareja. A su vez, las tensiones dependientes del cuidado de los hijos o padres ancianos. El hombre, al contrario, está más sujeto a las enfermedades cardio-vasculares que la mujer, a la hipertensión arterial y a la úlcera gástrica, además el hombre resulta más vulnerable al estrés legal, reclusión de la guerra y al económico (Bensabat, 1994; Orlandini, 1999).

El hombre y la mujer se ven igualmente afectados por los trastornos sexuales, la frigidez, el descenso de la libido. En el hombre, supondrá un factor de impotencia y de eyaculación precoz, mientras que en las mujeres, producirá frigidez (Bensabat, 1994; Comby, 1993).

La diferencia de sensibilidad y de reacción al estrés se debe ciertamente a la sensibilidad particular de los apartados de nuestros organismos, al distinto papel social del hombre y de la mujer (Bensabat, 1994).

5) *Estado de Salud*

Las personas sanas y con buena salud física están en mejores condiciones para enfrentar las situaciones estresantes, por esta razón, la gente con historial de salud positivo, tiene mejores herramientas para enfrentarse al estrés.

6) *Horario de Trabajo*

Aparentemente hay tres formas en las que el horario de trabajo puede actuar como moderador del estrés.

En primer lugar, la diferencia en el tiempo que se pasa en el trabajo modera la exposición a los estresores del trabajo. El individuo con ochenta horas a la semana se encuentra más expuesto a los estresores que el individuo que trabaja cuarenta horas a la semana.

En segundo lugar, excesivas horas de trabajo podrían acabar con la energía física y mental que de otra forma servirían para ayudar al individuo a hacer frente a las situaciones estresantes.

En tercer lugar, el aumento en la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, normalmente está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, durante el cual pueden abastecerse parcialmente las reservas de energía necesarias para la adaptación (Ivancevich y Matteson, 1992).

### **1.11.2 Cognoscitivas/ Afectivas**

Este grupo de diferencias individuales se refiere a los diferentes aspectos que conforman la personalidad del individuo.

1) *Niveles de necesidades*

La conducta está en función de las necesidades, trate de una necesidad básica como la alimentación, o de una más elevada como la autorrealización. Dependiendo de las necesidades a cubrir en cada persona y lo que esté dispuesta a hacer para lograrlas, el estrés les afectará diferencialmente.

## *2) Autoestima*

La posesión de un nivel mínimo de autoestima es beneficiosa para un funcionamiento efectivo en cualquier situación, y es absolutamente esencial en las situaciones extremas. Los altos niveles de autoestima se encuentran asociados a una mayor confianza en la habilidad del individuo para manejar satisfactoriamente la situación. Inversamente, los bajos niveles pueden subrayar o facilitar la producción del estrés negativo. Lo que resulta claro es que los niveles de autoestima pueden desempeñar un papel importante, tanto al obstaculizar como al facilitar la respuesta al estrés (Ivancevich y Matteson, 1992).

## *3) Tolerancia a la ambigüedad de Funciones.*

Diferentes expectativas de las funciones de una persona en el trabajo o las exigencias del mismo producen conflictos de funciones. La ambigüedad de funciones se refiere a la situación en que el empleado está inseguro respecto a los deberes y responsabilidades del empleo que le ha sido asignado. En especial, el conflicto de funciones y la ambigüedad de las mismas son fuentes importantes de estrés relacionadas con el trabajo. Los individuos con una baja tolerancia a la ambigüedad de funciones, que se encuentran en ámbitos de trabajo u organizaciones encontrarán situaciones estresantes con mayor probabilidad (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1999).

## *4) Locus de Control*

El locus de control se refiere a la percepción de los individuos sobre el grado en que el control de los estímulos externos reside dentro de ellos o está fuera de ellos, fuera de su influencia. Las personas que son internas se perciben a sí mismas como poseedoras de un mayor control sobre los acontecimientos externos, a diferencia de las personas externas que perciben nulo control sobre los sucesos.

Los internos creen que existe una relación entre su propia conducta y el resultado de una situación estresante, estos individuos perciben que tienen control de la situación y realizan conductas destinadas a minimizar el estrés. Los externos no ven relación alguna entre su conducta y un suceso estresante, estos individuos se consideran desvalidos e incapaces por hacer algo para minimizar el estrés (Ivancevich y Matteson, 1992).

### *5) Apoyo Social*

El apoyo social actúa como un freno inmediato del estrés y de sus consecuencias somáticas destructivas, además puede ser útil para prevenir el estrés al hacer que las experiencias dañinas o amenazantes lo parezcan menos. Una sólida red de amigos y una familia que ofrezca apoyo social contribuyen a mantener una buena salud (Lazarus y Folkman, 1991; Uchino, Cacioppo y Keicolt-Glaser 1996, citado en Morris y Maisto 2001).

La red de apoyo social que proveen la pareja, la familia, los vecinos, los amigos, etc., actúa como amortiguador del impacto de los estresores. Los sujetos extravertidos con facilidad para establecer una amplia red de apoyo social resultan más resistentes al estrés. Por el contrario, los individuos introvertidos, retraídos, aislados y con dificultades para establecer relaciones personales, son más sensibles al efecto de los psicotraumas, por su escasa red solidaria (Orlandini, 1999).

El apoyo social parece relacionarse con la salud de diversas formas y, posiblemente también, a través de diferentes mecanismos. En primer lugar, el apoyo social puede reducir el impacto negativo de los sucesos vitales y otros agentes estresores: a) eliminando o reduciendo el propio estresor; b) ayudando al sujeto a afrontar la situación estresora, y/o c) atenuando la experiencia de estrés si ésta ya se ha producido.

El pobre apoyo social (por ejemplo, en extensión y/o calidad de las redes sociales) podría también afectar negativamente a la salud actuando como un agente inductor de estrés. Por otra parte, no siempre el apoyo social protege contra la enfermedad; por ejemplo, ciertos hábitos o conductas “tóxicas” (fumar, tomar drogas, etc.) pueden ser promovidas o reforzadas por la red de amigos (Sandín 1993, Citado en Buendía 1993). Otros autores como Antonucci, Fuhrer y Jackson (1990), refieren que se deben considerar las variaciones culturales en el significado de apoyo social, otros como Triandis, y Suh (2002); Robert (1999), mencionan que en México impera una cultura con redes sociales múltiples que aseguran en buena medida el necesario apoyo social de las personas, sin embargo siendo una cultura particularmente afectiva, se requiere de expresiones o tipos de apoyo también particulares, para que esos apoyos sean percibidos como significativos (Citado en Gutierrez y Cols.2002).

### **1.12 Personalidad y Estrés**

Las características de personalidad explican algunas diferencias en las formas en que las personas experimentan y responden al estrés. El trabajo sobre personalidad y estrés ha prosperado significativamente durante los 30 años pasados, sin duda por la fama que ha adquirido el concepto de estrés tanto en la bibliografía popular como en la académica.

Existen tres modos de respuesta y de comportamiento, que corresponden a tres tipos de personalidad:

El tipo A.- Es el tipo extrovertido; corresponde a las personas que exteriorizan su respuesta al estrés por medio de reacciones excesivas, este tipo de personalidad corresponden a sujetos ambiciosos, agresivos, impulsivos, que viven constantemente bajo presión, en competición con su medio ambiente y con ellos mismos, queriendo siempre hacer más y mejor, perfeccionistas, siempre con prisas, pendientes del reloj, preocupados por el tiempo y los plazos de vencimiento. Estos sujetos poseen un sentido agudo de la realidad y del tiempo; son impacientes crónicos, que no saben relajarse, siempre enfrascados en el trabajo sacrificando la vida familiar y afectiva (Bensabat, 1994).

Friedman y Roseman en 1974 afirman que las personas tipo A siempre encuentran difícil el reprimirse de hablar, habitualmente se sienten culpables si intentan relajarse o no hacer nada incluso aunque sea solamente durante algunas horas, intentan planificar más y más cosas para realizarlas en menos y menos tiempo, siempre se mueven, caminan y comen rápidamente (citado en Furnham, 1995). Las personas con este tipo de personalidad se esfuerzan por pensar y realizar varias tareas a la vez, tienen tendencia a los sobrehorarios, también asumen que para asegurar una tarea deben realizarla ellas mismas porque deprecian la responsabilidad y competencia de sus subordinados. En general, se sienten insatisfechas de sus jefes como de sus subalternos, entonces tienden a acumular tareas que se imponen a sí mismas o a petición de los otros, además tienen afición por la perfección en los trabajos (Orlandini, 1999).

El tipo B.- Corresponde a las personas que dominan bien y de forma natural su estrés, reaccionando con calma, con prudencia y con buena filosofía. Es un carácter

optimista y positivista (Bensabat, 1994). Friedman y Roseman (1974), señalan que este tipo de personas nunca sufren las prisas, ni son impacientes, no abrigan ninguna hostilidad ni sienten necesidad de impresionar a los demás con sus logros y consecuciones, actúan para encontrar relajación y diversión, no para demostrar logros, son capaces de trabajar sin agitación, y se relajan sin sentir culpabilidad (citado en Furnham, 1995). Las personas tipo B no realizan más de una tarea a la vez, no se obligan a sobre horarios y estos sujetos delegan sus tareas u obligan al otro a realizarlas, por lo que no las acumulan, también son capaces de negarse a las demandas de los demás, estos sujetos aspiran a un buen resultado de su trabajo sin exigencias perfeccionistas, ya que no se preocupan por sus tareas más allá de lo necesario, no suelen ser hostiles ni desconfiadas más allá de lo necesario, ya que no son personalidades que se sientan amenazadas ni desconfiadas en su autoestima (Orlandini, 1999).

El tipo C.- Al contrario del tipo A, es el tipo introvertido, obsesivo. Corresponde a las personas que interiorizan su reacción al estrés. Aparentemente resignados y apacibles, los sujetos del tipo C son menos agresivos, pero se trata de falsas calmas puesto que sufren en silencio (Bensabat, 1994).

Kobasa y sus colaboradores (1979), describieron dos tipos de personalidades que denominaron duras y blandas. Las primeras se distinguen por encontrar las experiencias vitales interesantes y significativas, vivencian los cambios como sucesos normales que promueven su desarrollo como personas y en ellas predominan las actitudes de desafío sobre las de evitación. Las personalidades duras creen disponer de poder para controlar y modificar los hechos ambientales y resultan escasamente sensibles a las percepciones de derrota.

En cambio, las personalidades blandas encuentran la vida aburrida, amenazante, carente de significación. No se sienten capaces de modificar el ambiente a su favor; por lo que adoptan actitudes pasivas, para este tipo de personalidad, la mejor vida es aquella en la que no ocurren variaciones. Kobasa y sus colaboradores refieren que los caracteres duros presentan menos enfermedades por estrés que otro tipo de personalidades (Citado en Orlandini, 1999).

### **1.13 Estrés, Salud y Enfermedad**

Aunque el estrés puede afectar de modo negativo a casi todas las partes del cuerpo, ciertas reacciones provocadas por el estrés hacen que destaquen unas áreas específicas. Las imperfecciones del S.G.A. desempeñan el papel principal en la aparición de las enfermedades del estrés o de adaptación, el estrés puede producir efectos directos incrementando la vulnerabilidad del organismo y actuando, bien como agente inductor precipitando la aparición del trastorno, o bien como factor que agrava el curso de la enfermedad, o bien de ambas formas. El estrés puede influir sobre la salud porque modifica el funcionamiento fisiológico general del organismo, por ejemplo, frecuencia cardíaca, presión sanguínea, respiración, y tensión muscular (Terrass, 1994; Bensabat, 1994; Sandín 1993, citado en Buendía 1993).

**Estrés y Enfermedades Cardio-Vasculares.-** La relación entre el estrés psico-emocional y el sistema cardiovascular se conoce desde hace tiempo. La respuesta del sistema cardiovascular al estrés se efectúa sobre todo por medio del sistema nervioso simpático. Las enfermedades cardiovasculares son posiblemente el problema de salud más grave relacionado con el estrés, algunas de las enfermedades o trastornos más comunes del sistema cardiovascular son: tensión arterial alta, arteriosclerosis (endurecimiento de las arterias), ataque al corazón, fallo cardíaco congestivo, ataque cerebral y angina de pecho. El estrés está relacionado con estas enfermedades, debido a que tiene la capacidad de aumentar la presión sanguínea. Muchos estudios sugieren que los trabajos que exigen mucho psicológicamente y que permiten a los empleados poco control sobre el proceso de trabajo hacen aumentar el riesgo de enfermedad cardiovascular (Bensabat, 1994; Terrass, 1994;NIOSH, 1998).

#### **1.13.1 Estrés y Sistema Inmunitario**

El sistema nervioso y endocrino influyen en el funcionamiento de los glóbulos blancos y en concreto de los linfocitos, células responsables de la defensa del organismo ante las infecciones y el cáncer. Los acontecimientos generadores de estrés, pueden disminuir las defensas del individuo, afectando a los linfocitos. La reducción de la capacidad defensiva puede ser de hasta un 50%, y esto produciría una propensión a enfermedades tumorales e infecciosas. Una enfermedad tan habitual como el resfriado

puede ser mucho más frecuente en personas sometidas a estrés elevado. De igual forma se ha demostrado en animales, que el estrés prolongado puede inducir la aparición de cáncer. La enfermedad paradigmática del hundimiento de las defensas del ser humano es el SIDA: a medida que progresa la infección van bajando las defensas. Se ha comprobado recientemente que el estrés grave es un factor importante para predecir la evolución de un paciente con SIDA (Torradabella, 1997).

El estrés puede influir en la artritis reumatoide, es este tipo de artritis, el sistema inmunitario ataca equivocadamente a las articulaciones, produciendo en ellas hinchazón, enrojecimiento y calor (inflamación). Hay otras enfermedades que, como la artritis reumatoide, están producidas por un ataque del sistema inmunitario a los tejidos orgánicos en lugar de a los enemigos, como virus, células cancerosas y bacterias. Entre estas enfermedades se encuentran la esclerosis múltiple, la colitis ulcerosa y el lupus eritematoso (Terrass, 1994).

### **1.13.2 Estrés y Aparato Digestivo**

Numerosos órganos pagan la factura del estrés mantenido en el ser humano, uno de los más afectados es el aparato digestivo. En general el estrés agudo aumenta las contracciones del esófago, paraliza el estómago y el intestino delgado, mientras que aumenta las contracciones del intestino grueso. Por ello puede dar falta de apetito y diarreas. El estrés crónico, en cambio, disminuye las contracciones del intestino grueso favoreciendo el estreñimiento. Son frecuentes los cambios de apetito, que oscila entre la desaparición casi completa o anorexia, en el estrés agudo, a la ingestión compulsiva de alimentos o bulimia, en el estrés crónico. Otro síntoma de estrés son las digestiones pesadas, los ardores de estómago, los dolores abdominales y el estreñimiento. La úlcera gastroduodenal suele achacarse al estrés, aunque últimamente que también existe otros factores que pueden favorecerle como el tabaco, los antiinflamatorios y el exceso de producción de ácido por el estómago.

Dos enfermedades digestivas parecen ser muy relacionadas con el estrés: la dispepsia funcional y el síndrome del intestino irritable. La primera, caracterizada por dolores similares a la úlcera de estómago, pero sin que se evidencie ninguna úlcera. Otra enfermedad que es el prototipo de la afectación por el estrés, es el síndrome del intestino

irritable, se caracteriza por episodios de dolor abdominal después de las comidas, con flatulencia y trastornos en el número y la consistencia de las deposiciones, que pueden ser tanto diarrea, como estreñimiento.

En las mujeres el estrés agudiza el dolor ginecológico en todas las edades. En las mujeres que estudian un porcentaje importante, tiene dolores intensos y trastornos de la menstruación sólo en la época de los exámenes. Otro proceso muy frecuente es la pelvialgia crónica (dolor en la pelvis). Se trata de molestias continuas y no muy intensas, que duran más de un año y no se deben a inflamaciones u otros procesos orgánicos, se originan en gran parte por el estrés (Torradabella, 1997).

#### **1.14 ¿Qué es el estrés del trabajo?**

El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador (NIOSH, 1998).

Los agentes estresantes en el trabajo adoptan formas diversas, y numerosos estudios han identificado algunos estresantes específicos como por ejemplo:

*Carga de Trabajo.*- Para muchas personas, contar con exceso de trabajo pendiente y carecer de tiempo y recursos suficientes para realizarlo representa una causa de estrés. Es interesante observar que tener muy poco trabajo también crea estrés, muchas personas consideran estresante una situación de poca carga.

*Condiciones del empleo.*- Las condiciones laborales deficientes representan otro grupo importante de agentes estresantes en el trabajo, temperaturas extremas, mucho ruido, iluminación excesiva o defectuosa. La necesidad de recorrer grandes distancias para llegar al trabajo, los viajes excesivos y las horas extras de trabajo dan como resultado mayor estrés y menor desempeño.

*Desarrollo de la Carrera Profesional.*- Aquí se incluyen la seguridad en el empleo, los ascensos, los traslados y las oportunidades de desarrollo, el empleado quizá

sienta estrés por la lentitud en los ascensos (no avanzar con la rapidez que se desea) o exceso de ascensos (el ascenso a un puesto que excede las capacidades de la persona).

*Relaciones Interpersonales.*- Las buenas relaciones de trabajo y la interacción con los compañeros, subordinados y superiores son aspectos determinantes de la vida organizacional que ayudan a las personas a lograr metas personales y en las organización cuando faltan, son fuentes de estrés.

*Comportamiento Agresivo.*- Una categoría temible de agentes estresantes en el ambiente laboral es el comportamiento muy agresivo en el lugar de trabajo, que con frecuencia adopta la forma de violencia o acoso sexual.

*Desgaste por el trabajo.*- Se refiere a los efectos adversos de las condiciones de trabajo en que los agentes estresantes son inevitables y no existen fuentes de satisfacción en el trabajo y alivio del estrés. Condiciones de trabajo monótonas y estresantes, junto con las expectativas o ambiciones irreales, pueden conducir al agotamiento físico, mental y emocional. En el desgaste, la persona ya no es capaz de hacer frente a las exigencias del trabajo e incluso la disposición a intentarlo disminuye en forma drástica, es más probable que las mujeres, en promedio, sufran mayor desgaste por el trabajo que los hombres (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1999).

### **1.15 Efectos y Costos del Estrés**

Los efectos del estrés ocurren en tres áreas principales: fisiológica, emocional y sobre el comportamiento. A continuación se presentan ejemplos de los efectos del estrés excesivo en tres áreas:

Los efectos fisiológicos del estrés incluyen presión arterial alta, aceleración de los latidos del corazón, sudor, ataques de calor y frío, dificultades respiratorias, tensión muscular, dolores de cabeza y desórdenes gastrointestinales.

Los efectos emocionales del estrés incluyen ira, ansiedad, depresión, menor autoestima, funcionamiento intelectual deficiente (incapacidad de concentrarse y tomar decisiones), nerviosismo, irritabilidad, resentimiento hacia la supervisión y descontento en el trabajo.

Los efectos sobre el comportamiento del estrés incluyen menor desempeño, ausentismo, tasas altas de accidentes, alteraciones de descanso, comportamiento impulsivo, dificultades de comunicación, y excesos en el uso del alcohol y otras drogas (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1999).

De acuerdo con estadísticas, las situaciones de estrés individual o colectivo ocasionan a países y empresas grandes pérdidas por defectos en la calidad y cantidad de productos y servicios, ausentismo, cambios de cargos, deserción laboral, accidentes, jubilaciones prematuras e incluso la muerte del trabajador.

En el Reino Unido las enfermedades por estrés ocasionan millones de días productivos perdidos por ausencia al trabajo y 55 millones de libras esterlinas de gastos a la seguridad social y al seguro nacional. En los Estados Unidos se ha calculado que las enfermedades ocupacionales por estrés ocasionan pérdidas equivalentes del 1 al 3% del producto interno bruto. Por su parte, la Asociación Norteamericana de Cardiología calculó que las enfermedades cardiovasculares por estrés demandaban 26,700 millones de dólares anuales, de igual forma se evaluó que el síntoma dolor relacionado con el estrés provocaba pérdidas por 50,000 millones de dólares anuales (Orlandini, 1999). Es importante mencionar que se trató de investigar los costos del estrés en México y no se encontraron datos y/o estadísticas que aporten información sobre éste tópico.

### **1.16 Cómo Afrontar el Estrés**

Las formas en que el individuo hace frente al estrés constituyen las estrategias de afrontamiento. El afrontamiento implica tanto los esfuerzos cognitivos como conductuales que emplea el sujeto para controlar las situaciones estresoras y reducir o eliminar la experiencia de estrés (Sandín, 1989; Citado en Buendía, 1993).

Para Lazarus y Folkman (1991), el afrontamiento son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo, este modelo enfatiza que una situación es considerada estresante solamente si el individuo la percibe como tal, estos autores a través de sus múltiples publicaciones sobre el afrontamiento vienen a concluir la

existencia de dos grandes dimensiones, un afrontamiento focalizado en el problema (confrontación, aceptación de la responsabilidad y planificación de solución de problemas) y otra forma general focalizado en la emoción (hacerse ilusiones, distanciamiento, enfatización de lo positivo, autoculpación, reducción de la tensión).

Finalmente la dimensión referente al apoyo social tiene componentes de ambos tipos de focalización (problema/emoción). Estos recursos de afrontamiento son características estables de los sujetos o del medio ambiente social en el que funciona, estos recursos pueden ser definidos a nivel biológico (sexo, condiciones físicas, etc.) y a nivel psicológico (características de personalidad, sentido del humor, asertividad, etc.). Jenkins (1979), llama a estos recursos la "capacidad adaptativa del individuo", a su vez indica que los valores y las normas culturales pueden actuar como recursos de afrontamiento a nivel sociocultural (Citado en Omar, 1995).

La evidencia indica que rasgos diferenciales predisponen a las personas a conductas específicas de afrontamiento conduciendo a estilos más o menos consistentes y que, entre los rasgos diferenciales, el sexo es quizá la variable orgánica usada más frecuentemente. En diversas investigaciones se ha señalado que las mujeres generalmente recurren más que los hombres al apoyo social y que están más orientadas a usar estrategias de búsqueda de apoyo emocional. Esto implica que las mujeres estarían más dispuestas a comunicar sus sentimientos, lo que podría considerarse una consecuencia de experiencias en socialización vinculadas con el sexo. Freydenberg y Lewis (1991), encuentran patrones diferenciales entre las formas de manejar el estrés de niños y niñas como resultado de la presunción de que, por ser diferentemente socializados, responden de manera distinta a los problemas. Las niñas buscan más apoyo social, recurren a los pensamientos positivos y están más inclinadas que los varones a emplear estrategias vinculadas con la esperanza de obtener mejores resultados (Hart 1988; Patterson y Mc Cubbin 1987, Citado en Omar 1995).

Otros psicólogos distinguen dos tipos de afrontamiento: afrontamiento directo y afrontamiento defensivo. El afrontamiento directo es cualquier acción que emprendemos para modificar una situación incómoda. El afrontamiento defensivo

designa las formas en que las personas se convencen de que en realidad no están amenazadas o de que en verdad no quieren algo que no pueden conseguir.

### **Afrontamiento Directo**

Si nos sentimos amenazados, estresados o en conflicto, contamos con tres alternativas de afrontamiento directo: confrontación, negociación o retirada.

**Confrontación:** Se da el nombre de confrontación al hecho de encarar sin rodeos una situación estresante, reconocer que existe un problema cuya solución es preciso encontrar, atacarlo sin rodeos e intentar alcanzar la meta sin vacilaciones, se caracteriza por intensos esfuerzos tendientes a enfrentar el estrés y conseguir los objetivos, quizá se requiera de habilidades de aprendizaje, obtener ayuda de otros o simplemente poner mayor empeño.

**Negociación:** A menudo nos damos cuenta de que no es posible tener todo cuanto deseamos y que tampoco podemos esperar que los otros hagan lo que nos gustaría, en tales casos, podemos decidir conformarnos con menos de lo que buscábamos al principio.

**Retirada:** En algunas circunstancias, el medio más eficaz de afrontar el estrés consiste en retirarse, regularmente menospreciamos la retirada por considerarla una forma de evadir los problemas, pero a veces es una respuesta positiva y realista, como cuando nos damos cuenta de que nuestro adversario es más poderoso, que no podemos cambiar o modificar la situación y que cualquier forma de agresión resultaría autodestructiva.

### **Afrontamiento Defensivo**

Hasta ahora nos hemos centrado en el estrés que nace de causas reconocibles, pero a veces no es posible identificar o encarar directamente la fuente del mismo. En tales casos, muchos adoptan en forma automática mecanismos de defensa, los cuales son estrategias que uno sigue para engañarse a sí mismo respecto a las causas de una situación estresante a fin de atenuar la presión, la frustración y el conflicto, la

característica de autoengaño de tales ajustes impulsó a Freud a concluir que son enteramente inconscientes.

**Negación:** Consiste en negarse a admitir una realidad dolorosa o amenazadora.

**Represión:** Es el mecanismo que excluye de la conciencia los pensamientos, sentimientos o deseos indeseables.

**Proyección:** Ocurre cuando atribuimos a otros nuestros motivos, sentimientos o deseos reprimidos.

**Identificación:** Mediante este mecanismo asumimos o adoptamos las características de otro para no sentirnos incompetentes.

**Regresión:** Los que sufren de estrés severo retroceden a conductas infantiles a esto se le conoce como regresión.

**Intelectualización:** Es un mecanismo que se razona de modo abstracto los problemas estresantes para desvincularse de ellos.

**Formación Reactiva:** Es un tipo de negación en que expresamos con excesiva intensidad ideas y emociones que son lo contrario de lo que experimentamos. La exageración es la clave de este comportamiento: si alguien elogia demasiado a un rival, es probable que este ocultando los celos que le causa su éxito.

**Desplazamiento:** Consiste en reorientar las emociones y los motivos reprimidos de su objeto original hacia objetos sustitutos.

**Sublimación:** Se refiere a la transformación de los motivos o sentimientos reprimidos en formas más aceptables por la sociedad (Morris y Maisto, 2001).

### **1.16.1 Tratamiento del estrés por Biofeedback**

Es una técnica moderna de dominio del estrés, se basa en el aprendizaje del control voluntario, cerebral y psíquico de las funciones fisiológicas y de las actividades automáticas, tales como la tensión muscular, la transpiración, la temperatura cutánea, la presión sanguínea y el ritmo cardiaco que son buenos indicadores de estrés.

El método nos enseña a adquirir conciencia de esas actividades automáticas e inconscientes y a controlarlas voluntariamente de una forma pasiva por medio de procesos mentales complejos que hacen intervenir nuestras facultades cognoscitivas superiores de atención y análisis.

### **1.16.2 Tratamiento del estrés por Relajación**

La relajación muscular es un buen método de dominio del estrés. Las tensiones musculares son reflejas e inconscientes, el simple hecho de evocar una situación causante de estrés provoca sobresaltos musculares involuntarios, una tensión refleja localizada, y a la inversa, el hecho de reducir esas tensiones musculares permite luchar contra el temor y la emoción. De tal forma, nosotros podemos dominar así el estrés, controlar nuestro temor y nuestras emociones aprendiendo a reducir la tensión muscular, reduciendo el umbral de excitación de nuestros músculos.

### **1.16.3 El deporte como tratamiento Anti estrés**

La actividad física deportiva es indispensable para una buena armonía entre el cuerpo y el espíritu, es el antídoto del estrés psicológico ya que la actividad física muscular tiene la ventaja de que provoca una diversión a nivel del córtex y de que establece un “corto-circuito” en la estimulación psico-emocional, haciendo que llegue a nuestro córtex, por medio de los centros cerebrales musculares, una estimulación diferente que viene principalmente de los músculos. Entonces el córtex desvía “su atención” de la estimulación psicológica para dedicarse a la muscular. Así se produce una especie de inhibición saludable, una desviación del estrés psicológico que contribuye a disminuir la tensión nerviosa y psicológica.

Lo ideal sería practicar una actividad deportiva todos los días, para situarse en forma, antes de ir al trabajo, o por la tarde al regresar de la oficina, lo que permite “desconectarse” de las preocupaciones profesionales, liberarse del estrés del día y coger el sueño con mayor facilidad. La fatiga física es una buena forma de desviación y de alivio de la fatiga psicológica e intelectual (Bensabat, 1994).

## **CAPITULO 2 “Estrés, Empleo y Desempleo”**

La bibliografía presentada en este estudio, hace referencia al término empleo como sinónimo del concepto trabajo, es necesario hacer esta aclaración, ya que varios autores no realizan esta diferencia y utilizan estos términos como semejantes.

### **2.1 ¿Qué es el Trabajo?**

Antes de abordar el propio concepto de trabajo, tenemos que remarcar la relevancia de este fenómeno y esta actividad en la vida de las personas y de las sociedades. Para empezar en gran medida, como señala Peiró (1996), merced al trabajo se ha garantizado la supervivencia de los individuos, el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales. De hecho actualmente el trabajo ocupa un lugar y un peso específico tan importante en nuestras vidas que de alguna manera se constituye en eje vertebrador y estructurador de las mismas y de los roles sociales que desempeñamos. En un sentido estricto, y como señalan Drenth, Thierry y Wolf (1998), mencionan que el trabajo hace referencia a las actividades que las personas desempeñan en función de su adscripción y posición en una organización laboral y que les reporta unos ingresos económicos u otra forma de recompensa financiera. Es necesario considerar también, como hacen Peiró, Prieto y Roe (1996), que el trabajo es una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social.

Finalmente, en nuestros días, y merced a los movimientos sociales y políticos que han moldeado y modificado el capitalismo de modo decisivo, desde finales del siglo pasado y a lo largo del presente siglo, el trabajo se considera no sólo como un instrumento para obtener beneficios económicos, sino como una actividad con valor intrínseco en la medida en que puede contribuir si está adaptado funcionalmente a las características y expectativas de la persona a su desarrollo personal y profesional. En este sentido Peiró (1989), entiende el trabajo como un conjunto de actividades, que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

Concepto de trabajo: Actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energía, habilidades y conocimientos) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial (Citado en Guillén, 2000).

### **2.1.1. Aspectos Psicológicos del Empleo**

Evidentemente el empleo puede tener tanto implicaciones psicosociales positivas, como negativas. Todo depende de la naturaleza del mismo y de las condiciones que se dé. Sin embargo, siguiendo el trabajo de Salanova, Peiró y Prieto (1993), vamos a señalar primero algunas implicaciones psicosociales positivas del trabajo. Así el trabajo tiene una implicación psicosocial integrativa o significativa en el sentido de que por medio del trabajo las personas pueden realizarse, dar sentido a sus vidas y ser creativas. Por otro lado, el trabajo puede proporcionar estatus y prestigio social, dado que la posición social de las personas está determinada en parte por el trabajo que desempeñan. En tercer lugar, el trabajo constituye una fuente importante de identidad personal y social.

Por otra parte indudablemente el trabajo tiene implicaciones de carácter económico ya que permite sobrevivir a los individuos y conseguir bienes de consumo, también el trabajo es una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. De igual forma el trabajo estructura el tiempo de las personas ya que, define las posibilidades de desarrollar diferentes actividades a lo largo del día, de la semana e incluso del año, además, mantiene a las personas realizando una actividad más o menos obligatoria.

Por otro lado, el trabajo puede ser una fuente de oportunidades para el desarrollo de habilidades y destrezas, asimismo, el trabajo sirve para transmitir normas, creencias y expectativas sociales, igualmente el trabajo puede proporcionar poder y control, ya que a través del mismo podemos llegar a adquirir poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos. Finalmente no podemos dejar de subrayar que el trabajo también puede tener implicaciones psicosociales disfuncionales para la persona, se dice que el trabajo es disfuncional y frustrante cuando se rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas (Ibidem, 2000).

Warr (1987), consideró nueve aspectos o nueve características del trabajo, y reconoce que una característica determinada puede tanto fomentar como perjudicar la vida de la persona, dependiendo de su nivel y duración. Por otra parte cuando se piensa en empleos, se hacen comparaciones entre ellos, y se consideran los movimientos de uno a otro, es importante tener presente estos nueve factores:

1.- Oportunidad de Control: En este factor el individuo considera hasta donde su escenario laboral le permite controlar sus actividades y sus acontecimientos, es decir, en que proporción el individuo en su trabajo puede tener autonomía, discreción, influencia, poder y participación en la toma de decisiones. Ahora se cuenta con evidencia considerable de que este factor produce consecuencias sustanciales y de extenso alcance en la salud mental; los niveles muy bajos de control personal en el trabajo resultan perjudiciales psicológicamente y, por lo menos hasta cantidades moderadas, un nivel más alto de control se asocia con una mejor salud mental.

2.- Oportunidad para el Uso de Aptitudes: Una segunda característica del trabajo, es el grado hasta donde un trabajador tiene la oportunidad de usar o mejorar sus aptitudes, es decir, hasta qué punto el ambiente reprime o fomenta el desarrollo y uso de habilidades. Los trabajadores especialmente los profesionistas, que han reportado que no tenían oportunidad de usar sus aptitudes en el trabajo, mostraron deterioros sustanciales en su autoestima, sociabilidad, satisfacción con la vida y moral personal.

3.- Objetivos y Demandas de Tarea: A los trabajadores se les requiere que acepten ciertos objetivos, los cuales a menudo les son impuestos como demandas de tareas derivadas de la definición de su trabajo. La mayor parte de la investigación se ha ocupado en las demandas "intrínsecas" es decir, se refiere al desempeño del empleo mismo: libertad para elegir como desempeñar el trabajo, el grado de responsabilidad, requerimientos de aptitudes, variedad, carga de trabajo, etc. En los escenarios de trabajo, unas demandas extremadamente bajas se reflejan en pocas oportunidades de control y uso de aptitudes, factores que como se demostró antes, perjudican la salud mental. Asimismo, se ha descubierto que los empleados con una gran carga de trabajo, padecen con más frecuencia de enfermedades cardíaco coronarias.

4.- Variedad: Algunos ambientes laborales generan actividades repetitivas e invariables, ante ello las personas presentan deterioro en su salud, de tal forma los bajos niveles de variedad se asocia con reportes de los trabajadores sobre más irritación y menos calma

5.- Claridad Ambiental: En este factor los empleados poseen la capacidad para comprender su ambiente y predecir lo que pasará, la claridad incluye dos componentes: uno es el feedback que se recibe sobre las consecuencias de las propias acciones y el otro es la claridad del rol y de las expectativas normativas sobre la conducta y el grado de aceptación de los estándares dentro del propio ambiente. Se ha descubierto que unos bajos niveles de claridad o de alta incertidumbre, en general, son perjudiciales, sobre todo durante largos periodos de tiempo.

6.- Disponibilidad de Dinero: Es obvio que el trabajo trae consigo recompensas y la más evidente es el dinero, el acceso restringido al dinero puede dar lugar a muchos procesos que pueden deteriorar la salud mental. La presencia de dinero no asegura la salud mental, pero la ausencia de dinero, a menudo produce graves problemas psicológicos.

7.- Seguridad Física: Los escenarios en general, necesitan proteger a las personas contra amenazas físicas y proporcionar un nivel adecuado de seguridad, en los escenarios laborales esta característica se refiere más bien a las condiciones físicas de trabajo, que a las variables antes descritas como psicosociales.

8.- Oportunidades de Contacto Interpersonal: El trabajo proporciona o facilita el contacto con otras personas, ese contacto satisface las necesidades de amistad y reduce los sentimientos de soledad. El contacto interpersonal también proporciona un apoyo social que es de naturaleza emocional e instrumental, contribuyendo a la resolución de problemas mediante ayuda y consejos prácticos, la pertenencia a grupos hace posible el establecimiento y consecución de metas que no podrían ser conseguidas por un solo individuo.

9.- Posición Con Valor Social: El empleo da una estructura social que recibe cierta estima de los demás. La pertenencia a un rol proporciona una evidencia pública de que se poseen ciertas aptitudes y de que se cumplen ciertas obligaciones sociales.

Para Jahoda (1982), el ganarse la vida se acepta como la función manifiesta del trabajo pagado, y sugiere cinco consecuencias latentes:

1. El trabajo impone una estructura de tiempo
2. Establece experiencias regularmente compartidas y contactos con personas fuera de la familia.
3. Existe una vinculación con metas y propósitos más allá de los propios.
4. Define la identidad, estatus y posición en la sociedad.
5. El trabajo pagado impone su propia actividad.

## **2.2 ¿Qué es el desempleo?**

La mayor parte de nosotros, en algún momento necesitamos trabajar para obtener un ingreso. Vendemos nuestro esfuerzo a cambio de una retribución. La interacción entre la gente dispuesta a ofrecer su trabajo a cambio de un salario, y la gente dispuesta a dar un salario a cambio de trabajo, es el mercado laboral. Como en todo mercado, existe una oferta (los trabajadores) y una demanda (los empleadores), dependiendo del nivel de salario, más o menos gente estará dispuesta a trabajar más o menos horas. En general, salarios más altos llevan a mayor oferta laboral y viceversa.

Cuando la demanda de trabajo resulta menor que la oferta, hay gente que no consigue trabajos con el nivel de remuneración que consiguen otros con características similares. Esa gente, que está dispuesta a trabajar en las mismas condiciones que gente con empleo, se consideran desempleados. Es decir, el desempleo es un desequilibrio entre la oferta y la demanda de las horas de trabajo (Fritz, 2003).

En México las cifras del desempleo, son realizadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI), a través de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

### **2.2.1 Aspectos Psicológicos del Desempleo**

En los últimos decenios parece haber calado más hondo en la conciencia colectiva el hecho de que el trabajo integra y desempleo segrega, de que el ejercicio laboral normaliza, desarrolla y legitima, mientras el desempleo frena y aparta al desempleado en la excedencia social. Para las personas en general, el desempleo es una experiencia de privación de la pertenencia a la estructura social y de la satisfacción de las necesidades que el trabajo proporciona.

La pérdida del empleo tiene numerosas consecuencias negativas desde el punto de vista de la seguridad y la equidad, arrastra consigo una disminución de los ingresos y por ello de todo lo que se puede comprar con dinero (en especial los alimentos, la vivienda y el vestido); quebranta la dignidad y el respeto de sí mismo y destruye las relaciones de carácter social. Por todas estas razones, el desempleo aumenta los peligros de conflicto y de ruptura en el interior de las familias (Fritz 2003).

Gran parte de la investigación sobre el impacto del desempleo ha sido transversal, comparando a un grupo de personas que, de momento, están desempleadas, con personas similares que ocupan trabajos pagados. Esas comparaciones muestran regularmente que, en promedio, las personas empleadas son más sanas psicológicamente que las desempleadas (Warr, 1993).

El primer desarrollo de la investigación sobre el impacto del desempleo tuvo lugar en la década de los 30, en el contexto de un aumento sin precedentes de las tasas de desempleo provocado por la crisis económica del 29. Eisenberg y Lazarsfeld (1938), en un estudio clásico encontraron que el desempleo provocaba un deterioro significativo de la salud mental, una disminución de la autoestima, una pérdida del sentido del tiempo y una gran apatía (Citado en Garrido, 1992). Cohn (1978) y Cobb y Kasl (1977), reportaron un deterioro significativo en el bienestar afectivo después de la pérdida del trabajo (Citado en Warr, 1995).

Existen estudios clásicos como los realizados por Feather (1982), Feather y Bond (1983), Perruci (1987), los cuales concluyen que las personas desempleadas poseen puntuaciones significativamente más altas en estado depresivo que aquellas

personas empeladas. Fryer y Warr (1984), refieren que las personas desempleadas necesitaban más tiempo para concentrarse, mostraban dificultades para comenzar alguna tarea, problemas en mantenerse mentalmente activos, recordar cosas, y además poseían conflictos en toma de decisiones e inconvenientes en comprensión, estos resultados nos indican que el desempleo no sólo está asociado a un deterioro emocional sino también a un déficit de carácter cognitivo (Sociologicus, 2001).

El desempleo se considera como un factor importante en la desestabilización familiar, varias investigaciones sugieren que ante la pérdida del empleo los contactos personales aumentan, especialmente con amigos y miembros de familia, sirviendo esto como estrategia de afrontamiento, sin embargo cuando el desempleo es superior a seis meses provoca una tensión familiar, reflejándose en la disminución de contactos personales (Warr, 1993). Estos resultados coinciden con estudios clásicos realizados por Thomas (1980), Madge (1983), Fagin y Little (1984) en donde el desempleo propicia claramente una mayor tensión dentro de la familia, sobretodo cuando el marido es el principal soporte económico, ya que los problemas en las relaciones de pareja se derivan de dificultades financieras. Por su parte South (1985), encontró que el índice de divorcios aumentaba en períodos de recesión económica y disminuía durante la expansión económica (Citado en Warr 1987).

Por otra parte un estudio del sindicato español de comisiones obreras (CCOO) revela que en poblaciones que superan los 500 mil habitantes con tasas de desempleo de más de un 10% hay un aumento en el consumo de psicofármacos de más del 18% respecto de etapas de estabilidad económica (Strucchi y González, 1995).

O'Brien y Kabanoff (1979), refieren que las personas sin empleo mostraban una menor satisfacción con su vida. En un informe publicado por Hardin, Phillips y Fogerty (1986), mencionan que las personas desempleadas mostraban menor bienestar psicológico, así como una menor satisfacción con su vida presente, misma conclusión fue realiza por Feather y O'Brien (1986), por tanto la situación de desempleo está asociada a una mayor insatisfacción con la forma en que se organiza, estructura el tiempo y las actividades diarias (Sociologicus, 2001).

De la misma forma Crepet y Florenzano (1992), refieren que el desempleo puede tener una relación positiva con el suicidio en Italia, es decir, aumenta la tasa de suicidio cuando aumenta el desempleo.

Wanberg (1997), señala que las personas que pierden el empleo sufren un daño en su salud mental, que se manifiesta en autoreproches, sentimientos de inferioridad y juicios muy fuertes hacia sí mismos, afirma que el acto de la búsqueda de empleo implica ponerse en el blanco y afrontar los sentimientos por ser juzgado con dureza, evaluado de manera crítica y en su caso, ser rechazado (Muchinsky, 2000).

Plattner (1995), refiere que el desempleo desemboca en un sentimiento de desconcierto, desesperación, resignación y depresión y hacen difícil el mantener una conciencia del tiempo con objetivos, planes y propósitos de futuro, de hecho observó que las personas desempleadas se retrasaban más en todo lo que hacían, además tampoco empezaban ya nada y poco a poco fueron deslizándose en una existencia regulada hacia la laxitud y el vacío.

El desempleo reduce las metas generadas de manera externa, porque se hacen pocas exigencias al individuo. Como las demandas externas están a menudo vinculadas a puntos concretos (como las horas de la comida, de la familia o el comienzo de la jornada laboral), la reducción general en las exigencias está acompañada, con frecuencia, por una pérdida de diferenciación temporal. Las actividades de una persona desempleada se vuelven monótonas, porque casi no salen de casa y, también, porque carece de contraste entre las actividades laborales y no laborales. La planificación del futuro se dificulta debido a la incertidumbre sobre la propia posición laboral o económica en los meses venideros (Muchinsky, 2000).

En un estudio clásico Warr y Parry (1982), registraron que, en general, en las mujeres casadas no existía una diferencia importante en cuanto al bienestar afectivo entre las que ocupaban un trabajo pagado y las que no trabajan. Sin embargo las mujeres desempleadas no casadas y que son proveedoras del hogar tenían problemas en su bienestar psicológico (Warr, 1987).

Por otra parte el efecto del desempleo es distinto según el ciclo vital de la persona que lo viva, se ha encontrado que en hombres desempleados de mediana edad tienen más repercusiones psicológicas que los adolescentes, en especial aquellos con familias que necesitan un soporte económico. Las exigencias económicas de los hombres de mediana edad pueden ser muy grandes, ya que muchos de ellos tienen hijos que necesitan su soporte económico. La posición social de los hombres de mediana edad, también, se ve muy afectada por el desempleo, porque pierden su rol valorado como sostenedores de la familia, además en nuestra sociedad es el varón el que aporta en la mayoría de los casos los ingresos económicos a la familia. De igual forma los planes son más difíciles de hacer y el futuro es más difícil de predecir, esta inseguridad se extiende también a las vidas de todos los miembros de la familia; los hombres de mediana edad que buscan trabajo, con frecuencia, tienen menos probabilidades de encontrarlo que los individuos jóvenes, por lo general, los individuos de más edad y experiencia piden salarios más altos, lo que disminuye sus posibilidades de encontrar empleo (Warr, 1987 y Muchinsky, 2000).

Para Jahoda (1982), dice que estar desempleado reduce la disponibilidad de las funciones manifiestas y latentes de un trabajo pagado. El ganarse la vida se acepta como la función manifiesta del trabajo pagado, y se sugieren cinco consecuencias latentes: el empleo impone una estructura de tiempo en las horas que pertenecemos despiertos; establece experiencias regularmente compartidas y contactos con personas fuera de la familia; un empleo lo vincula a uno con metas y propósitos más allá de los propios; también define aspectos del estatus personal y el trabajo pagado impone su propia actividad. Jahoda aduce que los efectos psicológicos negativos del desempleo surgen del hecho de que la gente se ve privada de estos beneficios, los cuales, en sí mismos, son inherentes a una relación laboral (Citado en Warr, 1987).

Fryer y Payne (1986), refieren que los escasos recursos de los desempleados les obliga a tener mucha menos discreción o libertad para optar por diferentes decisiones, como la compra de comida o ropa. El acto de elegir se ve restringido por el desempleo, el intento de solucionar los problemas con recursos limitados significa, con frecuencia, que la calidad de la solución es más pobre, lo que puede engendrar una sensación de fracaso y una reducción de la autoestima, además como consecuencia de este estado, se deteriora la salud psicológica (citado en Muchinsky, 2000).

Las explicaciones ofrecidas por Jahoda, Fryer y Payne están representadas en las nueve características del trabajo de Warr (1987), según este modelo, hay nueve categorías de factores ambientales que determinan el nivel de salud mental. En cualquier ambiente, el bienestar psicológico dependerá del grado en que el entorno proporcione oportunidad de control, oportunidad para el uso de las habilidades personales, objetivos y metas generados externamente, variedad, claridad ambiental, disponibilidad de recursos económicos, seguridad, oportunidad para establecer relaciones interpersonales y posición social valorada. Un medio social que carezca de cualquiera de estas características o que las proporcione de forma deficiente estará asociado a un bajo nivel de salud mental. La comparación de empleados y desempleados utilizando las categorías propuestas por este modelo lleva a la conclusión de que el ambiente del desempleo es más deficitario, lo que hace que la salud mental de los desempleados sea menor. Se puede considerar que el modelo en términos de que el desempleo ocasiona decrementos en nueve características ambientales, recibe apoyo de varias formas. Sin embargo, como sucede con todas las perspectivas de largo alcance sobre procesos sociales complejos, no sería realista esperar una evidencia empírica completa e incontrovertible (Garrido, 1992; Warr, 1987 y Muchinsky, 2000).

### **3.1. Estrés y Empleo**

El interés actual por los efectos del estrés en los contextos laborales responde a varias razones, especialmente a los enormes costos económicos derivados tanto para los individuos como para las organizaciones. El estrés laboral se puede definir en general como un estado de tensión personal y displacer.

El reconocimiento del riesgo psicosocial del trabajo ha impulsado los estudios sobre el estrés médico, psicológico y conductual. Cuando algún empleado presenta cualquier problema físico o psíquico atribuido al estrés es muy probable que requiera cuidado sanitario. Por otro lado, las organizaciones soportan un “costo de enfermedad”, pues los trabajadores con estrés posiblemente son menos productivos, tienen más accidentes, faltan más al trabajo, llegan más tarde a menudo, con frecuencia tienden a abandonar la organización y tienen que ser reemplazados.

Muchas investigaciones de diferentes países indican que los cambios en las estructuras laborales en los últimos años, están produciendo aumento en la insatisfacción laboral y sentimientos de estrés. Como consecuencia, los empleados y las organizaciones son cada vez más conscientes de los efectos negativos del estrés relacionado con el trabajo.

Las investigaciones han identificado muchos factores que se pueden asociar al estrés laboral: el contenido del trabajo, la estructura organizacional, la escolaridad que tienen las personas, así como la personalidad y las capacidades de los trabajadores pueden todos ellos conducir a un estrés laboral. Nuestro interés en este trabajo se centra en algunas de las situaciones laborales que en recientes tiempos se han considerado estresantes y que posiblemente causan alteraciones psicológicas en los trabajadores (Buendía, 1998; Muchinsky, 2000; Buendía, 1993).

Michailidis y Asimenos (2002), realizaron un estudio en Holanda, donde demuestran que el estrés en el trabajo tiende a tener un impacto negativo, especialmente en personas con estudios universitarios ya que perciben insatisfacción laboral, manifestando pocas oportunidades de crecimiento tanto personal como profesional, debido a la estructura organizacional. Otros autores como: Pak, Olsen, y Mahoney, (2000), en una investigación llevada a cabo en Corea del Sur, con 216 personas profesionales en el cuidado de la salud, demostraron que las personas con insatisfacción en su trabajo padecían de mayor estrés, por lo que frecuentemente comían y/o consumían altas dosis de café; mientras que las personas satisfechas en su trabajo presentaron menos estrés, además realizaban actividades más sanas, como relajación y poseían mejores hábitos alimenticios.

Styhre, Ingelgard, Beausang, Castenfors, Mulec, y Roth (2002), examinaron la experiencia estresante en una industria farmacéutica, los resultados obtenidos demuestran que las personas con estrés sufren una experiencia de mucha presión en el trabajo, además de bajo control sobre el mismo, así como relaciones interpersonales insatisfactorias.

Matud y García (2002), demostraron que los profesores en España tanto a nivel básico como intermedio sufren de estrés en el trabajo que se manifiesta en depresión, síntomas somáticos, ansiedad y problemas de insomnio. De igual forma encontraron que las mujeres sufren mayores síntomas somáticos. Por su parte Schroeder, Akotia y Apekey (2001), reportaron que los profesores de Ghana tanto a nivel básico como intermedio mostraban tres eventos estresantes: 1.- la falta de acomodación para los maestros, 2.- Nula libertad de cátedra y 3.- bajos salarios. Griffith, Steptoe y Cropley (1999), manifestaron que los profesores estresados en el Reino Unido presentaban bajos niveles de soporte social en el trabajo, lo que se traducía en malas estrategias de afrontamiento del estrés. Además el estrés es un factor que afecta el desempeño de los maestros, según un estudio realizado en la Universidad de Guadalajara, concluyó que los maestros entre más bajos niveles de estrés tengan, mejores notas dan a sus estudiantes, fenómeno que también ocurre a la inversa (Jáuregui, 2003).

Otros autores como Sharada y Raju (2001), estudiaron los efectos de género sobre el estrés en situaciones como: carga de trabajo, conflicto de roles y ambigüedad de roles, los resultados encontrados afirman que las mujeres experimentan mayor estrés en conflicto de roles y ambigüedad de roles. Algunos autores reportan que el estrés es diferente en mujeres y hombres que trabajan, según una investigación realizada en California, se encontró que las mujeres sufren de más estrés, sobrecargas de trabajo y poseen menos recursos de afrontamiento que los hombres (Moen y Yu, Y, 2000).

Deosthalee (2002), este autor refiere que el género y el nivel de educación obtenido tienen un impacto significativo en el estrés de las personas; de tal forma realizó un experimento con 198 ingenieros de ambos sexos que trabajaban en diferentes empresas y con diferentes niveles de jerarquía, los resultados muestran que los hombres ingenieros presentaron mayores niveles de estrés que las mujeres, especialmente en áreas o niveles de jerarquía que requieren mayor educación o estudios.

Kirkcaldy, Levine y Shephard (2001), demostraron que aquellos gerentes alemanes, que trabajaban en promedio 48 horas o más mostraban mayores niveles de estrés, lo que se traducía en un deterioro tanto físico como psicológico en su salud; sin embargo, aquellas personas que poseían personalidad tipo A parece no afectarles el excesivo número de horas.

Siu, Spector, Cooper y Donald (2001), realizaron una investigación con gerentes en Hong Kong acerca de como se relaciona la edad con el afrontamiento del estrés, los datos obtenidos sugieren que los gerentes con mayor edad reportaron menos fuentes de estrés, además de mejores recursos de afrontamiento en comparación con sus compañeros gerentes de menor edad. Otros autores como Sharada y Raju (2001), en un estudio con empleados de aeropuerto, encontraron que las personas con 40 años o más sufrían menos experiencias de estrés en comparación con sus similares más jóvenes.

Rout (1999), efectuó un estudio comparando estrés en el trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar mental en médicos generales de ambos sexos, los resultados muestran que las mujeres poseen mayores signos de bienestar mental mientras que los hombres mostraron mayores puntajes de estrés y depresión.

Otros autores se han centrado en la problemática del estrés en la familia y el trabajo, de tal forma Mume y Houston (2001), refieren que en una muestra de 2877 oficinistas de ambos sexos; las mujeres reportaron mayor estrés y conflictos con su familia, especialmente aquellas mujeres que pasaban mayor tiempo en su trabajo, por otro lado los hombres no lo percibieron de igual manera ya que reportaron no tener ningún conflicto familiar por las horas que permanecen en el trabajo, según Silberstein (1992), esta diferencia proviene de la idea preconcebida en la sociedad de que el trabajo es principalmente para los hombres y la familia para las mujeres (Citado en Muchinsky 2000).

Por su parte Chan, Lai, Ko, y Boey (2000), encontraron que abogados, ingenieros, maestros, enfermeras, y personal de seguros de ambos sexos en Singapur sufrían de estrés, principalmente en las áreas familiar y laboral. Otra investigación demostró que aquellos padres que trabajaban y que poseían altos niveles de estrés, tenían hijos adolescentes con problemas de conducta (Galambos, Sears, Almeida y Kolaric, 1995).

Silberstein (1992), concluye que, la mayoría de las parejas que trabajan tienen un estilo de vida orientado al trabajo antes del nacimiento de los hijos, sin embargo, una vez que hay niños, el sistema de ambos sufre un profundo cambio. Tanto los hombres como las mujeres reconocen que la llegada de los niños crea el mayor conflicto entre el

trabajo y la familia. Para la mayoría de los hombres y las mujeres, tener hijos significa estar menos horas en el trabajo. Sin embargo, el alcance y el significado de este cambio son diferentes para los hombres y las mujeres, por ejemplo Karambayya y Reilly (1992), exponen que las mujeres adaptan más su trabajo a sus familias que los hombres. La necesidad de adaptarse influiría en las mujeres sobre la elección de su trabajo (asegurándose un horario flexible) o un lugar de trabajo adecuado, de tal forma tenemos que los roles de género siguen siendo tradicionalistas, especialmente en lo referente a las responsabilidades del hogar y el cuidado de los niños, en una investigación reciente que se realizó con hombres y mujeres que trabajan de tiempo completo, se encontró que las mujeres reportaron niveles más elevados de estrés y sobrecarga de trabajo que los hombres, siendo aún mayores si existían niños en casa. Además los hombres reportaron mayor autonomía en su trabajo mientras que las mujeres percibían mayor control en su hogar (Lundberg, Mardberg, y Frankenhaeuser, 1999; Citado en Muchinsky, 2000).

En años recientes la fuerza laboral de las mujeres se ha incrementado considerablemente pero la responsabilidad tradicional de casa y familia no ha cambiado, de hecho los roles de conflicto y sobrecarga de trabajo son recurrentes en las mujeres, no solo en su trabajo sino también fuera de él, esto se traduce en estrés, lo que a su vez provoca problemas psicosomáticos como: desordenes cardiovasculares y músculo esqueléticos, esta multiplicidad de roles en la mujer reduce sus oportunidades de hacer carrera profesional en relación a los hombres (Lundenberg, 1996).

El trabajo de las mujeres se ha desarrollado en condiciones muy desfavorables, puesto que el acceso a los empleos se ha limitado, y para las madres de familia, la actividad económica ha significado en la mayoría de los casos la realización de una doble jornada de trabajo así tenemos que Beuntell (1986), en un estudio clásico donde utilizó una muestra de 115 parejas casadas y con hijos, subraya que el mejor predictor del conflicto relacionado con el trabajo es el estatus de la mujer. Cuando la mujer está altamente implicada en su trabajo experimenta conflicto con el mantenimiento del hogar y los roles parentales (Citado en Buendía, 1993).

Por último las madres solteras y casadas que trabajan reaccionan de manera distinta al estrés, en un estudio reciente se encontró que las madres solteras sufren de más estrés que aquellas madres casadas, debido a que los esposos brindan ayuda tanto en las labores del hogar como en el cuidado de los niños, este apoyo sirve para aminorar las cargas de estrés que sufre la mujer (Vincent, 2000).

### **3.2 Estrés y Desempleo**

Las condiciones laborales han cambiado, los empleados se ven enfrentados a un nuevo sistema productivo donde las máximas son la rapidez, el dinamismo, la flexibilidad, producción máxima y racionalidad. En la práctica, esto implica menor seguridad para el empleado: temporalidad, contratos precarios y facilidad para rescindir los contratos. Ante dicha situación crear fuentes de trabajo será uno de los retos para el 2004, luego que el año pasado, precisamente en diciembre, el desempleo abierto llegó a su nivel más alto de los últimos seis años, al fijarse en 3.25 por ciento de la población económicamente activa. Este panorama no es nada halagador ni siquiera para aquellas personas que estudian una carrera profesional, ya que según un estudio de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), para el año 2006 los egresados de 41 licenciaturas como administración, periodismo, derecho, contaduría, medicina, arquitectura, maestros de primaria y algunas ingenierías se quedarán en el desempleo abierto o se verán obligados a aceptar empleos de baja calidad y con menores salarios, debido a que una de cada tres carreras registrarán excedentes críticos de profesionistas. El reporte prevé que para ese año se agudizarán las escasas oportunidades de empleo y los bajos niveles salariales, lo que perjudicará a 360 mil egresados de las universidades.

El desempleo, asegura también el informe, afectará a los egresados de posgrado de esas carreras, ya que advierte que uno de cada cinco estará desocupado o se empleará en puestos de "baja calidad", como consecuencia del "excedente" de 50 mil profesionales de 41 carreras. La sobrepoblación de profesionales provocará, a su vez, el desplazamiento de quienes en este momento se encuentran en el mercado de trabajo y no cuentan con estudios superiores o de capacitación a nivel superior que los haga conservar su puesto de trabajo (Martínez, 2004).

Esta situación ya la preveía un artículo del *Newsweek* del 14/6/93 cuyo título golpeaba fuertemente: *Death of the Career*, refería que los estudiantes son cada vez más concientes del hecho de que los caminos de la carrera profesional están cada vez menos claramente delimitados. Por otra parte, los trabajadores que sobrevivirán son aquellos que tomen en cuenta la tasa de cambio, toleren la ambigüedad que esto implica y se abran a nuevos aprendizajes (Citado en Strucchi y González, 1995).

Perder el trabajo o ser despedido es una situación realmente estresante para los trabajadores y sus familias, de tal forma que en Japón es considerado tan traumático y debilitante para la persona que se le ha nombrado “*Kuvi Kiri*”, que significa “descabezamiento”, siendo este escenario, más preocupante en aquellos empleos que son de alta jerarquía ya que al parecer sufren más fuertemente el estrés y el desempleo; los gerentes, ejecutivos y profesionistas tienden a ser más retraídos en sus conductas, son más autocríticos, y además se sienten traicionados por la organización a la cual le mostraron lealtad. Al mismo tiempo se ha encontrado que tanto mujeres como hombres desempleados poseen mayores niveles depresivos y de distrés psicológico en comparación con aquellas personas que trabajan.

La situación de desempleo es un factor de estrés, para la mayoría de los individuos afectados que viven en una sociedad industrial. Cuando se sabe la importancia del trabajo para la identidad del individuo y para el mantenimiento de la autoestima, así como del sentimiento de seguridad ante los demás, el desempleo resulta muy a menudo incapacitante, los sentimientos de decepción, de vergüenza, de culpabilidad incluso, hacen de la estresante pérdida de empleo un modo de adversidad infinitamente complejo.

Los individuos que pierden su trabajo sufren síntomas físicos causados por el estrés del desempleo, algunos indicadores son los dolores de cabeza, los problemas de estómago y la alta presión sanguínea, además se ha encontrado que las personas desempleadas muestran un patrón de desamparo aprendido, baja autoestima y altos niveles de depresión. Una persona puede sufrir elevados niveles de estrés, ansiedad y desequilibrio cuando se ve obligada a cambiar de trabajo o queda desempleada de repente (Buendía, 1993; Muchinsky, 2000; Craig, 2001).

Las implicaciones negativas de la inseguridad laboral generalizada y la amenaza de pérdida de empleo, para los individuos y de un modo más general para la comunidad, se han convertido en temas principales de preocupación pública. De tal forma Heaney (1994), en un estudio con trabajadores de la industria de automóviles, demostró que la inseguridad laboral actúa como un estresor crónico cuyos efectos negativos sobre la satisfacción laboral y la sintomatología física se acentúan más a medida que aumenta el tiempo de exposición. Roskies y Louis (1990), de forma similar encontraron que la inseguridad laboral percibida es un predictor significativo de una salud más pobre y de distrés psicológico (Citado en Buendía, 1998).

Brenner y Mooney (1983), en un estudio clásico examinaron la relación entre los cambios económicos y la mortalidad en nueve países: Australia, Canadá, Inglaterra, Estados Unidos, Finlandia, Dinamarca, Francia, Alemania y Suecia, concluyendo que el desempleo y las quiebras de las empresas predijeron la muerte de ataque al corazón en ocho de los nueve países. Por su parte Farrow (1984) llega a la misma conclusión, existe un aumento sustancial de la mortalidad entre los desempleados en relación con los que se encuentran en activo, la incidencia de accidentes coronarios se halla aumentada, en tanto se asocia con la elevación de la presión arterial. En conclusión, el desempleo, o la amenaza de pérdida del empleo, puede actuar como disparador de una reacción de estrés psicosocial y de cambios en el comportamiento, manifestándose en un aumento de la presión arterial (Citado en Buendía 1993; Buendía 1998).

Cobb y Kasl (1977), llevaron a cabo un estudio pionero sobre los cierres de fábrica en Estados Unidos con el fin de comprender la relación entre la amenaza de la pérdida de trabajo y salud. Los resultados mostraron que, la amenaza del desempleo desencadenó algunos cambios fisiológicos mucho antes de que ocurriera la pérdida real del trabajo y de que la mayoría de los indicadores físicos volvieron a su situación normal, después de que se obtuviera una nueva estabilidad del trabajo. Para la mayoría de las personas, la pérdida involuntaria de trabajo fue un hecho que generó estrés, tanto directa como indirectamente. Estos resultados son similares a los obtenidos por Ferrie y Cols. (1995), en un estudio se compararon los cambios en las medidas de salud entre empleados en un departamento que se enfrentaba con una privatización y una consecuente alteración laboral con aquellos empleados de otros departamentos. Los resultados mostraron que el estado de salud autoinformada tendía a deteriorarse entre

los empleados que anticipaban la privatización en comparación con el resto de los empleados. Otro estudio que confirma lo anterior es el realizado en 1995, por el departamento del trabajo en Estados Unidos, pues demuestra que los despidos masivos en las empresas, provocan niveles elevados de estrés en el personal que sobrevivió al recorte de personal (Citado en Munichski, 2000 y Buendía, 1998).

Olafsson y Svensson (1987), en un estudio clásico acerca del impacto del desempleo, encontraron que las personas sufrían de presión arterial alta, incrementos en el colesterol, enfermedades psicosomáticas y estrés, en personas jóvenes desempleadas existía frustración, autoestima baja y sentimientos de desesperanza. Los hijos y miembros de la familia de un desempleado sufren de enfermedades psicosomáticas, toman menos interés por programas de salud y educación, asimismo ingresan al hospital con mayor facilidad en comparación con las familias que tienen empleo.

Se supone que algunos individuos son más vulnerables que otros, y que reaccionan con mayor estrés ante el desempleo debido a niveles perdurables altos de ansiedad o inestabilidad emocional, es así que Liker y Elder (1983), en un estudio conocido encontraron que los hombres a quienes inicialmente se había definido como relativamente inestables, habían perdido aún más estabilidad como resultado del estrés económico, mientras que entre los miembros más estables de la muestra, no ocurrió un cambio significativo (Citado en Warr, 1987).

Ybema; Buuk y Heesink (1996), demostraron que las personas con altos niveles de estrés como resultado del desempleo sufren de efectos negativos, primordialmente en la comparación social (roles), ya que no se ven como antes, como los proveedores del sustento económico para sus familias. Por su parte Kuliati (2001), examinó una muestra de 559 desempleados israelíes de ambos sexos, en donde encontró que el estrés psicológico es mayor en personas que llevan en el desempleo de 2 a 3 meses, además en este mismo estudio las mujeres reportaron un agudo deterioro en su salud como resultado del desempleo, por su parte Warr (1987), obtuvo resultados similares, afirmó que ante la pérdida del trabajo viene un deterioro en la salud entre los tres y seis meses de desempleo (Citado en Munichski, 2000).

Lena y Feldman (1991), exponen que las mujeres observan menos trauma por la pérdida del empleo que los hombres y que no había diferencias sustanciales entre los hombres y las mujeres, en los síntomas de estrés psicológico y conductual. Sin embargo, había diferencias en la forma de afrontar la pérdida de trabajo por parte de cada grupo. Los hombres se apoyaban más en actividades enfocadas al problema, como la búsqueda de trabajo, mientras que las mujeres dependían más del apoyo social (Citado en Muchinsky 2000). Los resultados coinciden con los reportados por Hart (1988), Patterson y Mc Cubbin (1987) y Freysenberg y Lewis (1991), Manzano y Cols. (1995), en el sentido de que las mujeres, como resultado de diferentes procesos de socialización, están más preparadas a comunicar sus sentimientos y más orientadas a usar estrategias de búsqueda de apoyo social que los hombres (Citado en Omar 1995).

Por otro lado Fielden y Davidson (2001), reportaron que las mujeres gerentes sufren de mayor estrés, en comparación con los hombres gerentes, como consecuencia del desempleo, asimismo estas mujeres tenían mayores fuentes de estrés, mayores síntomas físicos de enfermedad y reportaron menor salud mental que los hombres.

Por su parte Catalano (2000), refiere que las parejas desempleadas suelen sufrir de estrés, lo que puede ser descrito como un desequilibrio entre las exigencias de la vida y los recursos disponibles, además menciona que esta situación podría ser un factor indirecto del nacimiento de bebés con bajo peso, se cree que el estrés juega un papel en la inducción del parto prematuro, debido a su efecto debilitante sobre el sistema inmunológico. Por su parte Manzano y Cols. (1995), encontraron que las parejas desempleadas sufrían de mayor estrés social o disfunción social.

Así pues, recogiendo las aportaciones de los distintos autores comentados puedo decir que el empleo por sí mismo tiene una implicación psicosocial integrativa o significativa en el sentido de que por medio del trabajo, las personas pueden realizarse, dar sentido a sus vidas y ser creativas, mientras que el desempleo frena y aparta a las personas a la excedencia social, además el estrés funciona como inductor de problemas biopsicosociales en las personas, en sus diferentes aspectos de su vida, provocando repercusiones graves en su salud.

## CAPÍTULO 3. MÉTODO

### 3.1 Justificación

Desarrollo con bienestar es probablemente el reto más importante de México ante el naciente milenio; sin embargo, la recesión económica que sufre nuestro mayor socio comercial Estados Unidos, ha provocado una crisis en nuestro país, siendo las repercusiones más evidentes; la reducción del poder adquisitivo y la falta de empleo, tal panorama provoca que la estabilidad laboral sea incierta y el miedo a perder el trabajo afecte psicológicamente a los individuos, esta situación trae consecuencias; según investigaciones realizadas en otros países (Estados Unidos, Finlandia, Alemania, Reino Unido); las personas experimentan un deterioro en su salud, que se manifiesta en ansiedad, depresión, estrés y aumento en enfermedades cardiovasculares; de igual forma el desempleo conlleva riesgos de otra índole, como delincuencia, agresión, frustración, aislamiento, miedo, desesperación, falta de autoestima, etc, viendo amenazada la integridad y el estado emocional de la persona, por ello es necesario saber como interactúan estas variables en la población mexicana.

El interés fundamental de esta investigación es saber en que medida se presenta el estrés en empleados y desempleados de tal forma que se puedan realizar programas de prevención con la finalidad de incluir capacitación humanística y/o dinámicas grupales dentro del ámbito laboral que optimicen su estado emocional para un mejor desempeño y productividad, tanto en la vida laboral como en la personal.

Siendo de especial interés el grupo de desempleados, porque el impacto del desempleo afecta a otras personas, por ello debemos prevenir y tomar medidas de atención psicológicas tanto a nivel personal, nivel familiar y nivel comunitario con el fin de evitar patologías, que repercutan en su entorno social.

### **3.2 Objetivos**

- Identificar si hay o no diferencias en los niveles de estrés entre empleados y desempleados con estudios universitarios.
- Determinar las diferencias de acuerdo al nivel de estrés respecto al sexo entre empleados y desempleados.

### **3.3 Planteamiento del Problema.**

¿Existen diferencias estadísticamente significativas en los puntajes de estrés en un grupo de empleados y desempleados con estudios universitarios?

### **3.4 Hipótesis**

1. Los puntajes de estrés serán menores en el grupo de empleados en relación al grupo de desempleados.
2. El nivel de estrés no será igual entre mujeres y hombres en el grupo de desempleados.
3. El nivel de estrés no será igual entre mujeres y hombres en el grupo de empleados.
4. Los puntajes de estrés serán mayores en el grupo de mujeres empleadas en relación al grupo de mujeres desempleadas.
5. Los puntajes de estrés serán mayores en el grupo de hombres desempleados en relación al grupo de hombres empleados.

### **3.5 Variables**

Variable Psicológica:

- a) Estrés

VARIABLES CLASIFICATORIAS:

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| b) Grupo            | f) Sexo             |
| c) Edad             | g) Estado Civil     |
| d) Escolaridad      | h) Horas Trabajadas |
| e) Turno de Trabajo | i) Presión Arterial |

### **3.6 Definición de Conceptos**

**a) Estrés:** “Es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantea a las personas especiales demandas físicas y/o psicológicas (Ivancevich y Matteson 1992). Para el presente estudio, se evaluará con los puntajes que se obtengan a través del instrumento SWS-SURVEY.

#### **b) Grupo: Empleados y Desempleados**

**Categorías:** Estatus Laboral, condición que se asigna a una persona económicamente activa por el hecho de desempeñar o no una actividad laboral, denominándosele empleado o desempleado respectivamente.

**Empleado:** Aquella persona que, desde hace por lo menos 6 meses, vive de los ingresos percibidos por el desempeño de una actividad laboral en régimen de una jornada de trabajo.

**Desempleado:** Aquella persona que, actualmente no percibe ingresos por el desempeño de una actividad laboral en régimen de una jornada de trabajo.

**c) Edad:** Tiempo transcurrido desde el nacimiento

Categoría: 20-29 años

**d) Escolaridad:**

Categorías: Licenciatura y postgrado

**e) Turnos de Trabajo:** Tiempo u horario asignado para realizar una labor.

Categorías: Matutino, Vespertino, Nocturno, Rotación de turnos y Mixto

**f) Sexo:** Masculino y Femenino

**g) Estado Civil:**

Categorías: Soltero (a), Casado (a), Divorciado (a), Viudo (a) y Unión Libre

**h) Horas trabajadas:** Tiempo dedicado a realizar un trabajo.

Categorías: Menos de 20 horas a la semana, 20-40 horas a la semana, 41-60 horas a la semana, 61-80 horas a la semana y más de 80 horas a la semana.

**i) Presión Arterial:** Fuerza ejercida por la sangre circulante sobre las paredes de las arterias. El nivel de la presión arterial en un determinado individuo es el producto del gasto cardiaco por la resistencia vascular sistémica.

1.- **Presión Arterial Sistólica:** Período de contracción cardiaca, especialmente de los ventrículos, que tiene por objeto arrojar la sangre percibida de las aurículas a las arterias aorta y pulmonar.

2.- **Presión Arterial Diastólica:** Dilatación o período de dilatación del corazón o de las arterias, especialmente de los ventrículos, que permite la repleción de estas calidades.

### **3.7 Población**

La presente investigación se realizó con una población de 300 personas, residentes en la Ciudad de México y área Metropolitana, de las cuales 150 fueron empleadas en algún puesto de trabajo y las 150 restantes, se encontraban desempleadas y en busca de empleo; la mitad de cada grupo lo formaron mujeres y la mitad restante fueron hombres (75 personas de cada sexo para cada uno de los grupos). La escolaridad de los mismos fue licenciatura y postgrado. El rango de edad osciló entre los 20 y 29 años.

### **3.8 Muestra**

La técnica de muestreo fue no probabilística, estratificada (edad, empleados y desempleados), por cuota, ya que se definieron tamaños específicos para cada estrato de interés hasta que se conformaron grupos de 150 empleados y 150 desempleados.

### **3.9 Tipo de Estudio**

Transeccional-Descriptivo, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado. Los estudios transeccionales descriptivos nos presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas o indicadores en determinado momento.

### **3.10 Diseño**

Esta investigación es no experimental o *ex-post-facto*, ya que no existió control directo de las variables, porque sus repercusiones ya ocurrieron.

### **3.11 Instrumentos**

El instrumento que se utilizó para medir el estrés fue el cuestionario SWS-Survey de estrés (Gutiérrez y Osterman, 1995).

Este cuestionario funciona como un instrumento de diagnóstico prescriptivo. Es un sondeo de autoaplicación (lápiz-papel), que 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.

Los reactivos están divididos en ocho escalas que miden:

**INDICADORES DE SALUD MENTAL DEFICITARIA (SP):** Estos reactivos incluyen los síntomas clásicos y los reportes de dolencias físicas asociadas con la inestabilidad emocional, disminución del tono emocional y comportamiento socialmente inapropiado, dañino y perjudicial.

**INDICADORES DE BUENA SALUD MENTAL (BS):** Estos reactivos reflejan los comportamientos de un individuo optimista, positivo, relajado, ecuánime, quien mantiene una alta autoestima, buena salud y una actitud y porte apropiado con los demás.

**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, a las condiciones de trabajo, a conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia o dirección ineficaz o conflictos entre el trabajo y las obligaciones personales y con sus necesidades propias de autorrealización.

**INDICADORES DE APOYO EN EL TRABAJO (AT):** Estos reactivos incluyen condiciones de trabajo que proporcionan plenamente el desarrollo de una potencialidad de la persona, trabajo con alto significado, buena relaciones interpersonales de apoyo y en general condiciones de trabajo confortables.

**INDICADORES DE ESTRÉS PERSONAL (EP):** Estos reactivos reflejan la disposición individual y comportamientos que incluyen emociones que generan desde culpa, fracasos e ineffectividad y comportamientos socialmente inapropiados generados, como por ejemplo, evitación, proyección y reserva extrema.

**INDICADORES DE APOYO PERSONAL (AP):** Estos reactivos reflejan la disposición individual y comportamental, consistente con actitudes de autoconfianza, habilidades 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):** Estos reactivos comprenden situaciones y circunstancias que ocurren dentro del ámbito del trabajo e incluyen condiciones de vida caóticas, peligrosas e insalubres, relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, con los amigos y los vecinos, responsabilidades abrumadoras, entre otros.

**INDICADORES DE APOYO SOCIAL (AS):** Estos reactivos comprenden situaciones y circunstancias que ocurren dentro del ámbito del trabajo que incluyen relaciones compatibles, útiles y satisfactorias, además de condiciones de vida confortables y protegidas.

En México, 90 jueces profesionistas de la salud mental validaron el SWS-SURVEY (alfa de Cronbach por su escala de .913 a .63) y con valores de consistencia interna que fluctúan entre .78 y .90 (Gutiérrez, R., Ito, E., Contreras- Ibáñez y Atenco, F. 1995).

Para calificar la **Escala SWS-SURVEY** se asigna un valor numérico a cada una de las cinco opciones de respuesta:

Nunca	1
Casi Nunca	2
Ocasionalmente	3
Frecuentemente	4
Muy Frecuentemente	5

Cada escala está compuesta por 25 reactivos cada una, por lo que la puntuación más baja que se puede obtener es de 25 y la máxima de 125 por escala. De acuerdo a la Tabla 1, para la interpretación de las escalas se puede partir de los siguientes puntajes preestablecidos:

Tabla 1. Rangos para interpretar el SWS-SURVEY (Gutiérrez, 2003):

		SP	BS	ET	AT	ES	AS	EP	AP
Media		53.3	94.26	60.11	89.37	51.01	89.53	57.58	87.96
D.E		5	11.7	10.34	11.51	10.78	11.90	11.34	11.80
Min.		12.7	33	25	30	21	33	10	29
Max.		4	125	113	122	118	125	110	122
	Percentiles	25							
		109							
<b>Muy Bajo</b>	10	38	80	47	75	38	75	44	73
	20	42	86	52	80	42	80	48	78
<b>Bajo</b>	30	46	90	55	84	45	84	51	82
	40	49	92	58	87	48	87	54	86
<b>Normal</b>	50	52	95	60	90	50	90	57	89
	60	56	97	62	92	53	93	60	92
<b>Alto</b>	70	59	100	65	96	56	96	63	94
	80	64	103	68	99	59	99	67	98
<b>Muy Alto</b>	90	70	108	73	103	65	104	72	103

Como se puede observar la escala esta construida para medir aspectos positivos (apoyos) y aspectos negativos (estresantes) en las dimensiones social, laboral, personal, mismos que se pueden considerar complementarios, de tal forma que cuando la puntuación en uno (apoyos) tiende a ser alta en el otro (estresores tienden a la inversa).

El instrumento para medir la presión arterial fue el esfigmomanómetro, este aparato fue inventado por el médico Riva Rocci; consiste en un manómetro con columna de mercurio y un brazaete que se coloca alrededor del tercio medio del brazo de la persona y se ajusta para poder insuflar el aire mediante una pequeña bomba aplicando una presión superior a la de la tensión máxima (por ejemplo, 160-180 mm de mercurio). Muy lentamente se deja salir el aire, con lo que cede la comprensión, para posteriormente comenzar a auscultarse el sonido sobre la arteria cubital y registrar los valores de la presión sistólica y sistólica. Además del esfigmomanómetro clásico de Riva-Rocci, existen aquellos basados en los principios de la electrónica, que son los esfigmomanómetros digitales, los cuales permiten la lectura de los valores de la presión directamente sobre el aparato. La lectura de la presión arterial se realiza de la siguiente manera: el primer número representa la tensión arterial máxima (sístole) y el segundo la mínima (diástole), expresados en mm Hg (Citado en Vázquez, 2001).

### **3.12 Escenario**

Instalaciones de su empresa y/o negocio y 2da Feria del Empleo de la UNAM, en ambos escenarios existió un espacio ventilado e iluminado con sillas y mesas.

### **3.13 Procedimiento**

Para llevar a cabo esta investigación se aplicó el cuestionario Estrés/Apoyo SWS-SURVEY. La aplicación del instrumento se llevó a cabo en forma individual y/o colectiva dependiendo de las facilidades por parte de las empresas y disponibilidad de cada uno de los sujetos.

A las personas se les dieron las siguientes instrucciones: “El objetivo de este cuestionario es establecer la relación entre factores personales, sociales y de trabajo. Es importante que usted conteste todas las frases de manera sincera. No hay respuestas ni buenas ni malas. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial y con fines de titulación. Agradezco de antemano su cooperación”. De igual forma se les informó que si tenían alguna duda estas serían resueltas. No existió tiempo límite para su resolución y conforme los sujetos fueron terminando se les pidió el cuestionario y se les agradeció su participación.

Después se procedió a tomar la presión arterial de cada uno de los sujetos que habían contestado el cuestionario, es importante mencionar que para esta investigación no se tomaron en cuenta los datos relacionados con esta variable, ya que no fue motivo de investigación en esta tesis.

Una vez hecha la aplicación, se procedió a la calificación del instrumento, la escala SWS-Survey se calificó asignando un valor numérico a cada respuesta desde 1= Nunca hasta 5= Muy Frecuentemente.

Posteriormente, se obtuvieron los totales de cada escala; para ello se sumaron los totales de cada participante y se sumaron para obtener un solo total de cada escala.

### **3.14 Análisis Estadístico**

El análisis estadístico de los datos se realizó por medio del paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS versión 11.0) y se utilizó:

- La estadística descriptiva, para evaluar los padrones de respuestas de cada grupo.
- El alfa de cronbach, para obtener la consistencia interna de las escalas del instrumento.
- La prueba t de student, que nos permite realizar comparación entre las medias de dos grupos independientes.

## **CAPÍTULO 4 “RESULTADOS”**

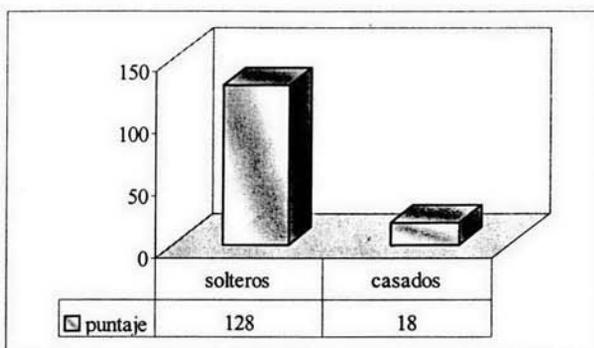
El hombre ve que hoy su salud se encuentra cada vez más amenazada por su propia conducta, su forma de vivir y sus reacciones, pero también por las exigencias cotidianas de la vida socio-profesional y por las dificultades para adaptarse a ellas, por ello el Estrés se convierte en una de las primeras causas de mortalidad, de morbosidad y de agotamiento del organismo. De tal forma el Estrés es consecuencia de una respuesta general frente a una acción o una situación que reclama exigencias físicas y psicológicas especiales sobre una persona. Resulta entonces necesario conocer la relación entre estrés, trabajo y desempleo, para lo cual el análisis estadístico de los datos se llevó a cabo por medio del paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS versión 11.0).

El primer análisis realizado fue la distribución de frecuencias, el cual permitió hacer un estudio descriptivo de la muestra basado en las características sociodemográficas de la misma, encontrándose lo siguiente:

### **4.1 Estadística Descriptiva**

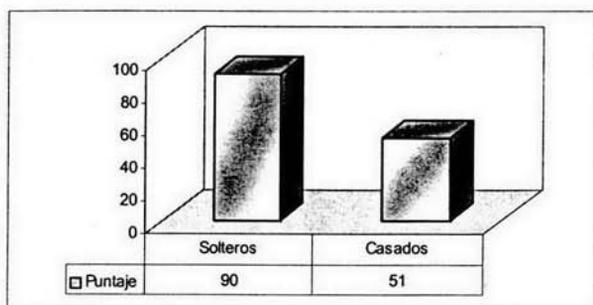
Las gráficas que a continuación se presentan, describen en porcentaje los totales de la población estudiada en relación a las variables sociodemográficas tales como: estado civil, escolaridad, turno de trabajo, horas trabajadas a la semana, dependientes de los trabajadores y nivel económico.

**GRÁFICA 1. DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO CIVIL EN EL GRUPO DE DESEMPLEADOS**



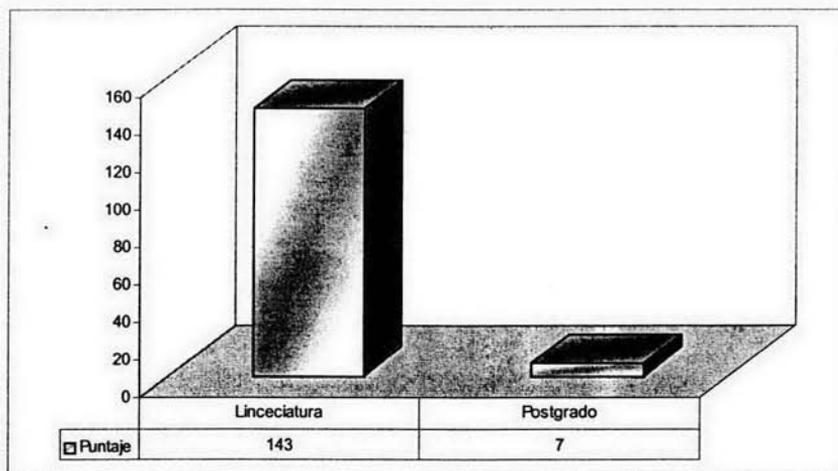
En la Gráfica 1, se describe con frecuencias, en el grupo de Desempleados, la variable categórica: Estado Civil; en donde el 88% de la población son solteros (as), y el 12% restante son casados (as).

**GRÁFICA 2. DISTRIBUCIÓN DEL ESTADO CIVIL EN EL GRUPO DE EMPLEADOS**



En la Gráfica 1, se describe con frecuencias, en el grupo de Desempleados, la variable categórica: Estado Civil; en donde el 60% de la población son solteros (as), y el 34% restante son casados (as).

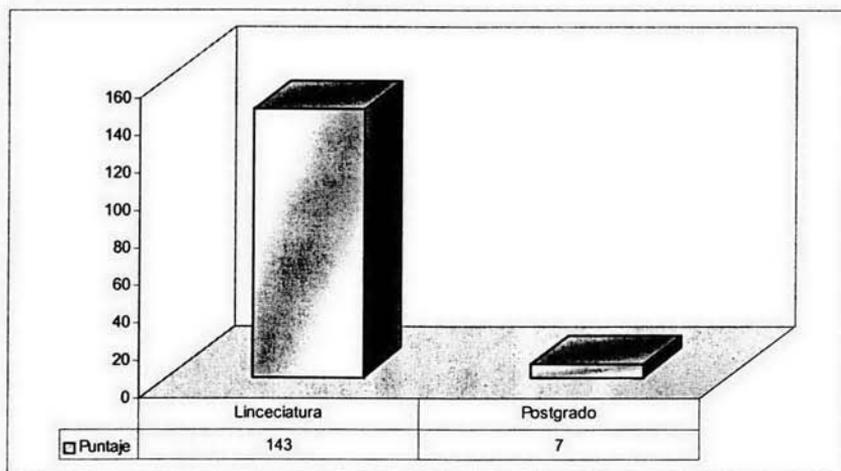
**GRÁFICA 3. DISTRIBUCIÓN DE LA ESCOLARIDAD EN EL GRUPO DE DESEMPLEADOS.**



n = 150

En la Gráfica 3, se describe con frecuencias en el grupo de Desempleados, la variable categórica: Escolaridad; en donde el 95% de la población tienen Licenciatura, mientras el 5% restante poseen el nivel de Postgrado.

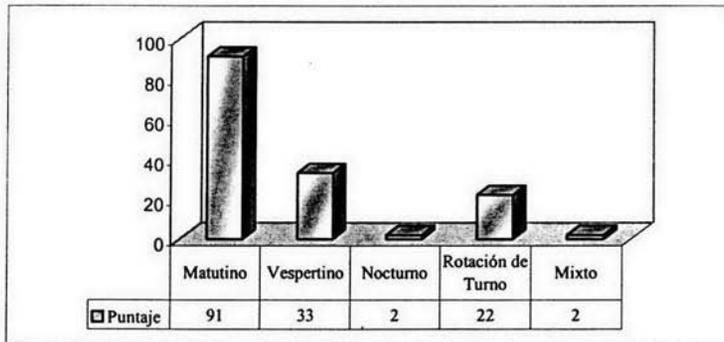
**GRÁFICA 4. DISTRIBUCIÓN DE LA ESCOLARIDAD EN EL GRUPO DE EMPLEADOS.**



n = 150

En la Gráfica 4, se describe con frecuencias en el grupo de Desempleados, la variable categórica: Escolaridad; en donde el 95% de la población tienen Licenciatura, mientras el 5% restante poseen el nivel de Postgrado.

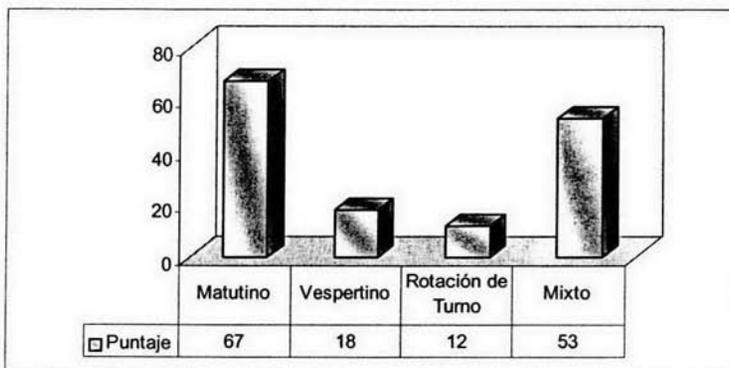
**GRÁFICA 5. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LOS TURNOS DE TRABAJO EN LOS EMPLEOS ANTERIORES EN EL GRUPO DE DESEMPLEADOS.**



n = 150

En relación a la Gráfica 5, en la variable categórica: Turno de Trabajo, se observa que el 61% de las personas trabajaban en el Turno Matutino, siendo el turno Vespertino el segundo lugar con el 22%, en tercer lugar se encuentra el turno Rotación de Turno con el 15%, y por último se encuentra el turno Nocturno y Mixto con el 1%.

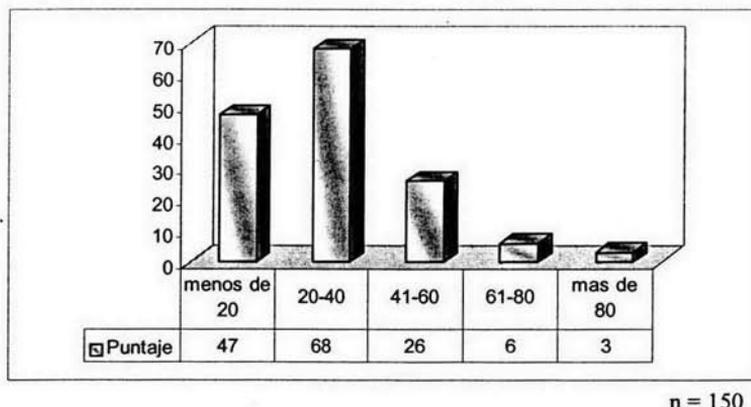
**GRÁFICA 6. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LOS TURNOS DE TRABAJO EN LOS EMPLEOS ACTUALES EN EL GRUPO DE EMPLEADOS.**



n = 150

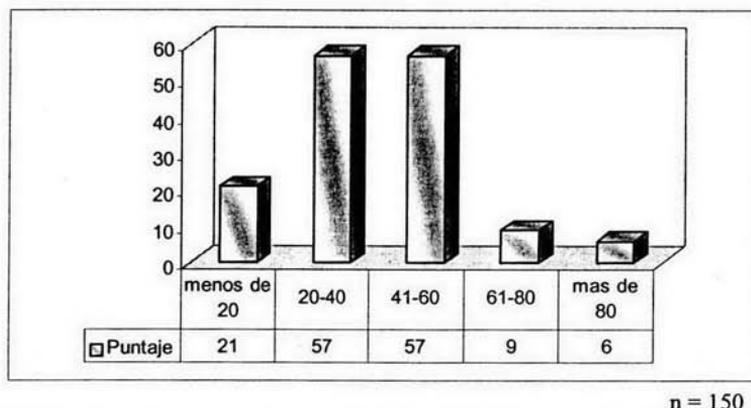
En relación a la Gráfica 6, en la variable categórica: Turno de Trabajo, se observa que el 45% de las personas trabajan en el Turno Matutino, siendo el turno Mixto el segundo lugar con el 35%, en tercer lugar se encuentra el turno Vespertino con el 12%, y por último se encuentra el turno Rotación de Turno con el 8%.

**GRÁFICA 7. FRECUENCIAS DE LAS HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA EN LOS EMPLEOS ANTERIORES EN EL GRUPO DE DESEMPLEADOS.**



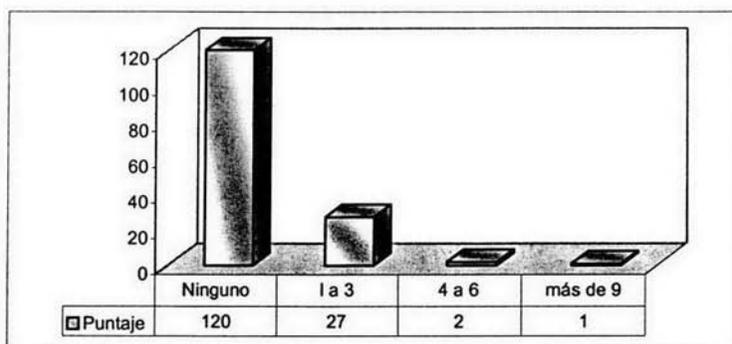
En la Gráfica 7, se observa que la mayoría de la población desempleada trabajaba a la semana un promedio de 20 a 40 horas (46%), en segundo lugar se encontró que las personas trabajaban en promedio menos de 20 horas (31%), en tercer lugar se ubicaron las personas que trabajaban en promedio de 41 a 60 horas (17%), 4% de las personas trabajan en promedio de 61 a 80 horas y el 2% restante trabajaba en promedio mas de 80 horas a la semana.

**GRÁFICA 8. FRECUENCIAS DE LAS HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA EN LOS EMPLEOS ACTUALES EN EL GRUPO DE EMPLEADOS.**



En la Gráfica 8, se observa que la mayoría de la población empleada trabaja a la semana un promedio de 20 a 40 horas (38%), de igual forma se encontró que las personas trabajan en promedio de 41 a 60 horas (38%), en segundo lugar se encontró que las personas trabajan menos de 20 horas (14%), en tercer lugar se ubicaron las personas que trabajan en promedio de 61 a 80 horas (6%), mientras que el 4% restante trabaja mas de 80 horas a la semana.

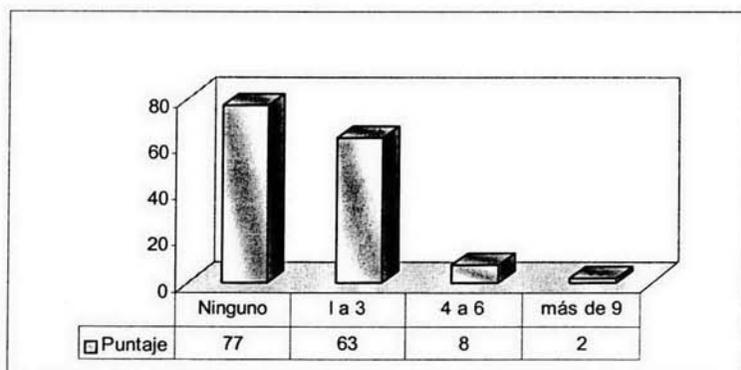
**GRÁFICA 9. FRECUENCIAS DE LOS DEPENDIENTES ECONÓMICOS EN EL GRUPO DE LOS DESEMPLEADOS .**



n = 150

En la Gráfica 9, se observa al grupo de desempleados, en relación con la variable categórica: dependientes económicos de los trabajadores; en donde se observa que la mayoría de la población 80% reporta no tener ningún dependiente económico, por otra parte el 18% de la población registró tener de 1 a 3 dependientes económicos, mientras que el 1% de la población tiene de 4 a 6 dependientes económicos, por último se encontró que el 1% de la población tiene más de 9 dependientes económicos.

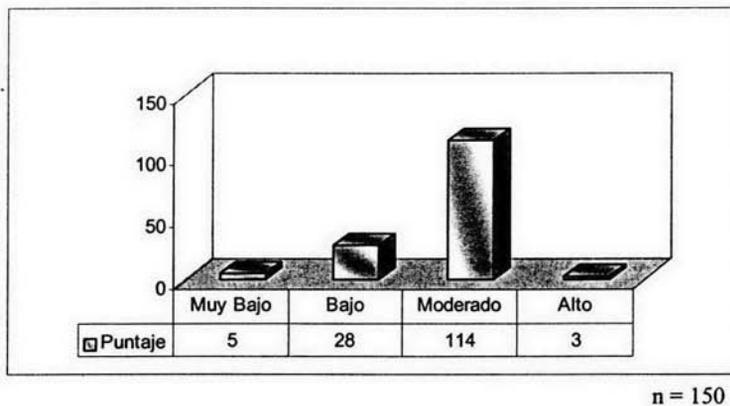
**GRÁFICA 10. FRECUENCIAS DE LOS DEPENDIENTES ECONÓMICOS EN EL GRUPO DE LOS EMPLEADOS.**



n = 150

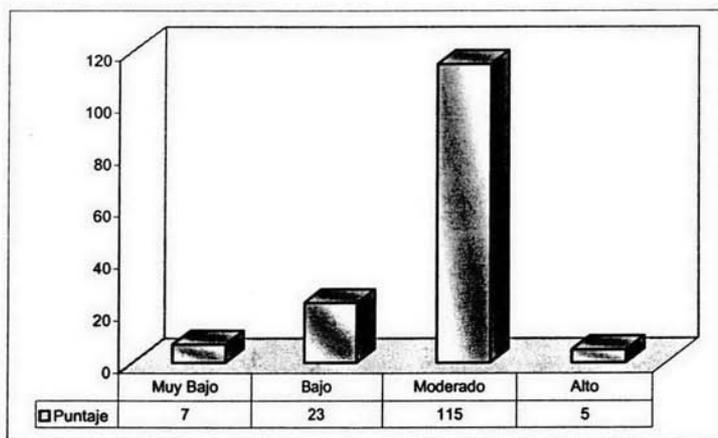
En la Gráfica 10, se observa al grupo de empleados, en relación con la variable categórica: dependientes económicos de los trabajadores; en donde se observa que la mayoría de la población 52% reporta no tener ningún dependiente económico, por otra parte el 42% de la población registró tener de 1 a 3 dependientes económicos, mientras que el 5% de la población tiene de 4 a 6 dependientes económicos, por último se encontró que el 1% de la población tiene más de 9 dependientes económicos.

**GRÁFICA 11. FRECUENCIAS DEL NIVEL ECONÓMICO PERCIBIDO EN EL GRUPO DE DESEMPLEADOS.**



En la Gráfica 11, se observa al grupo de desempleados, en relación con la variable categórica: Nivel Económico, en donde se observa que la mayoría de las personas perciben un nivel económico moderado (76%), en segundo lugar se sitúan aquellas personas con un nivel económico bajo (19%), en tercer lugar se ubican las personas con un nivel económico muy bajo (3%), mientras que solo un 3% percibe su situación económica como alta.

**GRÁFICA 12. FRECUENCIAS DEL NIVEL ECONÓMICO PERCIBIDO EN EL GRUPO DE EMPLEADOS.**



n = 150

En la Gráfica 12, se observa al grupo de empleados, en relación con la variable categórica: Nivel Económico, en donde se observa que la mayoría de las personas perciben un nivel económico moderado (77%), en segundo lugar se sitúan aquellas personas con un nivel económico bajo (15%), en tercer lugar se ubican las personas con un nivel económico muy bajo (5%), mientras que solo un 3% percibe su situación económica como alta.

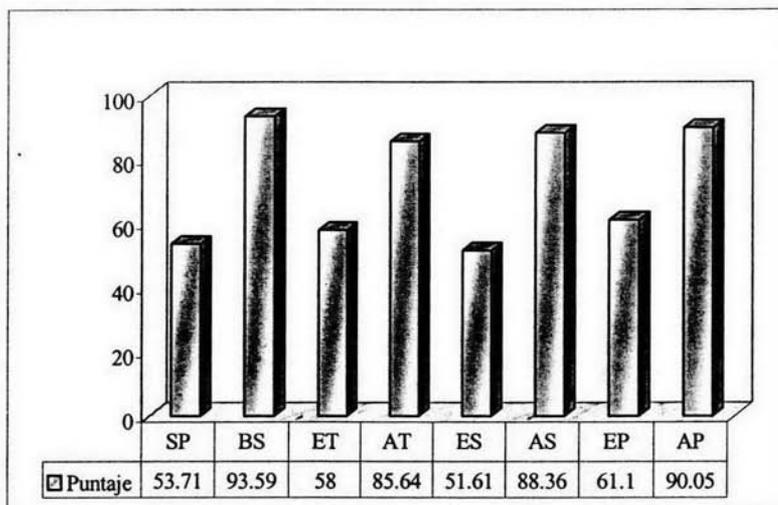
**Tabla 2. Consistencia interna de cada una de las escalas del SWS-SURVEY.**

N= 300

ESCALAS DEL INSTRUMENTO SWS-SURVEY	ESCALA	AIFA	ESCALA	AIFA
	Salud Mental Pobre	.8766	Estrés Social	.8285
	Buena Salud Mental	.8174	Apoyo Social	.7661
	Estrés en el Trabajo	.7847	Estrés Personal	.8224
	Apoyo en el Trabajo	.8584	Apoyo Personal	.8206
<b>TOTAL: .9103</b>				

La Tabla 2 muestra el Alfa de Cronbach, obtenida en cada una de las escalas del instrumento SWS-SURVEY.

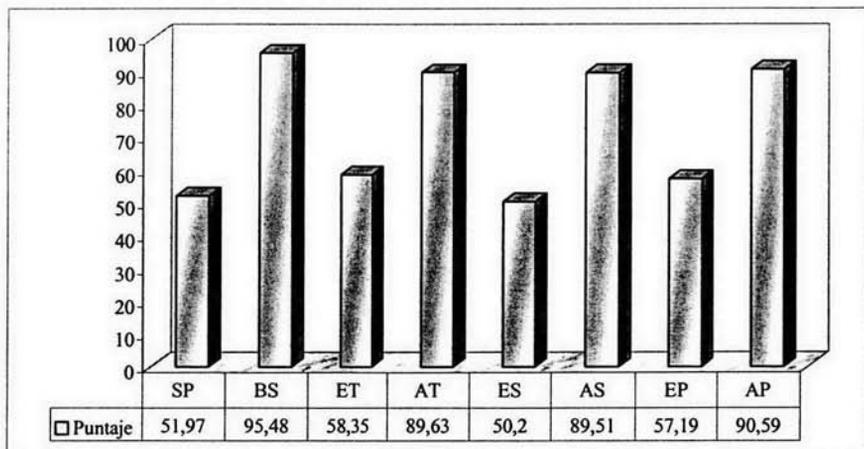
**GRÁFICA 13. PUNTAJES TOTALES EN LAS ESCALAS DEL SWS-SURVEY EN DESEMPLEADOS.**



n=150

Como se muestra en la Gráfica 13, se describe a la muestra total de desempleados en relación con las medias obtenidas, de los puntajes totales de las escalas del instrumento SWS-SURVEY. De acuerdo con la Tabla 1, la muestra se distribuyó en un rango normal en cuanto a los puntajes obtenidos en las escalas de **buena salud mental** (X= 93.59 percentil 40), **estrés en el trabajo** (X= 58 percentil 40), **apoyo social** (X= 88.36 percentil 40), **estrés social** (X= 51.61 percentil 50), **salud mental pobre** (X= 53.71 percentil 50), **apoyo personal** (X= 90.05 percentil 50) y **estrés personal** (X= 61.1 percentil 60). Por otra parte se observó que la escala de **apoyo en el trabajo** muestra una puntuación baja (X= 85.64 percentil 30).

**GRÁFICA 14. PUNTAJES TOTALES EN LAS ESCALAS DEL SWS-SURVEY EN EMPLEADOS.**

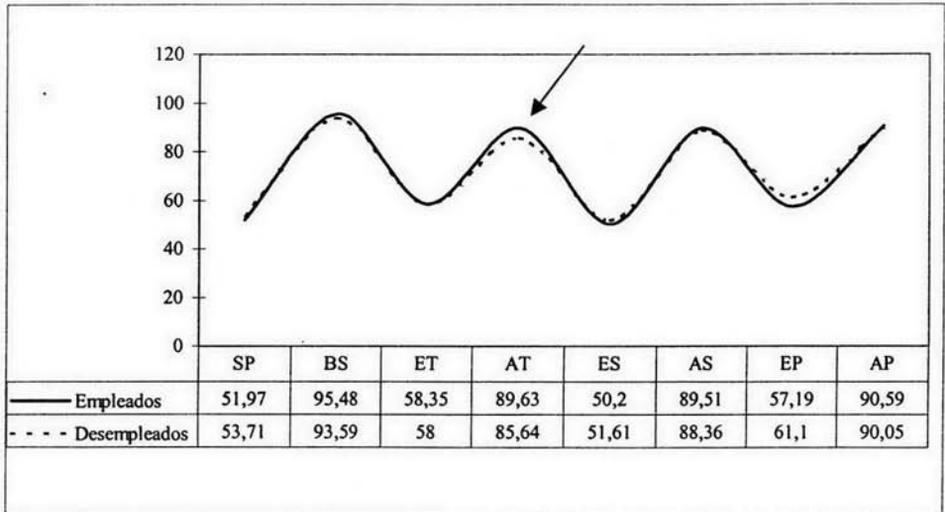


n=150

Como se muestra en la Gráfica 14, se describe a la muestra total de empleados en relación con las medias obtenidas, de los puntajes totales de las escalas del instrumento SWS-SURVEY. De acuerdo con la Tabla 1, la muestra se distribuyó en un rango normal en cuanto a los puntajes obtenidos en las escalas de Salud mental pobre (X=51.97 percentil 40), **buena salud mental** (X=95.48 percentil 50), **estrés en el trabajo** (X=58.35 percentil 40), **apoyo en el trabajo** (X=89.63 percentil 40), **estrés social** (X=50.2 percentil 50), **apoyo social** (X=89.51 percentil 40), **estrés personal** (X=57.19 percentil 50) y **apoyo personal** (X=90.59 percentil 50).

ESCALAS SWS-SURVEY	
SP	Salud Mental Pobre
BS	Buena Salud Mental
ET	Estrés en el Trabajo
AT	Apoyo en el Trabajo
ES	Estrés Social
AS	Apoyo Social
EP	Estrés Personal
AP	Apoyo Personal

**GRÁFICA 15. COMPARACIÓN ENTRE LOS PUNTAJES SWS-SURVEY EN EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS.**



→ = indica diferencia estadísticamente significativa en el factor AT.

Como se muestra en la Gráfica 15, los puntajes de estrés en empleados y desempleados son similares, solo observándose diferencia en la escala de apoyo en el trabajo en el grupo de Desempleados ( $X = 85.64$  percentil 30), dicha escala presenta una puntuación baja en comparación con las otras escalas.

**Tabla 3. Comparación por Grupo en cada una de las Escalas del SWS-SURVEY.**

	CATEGORIA	GRUPOS	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	VALOR t	SIGNIFICANCIA
SP	Salud Mental Deficitaria	Desempleados	150	53.71	12.75	1.22	.22
		Empleados	150	51.97	11.92	1.22	.22
BS	Buena Salud Mental	Desempleados	150	93.59	10.94	-1.54	.12
		Empleados	150	95.48	10.16	-1.54	.12
ET	Estrés en el Trabajo	Desempleados	150	58.00	11.50	-.28	.77
		Empleados	150	58.35	9.73	-.28	.77
AT	Apoyo en el Trabajo	Desempleados	150	85.64	13.25	-2.75	.006***
		Empleados	150	89.63	11.81	-2.75	.006***
ES	Estrés Social	Desempleados	150	51.61	11.42	1.11	.26
		Empleados	150	50.20	10.51	1.11	.26
AS	Apoyo Social	Desempleados	150	88.36	11.56	-.88	.37
		Empleados	150	89.51	10.89	-.88	.37
EP	Estrés Personal	Desempleados	150	61.10	11.29	3.15	.002***
		Empleados	150	57.19	10.12	3.15	.002***
AP	Apoyo Personal	Desempleados	150	90.05	11.67	-.42	.29
		Empleados	150	90.59	10.62	-.42	.67
TOTAL		Desempleados	150	430	38.46	-1.01	.30
		Empleados	150	435.13	33.05	-.01	.30

(\*\*\*) indica diferencias significativas entre los grupos.

Como se observa en la Tabla 3, el factor apoyo en el trabajo (AT) reportó una  $t = -2.75$  con una  $(p) = .006$ , mientras que la media obtenida para el grupo de desempleados fue de 85.64 y para los empleados fue de 89.63, Por otro lado también encontré que el factor estrés personal (EP) mostró una  $t = 3.15$  con una  $(p) = .002$ , mientras que la media obtenida para el grupo de desempleados fue de 61.10 y para los empleados fue de 57.19, estos resultados indican diferencias significativas entre los grupos, lo que revela que los empleados perciben mejores condiciones interpersonales de apoyo, además sienten que están desarrollando adecuadamente sus potencialidades como individuos, mientras que los desempleados poseen sentimientos de culpa e inseguridad, que posiblemente se manifiesta en conductas socialmente inapropiadas.

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

**Tabla 4. Comparación de Genero en Desempleados.**

	CATEGORIA	GRUPOS	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	VALOR t	SIGNIFICANCIA
SP	Salud Mental Deficitaria	Masculino	75	53.84	12.75	.12	.89
		Femenino	75	53.57	12.84	.12	.89
BS	Buena Salud Mental	Masculino	75	91.07	11.64	-2.89	.004***
		Femenino	75	96.12	9.63	-2.89	.004***
ET	Estrés en el Trabajo	Masculino	75	60.04	12.05	2.19	.029***
		Femenino	75	55.96	10.63	2.19	.029***
AT	Apoyo en el Trabajo	Masculino	75	84.99	13.17	-.603	.548
		Femenino	75	86.29	13.38	-.603	.548
ES	Estrés Social	Masculino	75	53.43	11.75	1.96	.052***
		Femenino	75	49.80	10.86	1.96	.052***
AS	Apoyo Social	Masculino	75	85.56	13.02	-3.04	.003***
		Femenino	75	91.16	9.16	-3.04	.003***
EP	Estrés Personal	Masculino	75	62.35	11.19	1.35	.17
		Femenino	75	59.85	11.32	1.35	.17
AP	Apoyo Personal	Masculino	75	88.48	13.69	-1.65	.100
		Femenino	75	91.61	9.05	-1.65	.101
	TOTAL	Masculino	75	428.92	43.59	-.633	.527
		Femenino	75	432.91	32.71	-.633	.527

(\*\*\*) indica diferencias significativas entre los grupos.

Como se observa en la Tabla 4, el factor buena salud mental (BS) reportó una  $t = -2.89$  con una  $(p) = .004$ , además la media obtenida para el grupo desempleados-mujeres fue de 96.12 y para los desempleados-hombres fue de 91.07, otro resultado que encontré fue que el factor estrés en el trabajo (ET) demostró una  $t = 2.19$  con una  $(p) = .029$ , mostrando una media obtenida para el grupo desempleados-hombres de 60.04 y para los desempleados-mujeres fue de 55.96, también encontré fue que el factor estrés social (ES) arrojó una  $t = 1.96$  con una  $(p) = .052$ , obteniendo una media para el grupo desempleados-hombres de 53.43 y para los desempleados-mujeres fue de 49.80, por último hallé que el factor apoyo social (AS) tiene una  $t = -3.04$  con una  $(p) = .003$ , consiguiendo una media para el grupo desempleados-mujeres de 91.16 y para los desempleados-hombres fue de 85.56, estos datos encontrados demuestran diferencias significativas, lo que sugiere pensar que el desempleo afecta de mayor forma a los hombres, ya que perciben más fuentes de estrés y menos fuentes de apoyos.

**Tabla 5. Comparación de Género en Empleados.**

	CATEGORIA	GRUPOS	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	VALOR t	SIGNIFICANCIA
SP	Salud Mental Deficitaria	Masculino	75	49.08	12.84	-3.04	.003***
		Femenino	75	54.85	10.21	-3.04	.003***
BS	Buena Salud Mental	Masculino	75	96.13	9.21	.786	.433
		Femenino	75	94.83	11.05	.786	.433
ET	Estrés en el Trabajo	Masculino	75	58.65	10.32	.376	.707
		Femenino	75	58.05	9.17	.376	.707
AT	Apoyo en el Trabajo	Masculino	75	90.05	12.24	.441	.660
		Femenino	75	89.20	11.43	.441	.660
ES	Estrés Social	Masculino	75	49.77	11.12	-.496	.621
		Femenino	75	50.63	9.92	-.496	.621
AS	Apoyo Social	Masculino	75	90.01	10.47	.569	.570
		Femenino	75	89.00	11.33	.569	.570
EP	Estrés Personal	Masculino	75	55.75	11.11	-1.76	.080
		Femenino	75	58.64	8.86	-1.76	.080
AP	Apoyo Personal	Masculino	75	91.41	9.85	.945	.346
		Femenino	75	89.77	11.34	.945	.346
	TOTAL	Masculino	75	433.71	36.11	-.527	.599
		Femenino	75	436.56	29.86	-.527	.599

(\*\*\*) indica diferencias significativas entre los grupos.

Como se observa en la Tabla 5, el factor salud mental pobre (SP) reportó una  $t = -3.04$  con una  $(p) = .003$ , además la media obtenida para el grupo empleados-mujeres fue de 54.85 y para los empleados-hombres fue de 49.08, esto indica que existen diferencias significativas en cuanto al sexo en el grupo de empleados, lo que indica que las mujeres poseen un deterioro en su salud física y tono emocional, quizás debido al exceso de responsabilidades.

**Tabla 6. Comparación por Sexo Femenino entre los Grupos.**

	CATEGORIA	GRUPOS	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	VALOR t	SIGNIFICANCIA
SP	Salud Mental Deficitaria	Desempleados	75	53.57	12.84	-.676	.500
		Empleados	75	54.85	10.21	-.676	.500
BS	Buena Salud Mental	Desempleados	75	96.12	9.63	.764	.446
		Empleados	75	94.83	11.05	.764	.446
ET	Estrés en el Trabajo	Desempleados	75	55.96	10.63	-1.29	.199
		Empleados	75	58.05	9.17	-1.29	.199
AT	Apoyo en el Trabajo	Desempleados	75	86.29	13.38	-1.430	.155
		Empleados	75	89.20	11.43	-1.430	.155
ES	Estrés Social	Desempleados	75	49.80	10.86	-.487	.627
		Empleados	75	50.63	9.92	-.487	.627
AS	Apoyo Social	Desempleados	75	91.16	9.16	1.28	.201
		Empleados	75	89.00	11.33	1.28	.201
EP	Estrés Personal	Desempleados	75	59.85	11.32	.731	.466
		Empleados	75	58.64	8.86	.731	.466
AP	Apoyo Personal	Desempleados	75	91.61	9.05	1.09	.274
		Empleados	75	89.77	11.34	1.09	.274
	TOTAL	Desempleados	75	432.91	32.71	-.714	.476
		Empleados	75	436.56	29.86	-.714	.476

(\*\*\*) indica diferencias significativas entre los grupos.

Como se observa en la Tabla 6, no hubo diferencias significativas en la escalas, en cuanto al sexo femenino entre el grupo de empleadas y desempleadas, lo que sugiere pensar que las mujeres identifican las fuentes de estrés pero pueden manejarlo, independientemente de su estatus laboral, es decir, en base a los resultados obtenidos se infiere que hay una relación equilibrada entre los factores de apoyo y estrés, manifestándose en una adaptación y un buen manejo del estrés.

**Tabla 7. Comparación por Sexo Masculino entre los Grupos.**

	CATEGORIA	GRUPOS	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	VALOR t	SIGNIFICANCIA
SP	Salud Mental Deficitaria	Desempleados	75	53.84	12.75	2.278	.024***
		Empleados	75	49.08	12.84	2.278	.024***
BS	Buena Salud Mental	Desempleados	75	91.07	11.64	-2.95	.004***
		Empleados	75	96.13	9.21	-2.95	.004***
ET	Estrés en el Trabajo	Desempleados	75	60.04	12.05	.757	.450
		Empleados	75	58.65	10.32	.757	.450
AT	Apoyo en el Trabajo	Desempleados	75	84.99	13.17	-2.44	.016***
		Empleados	75	90.05	12.24	-2.44	.016***
ES	Estrés Social	Desempleados	75	53.43	11.75	1.95	.052***
		Empleados	75	49.77	11.12	1.95	.052***
AS	Apoyo Social	Desempleados	75	85.56	13.02	-2.30	.022***
		Empleados	75	90.01	10.47	-2.30	.022***
EP	Estrés Personal	Desempleados	75	62.35	11.19	3.62	.000***
		Empleados	75	55.75	11.11	3.62	.000***
AP	Apoyo Personal	Desempleados	75	88.48	13.69	-1.50	.134
		Empleados	75	91.41	9.85	-1.50	.134
	TOTAL	Desempleados	75	428.92	43.59	-.732	.465
		Empleados	75	433.71	36.11	-.732	.465

(\*\*\*) indica diferencias significativas entre los grupos.

Como se observa en la Tabla 7, el factor salud mental pobre (SP) reportó una  $t = 2.278$  con una  $(p) = .024$ , además la media obtenida para los hombres-desempleados fue de 53.84 y para los hombres-empleados fue de 49.08, otro resultado fue que el factor buena salud mental (BS) presentó una  $t = -2.95$  con una  $(p) = .004$ , obteniéndose una media para los hombres-empleados de 96.13 y para los hombres-desempleados fue de 91.07, otro hallazgo fue que el factor apoyo en el trabajo (AT) mostró una  $t = -2.44$  con una  $(p) = .016$ , consiguiéndose una media para los hombres-empleados de 90.05 y para los hombres-desempleados fue de 84.99, por otra parte el factor estrés social (ES) reportó una  $t = 1.95$  con una  $(p) = .052$ , obteniendo una media para los hombres-empleados de 49.77 y para los hombres-desempleados fue de 53.43, además el factor apoyo social (AS) alcanzó una  $t = -2.30$  con una  $(p) = .022$ , alcanzándose una media para los hombres-desempleados de 85.56 y para los hombres-empleados fue de 90.01, por último el factor estrés personal (EP) reportó una  $t = 3.62$  con una  $(p) = .000$ , manifestándose una media para los hombres-desempleados de 62.35 y para hombres-empleados fue de 55.75, estos resultados indican diferencias significativas, lo que demuestra que en general los hombres desempleados tienen menor salud mental que los hombres empleados.

#### **4.2 Discusión de los Resultados.**

Como hemos analizado a lo largo de esta investigación, el estrés, el trabajo y el desempleo son factores que afectan a las personas en las áreas: físico-emocional, psicológica, social y laboral. Enfrentarse a estos factores es algo indiscutible e impostergable ya que vivimos en un mundo en constante evolución, donde todo cambia y se transforma, ante dichas exigencias el hombre de hoy se ve constantemente solicitado y agredido por coacciones de todo origen: la inseguridad del empleo, la competición, la eficacia, la rentabilidad...,etc, de esta manera, dichos factores demandan a las personas una continua adaptación que repercute en su salud física, psicológica, social y laboral, por ello se estudio con detenimiento la posible relación entre los tres factores y sus efectos en la salud de los individuos.

El objetivo central de esta investigación fue identificar si hay o no diferencias en los niveles de estrés entre empleados y desempleados con estudios universitarios, así como también determinar relaciones con el sexo y el estatus laboral entre los grupos.

En base a los resultados obtenidos se encontró que el instrumento SWS-SURVEY posee una alta confiabilidad, ya que obteniendo un Alpha de Cronbach en cada una de las escalas se demostró que es mayor a .60 (.9103), lo que nos indica, que la consistencia interna es aceptable como se observa en la Tabla 2.

Por otra parte, de acuerdo a la Tabla 1 de baremos para calificar el SWS, se encontró que la población en el grupo de empleados, se encuentra en un nivel medio, es decir, no se evidenciaron niveles críticos de estrés pues las puntuaciones se distribuyeron de manera normal, lo que nos sugiere pensar, que estas personas están interactuando con su medio social, físico y personal de una manera agradable, en relación a ello, Orlandini (1999), menciona que el buen estrés es necesario para la salud y el crecimiento de la personalidad, cada sujeto requiere cierto nivel de estrés que le provoque un sentimiento de bienestar, al respecto Bensabat (1994), refiere que el buen estrés es todo aquello que causa placer, todo lo que se quiere o que se acepta hacer en armonía con uno mismo, con su medio ambiente y su propia capacidad de adaptación, es el estrés de la realización agradable. La mayoría de las veces, las respuestas del organismo se hacen en armonía, con la mayor naturalidad y sin consecuencias, ya que

están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, es importante mencionar que las diferencias individuales juegan un papel muy importante en el carácter de estrés saludable ya que no depende solamente de la tarea sino de su interpretación por el sujeto, al respecto Ivancevich y Matteson (1992), mencionan que las diferencias individuales moderan la relación entre los estresores y el estrés, e igualmente la relación entre los diversos resultados fisiológicos y psicológicos. Como su nombre indica, un moderador es una condición, conducta o característica que califica la relación entre dos variables, el efecto puede ser intensificar la relación o debilitarla, ante los datos obtenidos puedo decir que la relación que se presenta está siendo equilibrada posiblemente por lo factores de apoyo y diferencias particulares, lo que nos indica que existe una adaptación y un buen manejo del estrés, sin embargo se debe tomar en cuenta lo que dice Bensabat (1994), en el sentido de que el buen estrés se puede convertir en un mal estrés (distrés) cuando supera el nivel de adaptación propio de cada individuo y provoca una respuesta biológica excesiva. Además el trabajo por sí mismo podría funcionar como amortiguador del estrés, ya que como mencionan Salanova, Peiró y Prieto (1993), el trabajo tiene una implicación psicosocial integrativa o significativa en el sentido de que por medio del trabajo las personas pueden realizarse, dar sentido a sus vidas y ser creativas. Por otro lado, el trabajo puede proporcionar estatus y prestigio social, dado que la posición social de las personas está determinada en parte por el trabajo que desempeñan, además el trabajo constituye una fuente importante de identidad personal y social.

Respecto al grupo de desempleados, de acuerdo a la Tabla 1 de baremos para calificar el SWS, se encontró que la población se encuentra en un nivel medio, respecto a las escalas de salud mental pobre, buena salud mental, estrés en el trabajo, apoyo personal, estrés social, apoyo social y estrés personal, lo que nos indicaría un buen manejo del apoyos y situaciones estresantes, sin embargo resalta la escala de estrés personal que aunque tiene una puntuación normal tiende a una puntuación más alta, lo que reflejaría sentimientos de culpa, fracasos e ineffectividad. Por otro lado la escala de apoyo en el trabajo muestra una puntuación baja, lo que indica que las personas desempleadas perciben el trabajo con bajo significado, poseen malas relaciones interpersonales y en general avistan condiciones de trabajo no confortables, este hallazgo es similar al reportado por Cohn (1978) y Cobb y Kasl (1977), donde demostraron un deterioro significativo en el bienestar afectivo después de la pérdida del

trabajo, al respecto Warr (1993), menciona que el desempleo se considera como un factor importante en la desestabilización familiar, varias investigaciones sugieren que ante la pérdida del empleo los contactos personales aumentan, especialmente con amigos y miembros de familia, sirviendo esto como estrategia de afrontamiento, sin embargo cuando el desempleo es superior a seis meses provoca una tensión familiar, reflejándose en la disminución de contactos personales, ante la evidencia encontrada se puede decir que estas personas poseen bajos niveles de apoyo en el trabajo como consecuencia de la pérdida de este, lo cual se reflejaría en actitudes de incertidumbre laboral y en malas relaciones interpersonales.

A partir de lo anterior, puedo afirmar que en general, los puntajes que reportan los grupos de empleados y desempleados se ubican en un nivel medio, (de acuerdo a la Tabla 1 de baremos para interpretar el SWS); lo que nos sugiere pensar, que las personas a pesar de su estatus laboral presentan una relación equilibrada entre los factores de estrés y los factores de apoyo, lo que indica una adaptación adecuada y un buen manejo del estrés.

Por otra parte, de acuerdo a la prueba t de student, la cual me permitió realizar la comparación entre las medias de dos grupos independientes (empleados y desempleados), encontré que en general, los resultados que brindaron los grupos se distribuyeron de manera similar, por lo cual no se evidenciaron niveles críticos de estrés. Sin embargo a partir del análisis descriptivo, descubrí que el factor estrés personal puntó más alto en el grupo de desempleados; esto puede significar que el desarrollo de emociones de culpa, fracasos, ineffectividad y comportamientos socialmente inaceptados pueden hacerse patentes en estas personas, al respecto Wanberg (1997), señala que las personas que pierden el empleo sufren un daño en su salud mental, que se manifiesta en autoreproches, sentimientos de inferioridad y juicios muy fuertes hacia sí mismos, afirma que el acto de la búsqueda de empleo implica ponerse en el blanco y afrontar los sentimientos por ser juzgado con dureza, evaluado de manera crítica y en su caso, ser rechazado, además el acto de elegir se ve restringido por el desempleo, el intento de solucionar los problemas con recursos limitados significa, con frecuencia, que la calidad de la solución es más pobre, lo que puede engendrar una sensación de fracaso y una reducción de la autoestima, además como consecuencia de este estado, se deteriora la salud psicológica, por su parte Olafsson y Svensson (1987),

encontraron que en personas jóvenes desempleadas existía frustración, autoestima baja y sentimientos de desesperanza, además los gerentes, ejecutivos y profesionistas tienden a ser más retraídos en sus conductas y son más autocríticos como consecuencia del desempleo, igualmente otros autores como Buendía (1993), Muchinsky (2000) y Craig (2001), han encontrado que las personas desempleadas muestran un patrón de desamparo aprendido, baja autoestima y altos niveles de depresión, a partir de lo encontrado puedo aseverar que el desempleo resulta muy a menudo incapacitante, los sentimientos de decepción, de vergüenza, de culpabilidad incluso, hacen de la estresante pérdida de empleo un modo de adversidad infinitamente complejo.

Por otra parte, en lo concerniente al indicador apoyo en el trabajo, se demostró que en el grupo de empleados tiende a percibirse un mayor apoyo, con respecto a la ayuda recibida por parte de los compañeros, esto puede ser debido a que las personas cuando tienen un empleo éste mismo le sirve como amortiguador del estrés, es decir, pueden ejercer la función de mando, tienen el propio control de su trabajo, pueden practicar sus habilidades, se sienten reconocidos y pueden tener oportunidades reales de ascensos entre otros factores, este hallazgo confirma lo dicho por Salanova, Peiró y Prieto (1993), en donde el trabajo tiene una implicación psicosocial integrativa o significativa en el sentido de que por medio del trabajo las personas pueden realizarse, dar sentido a sus vidas y ser creativas, además el trabajo puede proporcionar estatus y prestigio social, dado que la posición social de las personas está determinada en parte por el trabajo que desempeñan, asimismo el trabajo constituye una fuente importante de identidad personal y social.

Asimismo indudablemente el trabajo tiene implicaciones de carácter económico ya que permite sobrevivir a los individuos y conseguir bienes de consumo, también el trabajo es una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, al respecto Warr (1987), menciona que el trabajo proporciona o facilita el contacto con otras personas, ese contacto satisface las necesidades de amistad y reduce los sentimientos de soledad, el contacto interpersonal también proporciona un apoyo social que es de naturaleza emocional e instrumental, contribuyendo a la resolución de problemas mediante ayuda y consejos prácticos, la pertenencia a grupos hace posible el establecimiento y consecución de metas que no podrían ser conseguidas por un solo individuo.

De igual forma, el trabajo puede ser una fuente de oportunidades para el desarrollo de habilidades y destrezas, asimismo, el trabajo sirve para transmitir normas, creencias y expectativas sociales, igualmente el trabajo puede proporcionar poder y control, ya que a través del mismo podemos llegar a adquirir poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos. Finalmente no podemos dejar de subrayar que el trabajo también puede tener implicaciones psicosociales disfuncionales para la persona, se dice que el trabajo es disfuncional y frustrante cuando se rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas.

Por otra parte, de acuerdo a la Tabla 4, en este estudio se observó que los hombres y mujeres desempleados (as), perciben de manera distinta el estrés, ya que el sexo femenino presenta mejor salud mental que el sexo masculino, es decir, reflejan comportamientos optimistas, positivos, se mantienen relajadas y ecuanímes, además es probable que posean una alta autoestima, este resultado contrasta con las investigaciones de Kuliati (2001), en donde encontró que las mujeres, tenían un agudo deterioro en su salud como resultado del desempleo, y la realizada por Fielden y Davidson (2001), en la cual reportaron que las mujeres gerentes sufren de mayor estrés, en comparación con los hombres gerentes, como consecuencia del desempleo, asimismo estas mujeres tenían mayores fuentes de estrés, mayores síntomas físicos de enfermedad y reportaron menor salud mental que los hombres, sin embargo en otros estudios se encontraron resultados similares, al respecto Lena y Feldman (1991), exponen que las mujeres observan menos trauma por la pérdida del empleo que los hombres y que no había diferencias sustanciales entre los hombres y las mujeres, en los síntomas de estrés psicológico y conductual. Sin embargo, había diferencias en la forma de afrontar la pérdida de trabajo por parte de cada grupo. Los hombres se apoyaban más en actividades enfocadas al problema, como la búsqueda de trabajo, mientras que las mujeres dependían más del apoyo social. Los resultados coinciden con los reportados por Hart (1988), Patterson y Mc Cubbin (1987) y Freysenberg y Lewis (1991), Manzano y Cols. (1995), en el sentido de que las mujeres, como resultado de diferentes procesos de socialización, están más preparadas a comunicar sus sentimientos y más orientadas a usar estrategias de búsqueda de apoyo social que los hombres, esto implica que las mujeres estarían más dispuestas a comunicar sus sentimientos, lo que podría considerarse una consecuencia de experiencias en socialización vinculadas con el sexo.

También encontré en la Tabla 4, que los hombres percibieron mayores índices de estrés en el trabajo que las mujeres, lo cual puede significar que el sexo masculino percibe más los conflictos que pueden surgir dentro del ámbito laboral, referentes a las relaciones interpersonales o dirección ineficaz por parte de la gerencia, esto sucede probablemente como mencionan Ivancevich y Matteson (1992), porque las personas poseen un locus de control externo donde no ven relación alguna entre su conducta y un suceso estresante, estos individuos se consideran desvalidos e incapaces por hacer algo para minimizar el estrés, o tal vez pueda suceder debido a que el trabajo no resultó ser lo suficientemente atractivo e interesante ó el clima laboral percibido no fue el adecuado.

Por otra parte, descubrí que los hombres desempleados tenían mayor estrés social que las mujeres desempleadas, lo que indicaría malas relaciones interpersonales, conflictos de pareja, responsabilidades abrumadoras y tal vez realicen conductas peligrosas o insalubres, al respecto Ybema; Buuk y Heesink (1996), demostraron que las personas con altos niveles de estrés como resultado del desempleo sufren de efectos negativos, primordialmente en la comparación social (roles), ya que no se ven como antes, como los proveedores del sustento económico para sus familias, también otros autores como Warr (1987), y Muchinski (2000) han encontrado que en hombres desempleados de mediana edad tienen más repercusiones psicológicas que los adolescentes, en especial aquellos con familias que necesitan un soporte económico, las exigencias económicas de los hombres de mediana edad pueden ser muy grandes, ya que muchos de ellos tienen hijos que necesitan su soporte económico, asimismo la posición social de los hombres de mediana edad, se ve muy afectada por el desempleo, porque pierden su rol valorado como sostenedores de la familia, además en nuestra sociedad es el varón el que aporta en la mayoría de los casos los ingresos económicos a la familia además estos resultados coinciden con estudios clásicos realizados por Thomas (1980), Madge (1983), Fagin y Little (1984) en donde el desempleo propicia claramente una mayor tensión dentro de la familia, sobretodo cuando el marido es el principal soporte económico, ya que los problemas en las relaciones de pareja se derivan de dificultades financieras. Por su parte South (1985), encontró que el índice de divorcios aumentaba en períodos de recesión económica y disminuía durante la expansión económica.

En cuanto al índice de apoyo social, encontré que las mujeres desempleadas percibían mejor apoyo social que los hombres desempleados, lo que sugiere pensar que las relaciones interpersonales, ya sea en el trabajo, amigos, familia y pareja funcionan de manera armoniosa por lo cual son útiles y satisfactorias, además de contar también con condiciones de vida confortables y protegidas, al respecto Orlandini (1999), menciona que la red de apoyo social que proveen la pareja, la familia, los vecinos, los amigos, etc., actúa como amortiguador del impacto de los estresores. Los sujetos extravertidos con facilidad para establecer una amplia red de apoyo social resultan más resistentes al estrés. Por el contrario, los individuos introvertidos, retraídos, aislados y con dificultades para establecer relaciones personales, son más sensibles al efecto de los psicotraumas, por su escasa red solidaria, de la misma forma Lazarus y Folkman,(1991); Uchino, Cacioppo y Keicolt-Glaser (1996), refieren el apoyo social actúa como un freno inmediato del estrés y de sus consecuencias somáticas destructivas, además puede ser útil para prevenir el estrés al hacer que las experiencias dañinas o amenazantes lo parezcan menos. Una sólida red de amigos y una familia que ofrezca apoyo social contribuyen a mantener una buena salud.

Por otra parte, de acuerdo a la Tabla 5, comprobé que las mujeres empleadas presentan una salud mental pobre en comparación con los hombres empleados, lo que sugiere pensar, que ante el trabajo las damas muestran los síntomas clásicos de dolencias físicas asociadas con la inestabilidad emocional, disminución del tono emocional y conductas socialmente inapropiadas, dañinas y/o perjudiciales para su salud, en relación a ello Bensabat (1994), menciona que la reacción al estrés no es la misma en el hombre y en la mujer, las coacciones y las frustraciones son vividas y somatizadas de forma distinta entre un sexo y otro; la mujer presenta con mucha más frecuencia dolores de cabeza, jaquecas, vértigos, asma y sobre todo alteraciones cutáneas siendo la piel a menudo el primer blanco del estrés, por su parte Hellriegel, Slocum, Woodman(1999), mencionan que el estrés puede provocar excesos en el uso de alcohol y otras drogas, estos resultados respecto al bienestar mental y sexo contrastan con la investigación realizada por Rout (1999), en donde efectuó un estudio comparando estrés en el trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar mental en médicos generales de ambos sexos, los resultados mostraron que las mujeres poseen mayores signos de bienestar mental, por otro lado es importante mencionar que en México los roles de género siguen siendo tradicionalistas, especialmente en lo referente a las

responsabilidades del hogar y el cuidado de los niños, en una investigación reciente que se realizó con hombres y mujeres que trabajan de tiempo completo, se encontró que las mujeres reportaron niveles más elevados de estrés y sobrecarga de trabajo que los hombres, siendo aún mayores si existían niños en casa, al respecto Lundberg (1996), dice que en años recientes la fuerza laboral de las mujeres se ha incrementado considerablemente pero la responsabilidad tradicional de casa y familia no ha cambiado, de hecho los roles de conflicto y sobrecarga de trabajo son recurrentes en las mujeres, no solo en su trabajo sino también fuera de él, esto se traduce en estrés, lo que a su vez provoca problemas psicosomáticos como: desordenes cardiovasculares y músculo esqueléticos, además de que esta multiplicidad de roles en la mujer reduce sus oportunidades de hacer carrera profesional en relación a los hombres, a resultados similares llegaron Moen y Yu, Y, (2000), en donde encontraron que las mujeres sufren de más estrés, sobrecargas de trabajo y poseen menos recursos de afrontamiento que los hombres.

En cuanto a la comparación por sexo femenino entre los grupos (empleadas y desempleadas), de acuerdo a la Tabla 6, encontré que ante las situaciones estresantes ya sea en el trabajo ó por la ausencia de éste, no existen diferencias significativas en ningún índice de estrés o de apoyo, lo que me sugiere pensar, en base a los datos encontrados que concurre una relación equilibrada entre los factores de apoyo y estrés, manifestándose en una adaptación y un buen manejo del estrés, al respecto Palao (2001), menciona que el que se reconozca el estrés y se aprenda a manejarlo puede reducir los riesgos sobre la salud, esto puede facilitarse a través de la programación de las prioridades diarias y las metas principales que requieran de una mayor atención, otros autores como Lazarus y Folkman (1991), refieren que este equilibrio se da por los recursos de afrontamiento que poseen los individuos, estos recursos de afrontamiento son características estables de los sujetos o del medio ambiente social en el que funciona, estos recursos pueden ser definidos a nivel biológico (sexo, condiciones físicas, etc.) y a nivel psicológico (características de personalidad, sentido del humor, asertividad, educación, etc), la evidencia indica que rasgos diferenciales predisponen a las personas a conductas específicas de afrontamiento conduciendo a estilos más o menos consistentes y que, entre los rasgos diferenciales, el sexo es quizá la variable orgásmica usada más frecuentemente. En diversas investigaciones se ha señalado que las mujeres generalmente recurren más que los hombres al apoyo social y que están más

orientadas a usar estrategias de búsqueda de apoyo emocional, esto implica que las mujeres estarían más dispuestas a comunicar sus sentimientos, lo que podría considerarse una consecuencia de experiencias en socialización vinculas con el sexo, en relación a ello Lena y Feldman (1991), exponen que las mujeres observan menos trauma por la pérdida del empleo ya que las mujeres dependían más del apoyo social, en relación a ello Sandín (1993), dice que esto parece relacionarse con la salud de diversas formas y, posiblemente también, a través de diferentes mecanismos. En primer lugar, el apoyo social puede reducir el impacto negativo de los sucesos vitales y otros agentes estresores: a) eliminando o reduciendo el propio estresor; b) ayudando al sujeto a afrontar la situación estresora, y/o c) atenuando la experiencia de estrés si ésta ya se ha producido.

Otra posible explicación a esta falta de diferencias puede deberse al nivel de escolaridad y/o a la autoestima, al respecto Ivancevich y Matteson (1992), mencionan que la educación puede moderar la relación de estrés cuando las diferencias educativas se traducen en reacciones diferenciales ante el estrés, al parecer los individuos con diferentes niveles educativos tienen diferencias en sus experiencias de estrés, esto debido a la movilidad social y a la capacidad de poder incursionar en otros niveles socioeconómicos, es decir, la educación puede amortiguar las situaciones de estrés, mientras que los altos niveles de autoestima se encuentran asociados a una mayor confianza en la habilidad del individuo para manejar satisfactoriamente la situación.

Este resultado contrasta con las investigaciones realizadas por Warr (1993), Eisenberg y Lazarsfeld (1938), Cohn (1978), Cobb y Kasl (1977), Garrido (1992), y Muchinsky, (2000), en el sentido de que en promedio, las personas empleadas son más sanas psicológicamente que las desempleadas y el ambiente del desempleo es más deficitario.

Por otra parte, de acuerdo a la Tabla 7, se encontró que los hombres desempleados poseen mayores puntajes en el índice de salud mental pobre, lo que sugiere pensar que estos individuos presentan los síntomas clásicos de dolencias físicas asociadas con la inestabilidad emocional y tal vez presenten comportamientos socialmente inapropiados, dañinos o perjudiciales, al respecto Buendía (1993), menciona que los individuos que pierden su trabajo sufren síntomas físicos causados

por el estrés del desempleo, algunos indicadores son los dolores de cabeza, los problemas de estómago y la alta presión sanguínea, por otro lado, los hombres empleados tienen mayores puntajes en el índice buena salud mental, lo que indicaría que estas personas son optimistas, positivas, relajadas, ecuanímes y que mantienen una alta autoestima, y/o tienen una personalidad tipo B, al respecto Bensabat (1994), menciona que estas personas dominan bien y de forma natural su estrés, reaccionado con calma, con prudencia y con buena filosofía, por su parte Orlandini (1999), refiere que las personas tipo B no realizan más de una tarea a la vez, no se obligan a sobre horarios y estos sujetos delegan sus tareas u obligan al otro a realizarlas, por lo que no las acumulan, también son capaces de negarse a las demandas de los demás, estos sujetos aspiran a un buen resultado de su trabajo sin exigencias perfeccionistas, ya que no se preocupan por sus tareas más allá de lo necesario, por otra parte Ivancevich y Matteson (1992), refieren que la posesión de un nivel mínimo de autoestima es beneficiosa para un funcionamiento efectivo en cualquier situación, y es absolutamente esencial en las situaciones extremas. Los altos niveles de autoestima se encuentran asociados a una mayor confianza en la habilidad del individuo para manejar satisfactoriamente la situación.

Por otra parte, encontré que los hombres empleados percibían mayor apoyo en el trabajo en comparación con los hombres desempleados, lo que sugiere pensar que el grupo de empleados, posee mayores y mejores relaciones interpersonales que el grupo de desempleados, también perciben condiciones de trabajo confortables, además sienten que están desarrollando adecuadamente sus potenciales, esto indicaría que el trabajo por sí mismo funciona como una capa antiestrés, ya que en nuestra sociedad el trabajo marca un estatus personal, familiar y social establecido, en relación a ello Peiró, Prieto y Roe (1996), consideran que el trabajo es una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que realizan en el seno de un marco social, además el trabajo se considera no sólo como un instrumento para obtener beneficios económicos, sino como una actividad con valor intrínseco en la medida en que puede contribuir si está adaptado funcionalmente a las características y expectativas de la persona a su desarrollo personal y profesional.

En cuanto al índice estrés social, los resultados arrojan que los hombres desempleados tienen mayores puntajes en comparación con los hombres empleados, lo que indicaría que existen condiciones de vida caóticas, peligrosas e insalubres en el

grupo de desempleados, además al parecer presentan problemas en la dinámica familiar, de pareja y amigos, en relación a ello Ybema; Buuk y Heesink (1996), demostraron que las personas con altos niveles de estrés como resultado del desempleo sufren de efectos negativos, primordialmente en la comparación social (roles), ya que no se ven como antes, como los proveedores del sustento económico para sus familias, por otra parte Warr (1993), menciona que el desempleo se considera como un factor importante en la desestabilización familiar, varias investigaciones sugieren que ante la pérdida del empleo los contactos personales aumentan, especialmente con amigos y miembros de familia, sirviendo esto como estrategia de afrontamiento, sin embargo cuando el desempleo es superior a seis meses provoca una tensión familiar, reflejándose en la disminución de contactos personales. Estos resultados coinciden con estudios clásicos realizados por Thomas (1980), Madge (1983), Fagin y Little (1984) en donde el desempleo propicia claramente una mayor tensión dentro de la familia, sobretudo cuando el marido es el principal soporte económico, ya que los problemas en las relaciones de pareja se derivan de dificultades financieras, es importante destacar que en general nuestra sociedad persiste en la idea pasada que, era el hombre quien se ganaba la vida y era el responsable de proporcionar los medios para satisfacer las necesidades mientras que la mujer tenía un papel más pasivo, se concentraba en crear una atmósfera de ambiente hogareño, ante ello podemos aseverar que el problema de desempleo es más grave por las implicaciones sociales que acarrea. Por su parte O'Brien y Kabanoff (1979), refieren que las personas sin empleo mostraban una menor satisfacción con su vida, por su parte otros autores como Hardin, Phillips y Fogerty (1986), mencionan que las personas desempleadas mostraban menor bienestar psicológico, así como una menor satisfacción con su vida presente, misma conclusión fue realizada por Feather y O'Brien (1986), por tanto la situación de desempleo está asociada a una mayor insatisfacción con la forma en que se organiza, estructura el tiempo y las actividades diarias.

Por otro lado, los hombres empleados, presentan mayores puntajes en el índice apoyo social, lo que sugiere pensar que los individuos tienen relaciones interpersonales útiles y satisfactorias, además poseen condiciones de vida confortables y protegidas, este resultado confirma lo encontrado por Lazarus y Folkman, (1991), Uchino, Cacioppo y Keicolt-Glaser (1996), en el sentido que el apoyo social actúa como un freno inmediato del estrés y de sus consecuencias somáticas destructivas, además puede

ser útil para prevenir el estrés al hacer que las experiencias dañinas o amenazantes lo parezcan menos. Una sólida red de amigos y una familia que ofrezca apoyo social contribuyen a mantener una buena salud, por otra parte Warr (1987), según su modelo menciona que con el trabajo hay nueve categorías de factores ambientales que determinan el nivel de salud mental, en el trabajo el bienestar psicológico dependerá del grado en que el entorno proporcione oportunidad de control, oportunidad para el uso de las habilidades personales, objetivos y metas generados externamente, variedad, claridad ambiental, disponibilidad de recursos económicos, seguridad, oportunidad para establecer relaciones interpersonales y posición social valorada. Un medio social que carezca de cualquiera de estas características o que las proporcione de forma deficiente estará asociado a un bajo nivel de salud mental. La comparación de empleados y desempleados utilizando las categorías propuestas por este modelo lleva a la conclusión de que el ambiente del desempleo es más deficitario, lo que hace que la salud mental de los desempleados sea menor.

También encontré que el índice de estrés personal fue mayor en los hombres desempleados en comparación con los hombres empleados, lo que sugiere pensar, que los desempleados presentan sentimientos de inferioridad, de culpa, de fracaso e ineffectividad, incluso pueden mostrar comportamientos socialmente inapropiados, al respecto Fritz (2003), menciona que la pérdida del empleo tiene numerosas consecuencias negativas desde el punto de vista de la seguridad y la equidad, quebranta la dignidad y el respeto de sí mismo y destruye las relaciones de carácter social, este resultado coincide con otras investigaciones como las realizadas por Eisenberg y Lazarsfeld (1938), en donde encontraron que el desempleo provocaba un deterioro significativo de la salud mental, una disminución de la autoestima, una pérdida del sentido del tiempo y una gran apatía, o la hecha por Cohn (1978) y Cobb y Kasl (1977), en la cual reportaron un deterioro significativo en el bienestar afectivo después de la pérdida del trabajo, del mismo modo Wanberg (1997), señala que las personas que pierden el empleo sufren un daño en su salud mental, que se manifiesta en autoreproches, sentimientos de inferioridad y juicios muy fuertes hacia sí mismos. Por su parte Plattner (1995), refiere que el desempleo desemboca en un sentimiento de desconcierto, desesperación, resignación y depresión, por todas estas razones, el desempleo es un factor de estrés para la mayoría de los individuos afectados que viven en una sociedad industrial, sin embargo por los datos encontrados, puedo afirmar que la

población masculina de 20-29 años parece ser la más afectada ya que el desempleo resulta muy a menudo incapacitante, los sentimientos de decepción, de vergüenza, de culpabilidad incluso, hacen de la estresante pérdida de empleo un modo de adversidad infinitamente complejo.

### **4.3 Conclusiones**

En base a los planteamientos comentados al principio de la presente investigación acerca de la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de estrés y apoyos en relación con las variables categóricas: sexo (mujeres y hombres), y estatus laboral (empleados y desempleados), se concluyó lo siguiente:

1. Respecto a la hipótesis 1, se concluye que las personas desempleadas presentan un mayor deterioro en su salud, ya que por un lado muestran índices elevados de estrés personal, y por el otro perciben poco apoyo en el trabajo; lo que concuerda con varios estudios, en el sentido que el desempleo en general provoca un deterioro significativo en la salud física y mental de los individuos.
2. En relación a la hipótesis 2, se encontró que los hombres desempleados sufren de mayor estrés en el trabajo y mayores índices de estrés social, mientras que al contrario las mujeres desempleadas presentaron mejor salud mental y mejores índices de apoyo social; este resultado aunque parcialmente apoya y desmiente algunas investigaciones; sin embargo, deja patente que la reacción al estrés por el desempleo no es la misma en el hombre y en la mujer.
3. Acerca de la hipótesis 3, sobre la base de los resultados obtenidos, se halló que las mujeres empleadas poseen mayores índices de salud mental pobre en comparación con los hombres empleados; este resultado podría indicar que las mujeres desarrollan su trabajo en condiciones más desfavorables que los hombres, ya que en la mayoría de los casos involucra una doble jornada de trabajo, la responsabilidad del trabajo y el hogar, este hallazgo recibe apoyo de varias forma, sin embargo, como sucede con todas las perspectivas de largo alcance sobre procesos sociales complejos, no sería realista esperar una evidencia empírica completa e incontrovertible.

4. En lo referente a la hipótesis 4, se demostró que en las mujeres empleadas y desempleadas, no existen diferencias estadísticamente significativas, en ningún índice de estrés o en algún índice de apoyo; este dato concuerda por lo dicho por algunos autores en el sentido que el buen estrés es necesario para la salud y el crecimiento de la personalidad, además que sí se reconoce el estrés y se aprende a manejarlo puede reducir los riesgos sobre la salud.
  
5. Por último, en lo que concierne a la hipótesis 5, encontré que los hombres desempleados reportan mayores índices de pobre salud mental, estrés social y estrés personal, mientras que los hombres empleados tienen buena salud mental y mejores apoyos en lo social y en el trabajo; estos datos concuerdan con varios estudios en el sentido que el desempleo en general provoca un deterioro significativo en la salud física y mental de los individuos.

#### **4.4 Autoevaluación Crítica.**

:

- Se sugiere complementar este estudio con una prueba de satisfacción laboral, ya que es importante saber si los trabajadores se sienten satisfechos con las labores que están realizando, sobre todo en el grupo de empleados.
- Ampliar esta investigación, incluyendo una prueba de personalidad, ya que con ella se podrá descubrir, los tipos de afrontamiento y recursos que poseen las personas para enfrentar el estrés, sea cual sea su origen.
- Complementar este estudio con la aplicación de un cuestionario de motivación, ya que de esa forma sabremos que tan dispuesta está la persona para enfrentar el estrés, este cuestionario es de especial interés en el grupo de desempleados ya que se ha demostrado que ellos después de cierto tiempo sufren depresiones graves, como consecuencia de su estatus laboral.
- Investigar los niveles de estrés en personas que concluyeron sus estudios en universidades públicas y privadas, esta sugerencia la hago por una razón, será interesante conocer si los alumnos de escuelas públicas y privadas reaccionan de manera similar ante las situaciones de estrés, sea cual fuere su situación laboral.
- Realizar esta misma investigación, tomando en cuenta variables como: Estado civil, No. de hijos, Salario, y/o profesión, haciendo un análisis estadístico más riguroso, es importante mencionar que al inicio de este estudio se sugirió hacer una investigación de tipo correlacional, aplicando pruebas estadísticas como Pearson y Anova, sin embargo por falta de tiempo sólo se realizó un análisis utilizando la prueba estadística t de student con los datos, gracias a ella, este estudio servirá como guía en futuras investigaciones, ya que en México no existe alguna parecida, además pienso retomarla en estudios posteriores, ya que estoy seguro me traerá conocimientos, satisfacciones y alegrías como lo hizo ahora.

### **Referencias Documentales.**

1. Anderson, J. (1973). "Redacción de Tesis y Trabajos Escolares". México, Editorial Diana.
2. Belloch, A y Sandin, B. (1995) "Manual de Psicopatología". Madrid: Editorial McGraw-Hill.
3. Bensabat, S. (1994) "Stress". España: Editorial Mensajero
4. Buendía, J. (1998) "Estrés Laboral y Salud". España: Biblioteca Nueva.
5. Buendía, V. (1993). "Estrés y Psicopatología". Madrid: Editorial Pirámide.
6. Comby, B. (1993) "Control del Estrés". España: Editorial Mensajero.
7. Craig, G. (2001) "Desarrollo Psicológico". México: Editorial Pearson Educación.
8. Crepet, P. y Florenzano, F. (1992) "Suicidio y Desempleo en Italia" España pu: Psiquis, España V. 13 (1) P.P. 47-53
9. Cruz, M. y Vargas, F. (2001). "Estrés Entenderlo es Manejarlo" México: Editorial Alfaomega.
10. Cruz, O. (1998) "Efectos de Estrés en la Mujer y su Área Laboral" Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
11. Cruz, O. (1998) "Efectos De Estrés en la Mujer y su Área Laboral" Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
12. Dorantes, J. (1999) Access to health USA. Editorial Prentice Hall
13. Dorantes, V. y Ramíez, P. (1999) "Ansiedad y Depresión en un Grupo de Empleados y Desempleados" Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
14. Eco, H. (2000) "Como se Hace una Tesis". México: Editorial Gedisa.
15. Elorza, H. (2000) "Estadística para las Ciencias Sociales y el Comportamiento" México: Editorial Oxford.
16. Fletcher, B. (1991) Work, stress, disease and life expectancy England. Editorial Bookcraft.
17. Fontona, D. (1992) "Control del Estrés". México: Editorial Manual Moderno.
18. Furnham, A. (1995) "Personalidad y Diferencias Individuales en el Trabajo" Madrid: Editorial Pirámide.
19. Furnham, A. (1997) "Psicología Organizacional" México: Editorial Oxford.

20. Goroll, A. y Mulley, G. (2000) *Primary Care Medicine*. USA: Editorial Lippincott Williams y Wilkins.
21. Guillen, G. y GuILL, B. (2000). "Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales". España, Editorial McGraw-Hill
22. Gunther, K. (1986). "Stres y Conflictos. Métodos de Superación" España: Editorial Paraninfo.
23. Gutiérrez, P. (2000) "Influencia del Estilo de Liderazgo de los Mandos Medios en el Estrés de los Subordinados". Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
24. Gutiérrez, R., Ostermann, R., e Ito E. (2000) XXVII International Congress of Psychology "A predictive model of stress bases on the support scales of an international work-stress survey" Stockholm, Sweden
25. Gutiérrez, R., Contreras, C., e Ito E. (2003) "Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la Salud SWS-Survey" México: Comité editorial de la Facultad de Psicología.
26. Gutiérrez, R., Contreras, C., e Ito, E. (2002) "Conceptualización de la Escala de Apoyo Social del SWS-Survey" México: *La Psicología Social en México*, Vol. 9, 474-481 pp.
27. Gutierrez, R., Contreras, C., Ito, E., y Atenco, F. (1995) "Validez de constructo de las escalas de salud mental del sws" México: *Revista Psicología y Salud*, No. 6, 31-44 pp.
28. Hellriegel, S. (1999) "Comportamiento Organizacional" México: Editorial Thomson.
29. Hernández, S., Fernández, C., Bautista, P. (1998) "Metodología De la Investigación". México: McGraw-Hill Internacional.
30. Hombrosados, M. (1997) "Estrés y Salud". España: Editorial Promolibro.
31. Levin, J. (1997). "Fundamentos de Estadística en la Investigación Social". México: Editorial Harla.
32. Manzano, J.M., Llorca, G., Salamero C., Montejo, A., Matias, J., Beato, M., y Díez, A. (1997) "Influencia del paro en la salud mental" España: *Psiquis* 16 (5) 41-47 pp.
33. Mendoza, V. (2001). "Niveles de Estrés en Trabajadores de Organizaciones de Transportes". Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
34. Morris, C. y Maisto, A. (2001) "Psicología". México: Editorial Pearson.

35. Muchinsky, P. (2000) *Psychology Applied To Work*. USA : Editorial Wadsworth.
36. Nevid, J. y Rathus, S. (1998) *Health in the New Millenium USA*: Editorial Hannah Rubenstein.
37. Omar A. (1995) "Stress y coping" *Las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológico y psicológico*. Argentina: Editorial Lumen
38. Orlandini, A. (1999) "El Estrés qué es y cómo Evitarlo". México: Editorial la ciencia para todos..
39. Papalia, D. (1997) "Desarrollo Humano". México: Editoral McGraw-Hill.
40. Phyllis, G. y Liimatainen, M. (2000) *Mental health in the workplace suiza organización internacional del trabajo*.
41. Plattner, I. (1995) "El estrés del tiempo" un sufrimiento contemporáneo y su terapia. Barcelona, España: Editorial Herder
42. Quiñónez, N. (2001) "La Relación entre Estrés y los Diferentes Niveles de Complejión Corporal" Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
43. Ramos, O. (2001) "El Estrés en el Desempeño Laboral, Diagnostico y Técnicas de Intervención". Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
44. Rojas, E. (1998) "La ansiedad" España: Editorial Vivir Mejor
45. Sánchez, V. (1997) "Propuesta de Manejo del Estrés para Incrementar la Productividad" Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
46. Strucchi, E. y González, J (1995) "Realidad socioeconómica: contexto en el que se inscriben la orientación vocacional y profesional". Argentina: Acta psiquiátrica y psicológica de América Latina, 41 (4) 308-315 pp.
47. Téllez, R. (2001). "Niveles de Estrés y Ansiedad en el Personal Médico, Paramédico y de Enfermería de la Cruz Roja Mexicana" Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
48. Terrass, S. (1994) "Estrés" España: Editorial Tutor
49. Torradabella, P. (1997) "Como Prevenir el Estrés" Barcelona. Editorial. Del Serbal.
50. Troch, A. (1982). "El Stress y la Personalidad" Barcelona: Editorial Herder.
51. Vázquez, C. (2001) "Perfiles de Estrés y Satisfacción Laboral en Jerarquías Organizacionales". Tesis de Licenciatura en Psicología, UNAM.
52. Warr, P. (1993). "Ergonomía Aplicada" México: Editorial Trillas

53. Moen, P y Yu, Y (2000). "Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality". *Social Problems*. Vol. 47 (3) Aug 2000, Pág. 291-326. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
54. Chan, K; Lai, G; Ko, Y y Boey, K (2000). "Work stress among six professional groups: The Singapore experience". *Social science y Medicine*. Vol. 50(10) May 2000, Pág. 1415-1432. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
55. Deosthalee, P (2002). "Effect of gender, age and educational maturity on job stress". *Psycho-Lingua*. Vol. 30 (1) Jan 2000, Pág. 57-60. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
56. Galambos, N; Sears, H; Almeida, D y Kolaric, G (1995). "Parents work overload and problem behavior in young adolescents". *Journal of Research on Adolescence*. Vol. 5 (2) 1995, Pág. 201-223. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
57. Griffith, J; Steptoe, A y Cropley, M (1999). "An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers". *British Journal of Educational Psychology*. Vol. 69 (4) Dec 1999, pág. 517-531. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
58. Kirkcaldy, B; Levine, R y Shephard, R (2001). "The impact of working hours on physical and psychological health of German managers". *European Review of Applied Psychology*. Vol. 50 (4) 2000, Pág. 443-449. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
59. Lundberg, U; Mardberg, B y Frankenhaeuser, M (1994). "The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children". *Scandinavian journal of Psychology*. Vol. 35(4) Dec 1994, Pág. 315-327. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
60. Lundenberg, U (1996). "Influence of Paid and Unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women". *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 1(2) Apr 1996, Pág. 117-130. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]
61. Matud, M; García, M (2002). "Estrés Laboral y salud en el profesorado: Un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza". *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*. Vol. 2 (3), Sep 2002, pág 451-465. [Base de Datos Facultad de Psicología UNAM]

62. Michailidis, M y Asimenos, A (2002), "Occupational Stress as it relates to higher education, individuals and organizations". *Work*. Vol 19 (2) 2002, pág. 137-147. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
63. Mume, D y Houston, P (2001). "Job segregation and gender differences in work-family spillover among white-collar workers". *Journal of Family y Economic Issues*. Vol. 22 (2) Sum 2001, Pág. 171-189 [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
64. Pak, S; Olsen, L y Mahoney, B (1999), "The relationships of health behaviors to perceived stress, job satisfaction, and role modeling among health professionals in South Korea". *International Quarterly of Community Health Education*. Vol 19 (1) 1999: 2000, pág 65-76. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
65. Rout, U (1999). "Gender differences in stress, satisfaction and mental wellbeing among general practitioners in England". *Psychology Health y Medicine*. Vol. 4(4), Nov 1999, Pág 345-354. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
66. Schroeder, R; Akotia, C y Apekey, A (2001). "Stress and coping among Ghanian school teachers". *Ife Psychologia: an International Journal*. Vol. 9 (1) 2001, pág. 89-98. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
67. Sharada, M y Raju, M (2001). "Gender and role stress in organizations". *Journal of Indian Psychology*. Vol. 19 (1-2) Jan-Jul 2001, Pág. 50-55. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
68. Siu, O; Spector, P; Cooper, C y Donald, I (2001). "Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress in Hong Kong". *Psychology y Aging*. Vol. 16(4) Dec 2001, Pág. 707-710. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
69. Styhre, A; Ingelgard, A; Beausang, P; Castenfors, M; Mulec, K y Roth, J (2000). "Emotional Management and stress: Managing ambiguities". *Organization Studies*. Vol. 23 (1) 2002, pág 83-103. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]
70. Vincent, P (2000). "The effects of daily work stress on employed mothers mood status" *Dissertation Abstrac International: Section B: the Sciences y Engineering*. Vol. 60 (7-B). feb 2000, Pág. 3623. [*Base de Datos Facultad de Psicología UNAM*]

## Referencias en Internet

71. Catalano, R. <http://www.jornada.unam.mx/2000/ene00/000110/cien-notas.html>. "Desempleo y Nacimiento de Bebés con Bajo Peso". Obtenido el 16 de agosto 2003.
72. Burgos, M. (2002). "Cómo Citar Referencias Obtenidas en la Internet". Obtenido el 18 de marzo de 2002 en <http://sistemasdeoficina.com/articita1.html>
73. Frtz, W (2002). <http://www.intelligent-systems.com/arg/intsys/unemploySp.htm>. "Desempleo Causas y Soluciones". Obtenido el 25 de noviembre 2003.
74. Garrido, L (1992). <http://www.cholonautas.edu.pe/pdf/DESEMPLEO.pdf>. "Desempleo/Psicología Social/Salud Mental". Obtenido el 21 de enero 2004.
75. Gorman, B. (1997) <http://www.stressdoctor.com/selye.htm>. (Actualización Marzo 2001).
76. <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/stress.html>
77. <http://helping.apa.org/family/holigay.html>. (1996-1997), American Psychological Association.
78. <http://kindshealth.org/kid/feeling/emotion/stress.html>, (1995-2003). "The Story on Stress". The Nemours Foundation.
79. <http://ml.laborum.com/aplicaciones/contenidos/indice/asp>
80. <http://psicologiavirtual.tripod.com/estreslaboral.htm>. "Estrés Laboral"
81. <http://sites.net/maldororusa/determinantes>
82. <http://www.clinicapsi.com/estrés.html>
83. <http://www.cuerpocanibal.com.ar/estrés/estrés.htm> (2003). "Una Introducción al Término Estrés". Medica Continua.
84. <http://www.distress.com>. (1997-2002), "Stress ManagementsTools and Techniques". Stress Education Center.
85. <http://www.eurosur.org/futuro/fut58.htm>. "El Paro, Hechos y Tendencias". Obtenido el 25 de noviembre 2003.
86. [http://www.finteramericana.org/librosdoc/publica\\_comple19.htm](http://www.finteramericana.org/librosdoc/publica_comple19.htm)
87. <http://www.imt.net/randolphi/stressLinks.html>. "Stress Management and Emotional Wellness Linkis.
88. <http://www.ivf.com/stress.html>. (2003). "Stress Management". Georgia Reproductive Specialists.
89. <http://www.jornada.unam.mx/2000/ene00/000110/cien-notas.html>

90. <http://www.mindtools.com/smpage.html>. (2002), Mind Tools.
91. <http://www.saludpublica.com/ampl/ampl11/abr06501.htm>
92. <http://www.sociologicus.com/portemas/trabajo/estudios.htm> “Estudios Realizados Sobre la Asociación entre Desempleo y Salud Mental”. Obtenido el 21 de marzo 2003.
93. <http://www.stress.org>. The American Institute of Stress.
94. <http://www.stress.org/job.htm>. “Stress at Work”. The National Institute for Occupational Safety and Health. Obtenido el 22 de febrero 2002.
95. <http://www.stress.org/news.htm>. “Health and Stress”. The American Institute of Stress.
96. <http://www.stress.org/problema.htm>. “Why is There More Stress Today”.
97. <http://www.teachhealth.com>. (1997-2001), “The Medical Basis of Stress, Depression, Anxiety, Sleep Problems, and Drug Use.
98. <http://www.teachhealth.com/spanish.html>
99. Jáuregui, A, (2003), <http://www.notimex.com> “Influye el Estrés en el Desempeño Académico”. Obtenido el 22 de noviembre 2003.
100. Ortega, V. (1999) Estrés y Trabajo. [http://www.medspain.com/n3\\_feb99/stres.htm](http://www.medspain.com/n3_feb99/stres.htm). México.
101. Ortega, V. (1999) “Estrés y Trabajo”. [http://www.medspain.com/n3\\_feb99/stres.htm](http://www.medspain.com/n3_feb99/stres.htm). México.
102. Slipak, O. (1996). “Estrés”. [http://www.alcmeon.com.ar/2/5/a05\\_05.htm](http://www.alcmeon.com.ar/2/5/a05_05.htm) Revista ALCMEON, Año 2, Vol. 2, N° 1. Buenos Aires, 1992.
103. Martínez R. (2004) “El reto en el 2004 será crear más empleos” Obtenido el 10 de enero 2004. <http://www.notimex.com.mx>
104. Martínez N. (2004) “ Al desempleo, egresados de 41 carreras en 2006” Obtenido el 5 de enero 2004 <http://www.eluniversal.com.mx>

**ANEXO**



AVALADA POR LA FEDERACIÓN MUNDIAL DE SALUD MENTAL (WFMH)



SWS—SURVEY—forma GP<sup>(C)</sup> ( MÉXICO \*)  
(C) (copyright 1994, Rodolfo E. Gutiérrez & Robert F. Ostermann)

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. No hay respuestas ni buenas ni malas. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano su valiosa cooperación. (Tiempo aproximado: 35 a 45 minutos).

NOMBRE: \_\_\_\_\_ PUESTO: \_\_\_\_\_ D: \_\_\_\_\_ S: \_\_\_\_\_ P: \_\_\_\_\_  
DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_ EMPRESA: \_\_\_\_\_  
FOLIO: \_\_\_\_\_

DATOS GENERALES

Favor de marcar con una "X" la letra que lo describa

- 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) o comerciante D) Técnico E) Supervisor o Gerente F) Profesionista G) Trabajador(a) y estudiante H) Otro
- 5.- Mi escolaridad es: A) Primaria B) Secundaria C) Técnico o comercio D) Bachillerato E) Licenciatura F) Posgrado
- 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 E) Mixto
- 8.- Horas trabajadas a la semana: A) Menos de 20 hrs. B) 20-40 hrs. C) 41-60 hrs. D) 61-80 hrs. E) más de 80 hrs.
- 9.- Mi nivel económico es: A) Muy bajo B) Bajo C) Moderado D) Alto E) Muy alto
- 10.- Mi nacionalidad es: \_\_\_\_\_

SWS—SURVEY

Para 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

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

EJEMPLO:

Voy al cine ..... A B C X E

SECCION I

- 1.- Pienso que la gente que me rodea es agradable y considerada ..... A B C D E
- 2.- Disfruto fiestas y celebraciones..... A B C D E
- 3.- Siento que las cosas que andan mal, a la larga mejoran ..... A B C D E
- 4.- Me impaciento conmigo mismo(a) y con los demás ..... A B C D E
- 5.- Sé que con mi trabajo contribuyo con algo valioso ..... A B C D E
- 6.- Tengo hábitos nerviosos (tics) ..... A B C D E
- 7.- Lo que se tiene que hacer en el trabajo no tiene sentido ..... A B C D E
- 8.- Me es imposible ser lo que la gente espera de mí ..... A B C D E
- 9.- Siento que puedo manejar cualquier problema que se me presente ..... A B C D E
- 10.- Es fácil congeniar conmigo. .... A B C D E
- 11.- Oigo voces e imagino cosas inexistentes ..... A B C D E
- 12.- El trabajo me aleja de mi familia ..... A B C D E
- 13.- Sigo las costumbres y rutinas socialmente aceptadas ..... A B C D E
- 14.- Soy valiente y atrevido(a) ..... A B C D E
- 15.- Donde trabajo, mis errores podrían causar serios problemas ..... A B C D E
- 16.- Tan sólo hacer los trabajos rutinarios es un problema..... A B C D E
- 17.- Me gustaría rendirme, pero no puedo ..... A B C D E
- 18.- Siento que ayudo a mejorar el mundo con mi trabajo ..... A B C D E
- 19.- Si tengo problemas, los compañeros de trabajo me ayudarán ..... A B C D E
- 20.- En mi trabajo me resulta confuso lo que debo hacer ..... A B C D E
- 21.- Sueño despierto(a), me pierdo en fantasías ..... A B C D E

A Nunca	B Casi Nunca	C Ocasionalmente	D Frecuentemente	E Muy Frecuentemente	
22 - Mi trabajo se puede ajustar a mi vida familiar	A	B	C	D	E
23 - Encuentro muchas cosas interesantes que hacer	A	B	C	D	E
24 - La gente no está de acuerdo conmigo y me contradice	A	B	C	D	E
25 - Una de las cosas más importantes de mi vida es el trabajo	A	B	C	D	E
<b>SECCION II</b>					
26 -Pienso que los demás me respetan	A	B	C	D	E
27.-Tengo amigos y compañeros buenos y leales	A	B	C	D	E
28.-Me preocupo por el trabajo aún cuando estoy en casa	A	B	C	D	E
29.-Me siento dividido(a) entre diversas responsabilidades sociales	A	B	C	D	E
30 -El trabajo me hace sentir importante y poderoso	A	B	C	D	E
31 -He perdido a alguien muy cercano a mí	A	B	C	D	E
32 -Tengo jaquecas, dolores de cuello/espalda por tensión	A	B	C	D	E
33 -Como, fumo o bebo café, en exceso	A	B	C	D	E
34 -Puedo ser castigado(a) sin razón	A	B	C	D	E
35.-Estoy de acuerdo en cómo se hacen las cosas en mi trabajo	A	B	C	D	E
36 -Le simpato y le agrado a la gente con quien trabajo	A	B	C	D	E
37.-Constantemente me quejo sin necesidad	A	B	C	D	E
38.-Tengo poco interés o placer por el sexo	A	B	C	D	E
39.-Soy firme y determinante en mis decisiones	A	B	C	D	E
40.-La gente en el trabajo sabe lo que hago y lo aprecia	A	B	C	D	E
41.-Me culpo a mí mismo(a), me disculpo, me justifico	A	B	C	D	E
42 -Tengo dificultad en empezar lo que tengo que hacer	A	B	C	D	E
43 -Impido que la gente se aproveche de mí y tome ventaja	A	B	C	D	E
44.-Tengo cambios de humor súbitos y frecuentes	A	B	C	D	E
45.-Evito algunos lugares, personas o actividades para no ser molestado(a)	A	B	C	D	E
46.-Me gusta hacer las cosas tan rápido como me es posible	A	B	C	D	E
47 -Considero que la vida en mi comunidad es ordenada y segura	A	B	C	D	E
48 -Tengo problemas de respiración, pulso o digestión	A	B	C	D	E
49 -Siento que haga lo que haga, no está bien hecho	A	B	C	D	E
50 -La gente en mi trabajo me encuentra defectos	A	B	C	D	E
<b>SECCION III</b>					
51.-Por donde vivo, parece que no hay quien organice las cosas, no hay reglas	A	B	C	D	E
52.-Soy cuidadoso(a) y dedicado(a) con mi trabajo	A	B	C	D	E
53.-Mis actividades religiosas me dan fuerza	A	B	C	D	E
54 -El lugar donde trabajo es sucio, insalubre	A	B	C	D	E
55 -Siento que alguien cercano a mí, morirá próximamente	A	B	C	D	E
56 -En el trabajo no obtengo respuesta, ni buena ni mala	A	B	C	D	E
57 -Tengo dificultad para poner atención o recordar	A	B	C	D	E
58 -Siento que en el trabajo las personas dependen de mí	A	B	C	D	E
59 -La gente me insulta y se burla de mí	A	B	C	D	E
60 -Hay mucho peligro, violencia, crimen, etc. donde vivo	A	B	C	D	E
61 -Veo el lado bueno de las cosas	A	B	C	D	E
62 -Participo y disfruto del entretenimiento	A	B	C	D	E
63 -Haga lo que haga en el trabajo, es insuficiente	A	B	C	D	E
64 -Siento que no existe algo realmente malo en mí	A	B	C	D	E
65 -Me es difícil desprenderme de pensamientos que me molestan	A	B	C	D	E
66 -Es difícil que me dé por vencido(a) fácilmente, busco el lado bueno de la vida	A	B	C	D	E
67.-Pienso que tengo problemas personales que no me atrevo a contar	A	B	C	D	E
68 -Soy muy desorganizado(a) y dejo muchas cosas sin terminar	A	B	C	D	E
69 -Me canso fácilmente, me inquieto y tengo dificultad para dormir	A	B	C	D	E
70 -Me encierro en mí mismo(a), y evito a los demás	A	B	C	D	E
71 -Tengo arranques emocionales, me enojo, grito	A	B	C	D	E
72 -Cuido de mi apariencia, me mantengo limpio(a) y saludable	A	B	C	D	E
73 -Pertenezco a un grupo que se preocupa por mi bienestar	A	B	C	D	E
74 -Camino con paso ligero y vivaz	A	B	C	D	E
75 -Me preocupo por cosas sin importancia	A	B	C	D	E
<b>SECCION IV</b>					
76 -Ignoro lo que va a pasar en el trabajo	A	B	C	D	E
77 -La gente con quien trabajo, no se interesa por mí	A	B	C	D	E
78 -Es probable que los jefes me hagan daño	A	B	C	D	E
79 -Es inútil esperar que las cosas salgan todo el tiempo como quiero	A	B	C	D	E

Por favor continúe en la siguiente página ➡

A	Nunca	B	Casi Nunca	C	Ocasionalmente	D	Frecuentemente	E	Muy Frecuentemente
80	-Disfruto de verme a mi mismo(a), o a otros	A	B	C	D	E			
81	-Me rindo fácilmente y evado los conflictos	A	B	C	D	E			
82	-Soy popular en mi comunidad	A	B	C	D	E			
83	-Cuando hay problemas de trabajo, trato de resolverlos en equipo	A	B	C	D	E			
84	-Me siento adaptado(a) a mi familia y amistades	A	B	C	D	E			
85	-Mi trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido	A	B	C	D	E			
86	-Algunas personas con quienes trabajo, son mis mejores amigos	A	B	C	D	E			
87	-Donde vivo las cosas van mal y no mejoran	A	B	C	D	E			
88	-Investigo y ensayo cosas nuevas	A	B	C	D	E			
89	-Me siento mal y sin esperanza de mejorar	A	B	C	D	E			
90	-Mis problemas familiares van más allá de lo que puedo soportar	A	B	C	D	E			
91	-Disfruto de cantar, silbar y/o bailar	A	B	C	D	E			
92	-Pienso que en el trabajo fracaso porque tengo mala suerte	A	B	C	D	E			
93	-Tengo que estar separado(a) de mi familia y de los que quiero	A	B	C	D	E			
94	-Me es fácil relajarme, jugar y divertirme	A	B	C	D	E			
95	-El trabajo me obliga a hacer cosas contrarias a mis principios	A	B	C	D	E			
96	-Mi fe religiosa es muy fuerte	A	B	C	D	E			
97	-Tengo confianza en mi habilidad	A	B	C	D	E			
98	-El trabajo interfiere con mis otras responsabilidades	A	B	C	D	E			
99	-Pertenezco a una familia unida	A	B	C	D	E			
100	-El trabajo me hace sentir seguro(a)	A	B	C	D	E			

#### SECCION V

101	-Me siento atrapado(a)	A	B	C	D	E			
102	-Pienso que la policia realmente me protege	A	B	C	D	E			
103	-Me importa poco lo que pasa, me doy por vencido, quisiera huir	A	B	C	D	E			
104	-Mis ideas y creencias difieren de la mayoría de la gente que conozco	A	B	C	D	E			
105	-Me siento satisfecho con mi vida sexual en esta etapa de la vida	A	B	C	D	E			
106	-Aún cuando no sea mi responsabilidad, tengo que hacerme cargo de algo	A	B	C	D	E			
107	-Es fácil que ocurran accidentes o errores en el trabajo si no tengo cuidado	A	B	C	D	E			
108	-Sin importar lo que pase, siento que Dios proveerá	A	B	C	D	E			
109	-Es seguro y confortable donde trabajo	A	B	C	D	E			
110	-Siento que recibo muchas felicitaciones de la gente	A	B	C	D	E			
111	-Tengo buen apetito	A	B	C	D	E			
112	-Puedo canalizar mi estrés al trabajo productivo	A	B	C	D	E			
113	-Mi hogar esta rodeado de cosas agradables y alegres	A	B	C	D	E			
114	-Mi sueldo es adecuado	A	B	C	D	E			
115	-Tengo miedo de perder el empleo	A	B	C	D	E			
116	-Pienso que las dificultades que tengo, tienen una razón de ser	A	B	C	D	E			
117	-En el trabajo no tengo oportunidad de descansar cuando me canso	A	B	C	D	E			
118	-Tengo buena salud fisica	A	B	C	D	E			
119	-Tengo demasiado trabajo que hacer	A	B	C	D	E			
120	-Cuento con alguien que me ayuda	A	B	C	D	E			
121	-Me recupero rápidamente de situaciones estresantes	A	B	C	D	E			
122	-A veces finjo estar enfermo(a) para evitar cumplir con mi deber	A	B	C	D	E			
123	-Hay tantos cambios en el trabajo que me confundo	A	B	C	D	E			
124	-Tengo sueños y aspiraciones por una vida mejor	A	B	C	D	E			
125	-Mi humor es equilibrado, no me molestan las altas y bajas de la vida	A	B	C	D	E			

#### SECCION VI

126	-Me pongo en guardia, controlo mis emociones	A	B	C	D	E			
127	-En general me siento satisfecho(a) con mi vida	A	B	C	D	E			
128	-Me siento triste, deprimido(a), lloro con facilidad	A	B	C	D	E			
129	-Se necesita de mucho para lograr que me enoje	A	B	C	D	E			
130	-Río, sonrío, me siento feliz y despreocupado(a)	A	B	C	D	E			
131	-Cuando me enoja, presiono a los demás	A	B	C	D	E			
132	-En el trabajo puedo arregiar las cosas a mi conveniencia	A	B	C	D	E			
133	-Me mantengo en buen estado fisico	A	B	C	D	E			
134	-Me es fácil relajarme	A	B	C	D	E			
135	-Me siento amado(a) y atendido(a)	A	B	C	D	E			
136	-En el trabajo, tengo que luchar para salir adelante	A	B	C	D	E			
137	-El trabajo me da la oportunidad de mejorar	A	B	C	D	E			
138	-Siento que el mundo ha sido bueno conmigo	A	B	C	D	E			
139	-El tipo de trabajo que hago es demandante y no es respetado	A	B	C	D	E			
140	-Donde trabajo tengo la oportunidad de aprender y mejorar	A	B	C	D	E			

Por favor continúe en la siguiente página ➡

A	Nunca	B	Casi Nunca	C	Ocasionalmente	D	Frecuentemente	E	Muy Frecuentemente
141	-Siento que puedo hacer realidad todos mis sueños	A	B	C	D	E			
142	-El trabajo me ayuda a mantenerme saludable	A	B	C	D	E			
143	-En el trabajo estoy contento(a) de hacer exactamente lo que tengo que hacer	A	B	C	D	E			
144	-Mantengo la compostura en situaciones de conflicto	A	B	C	D	E			
145	-Hay conflictos donde trabajo, la gente discute y pelea	A	B	C	D	E			
146	-La vida a mi alrededor es confusa y desordenada (caótica)	A	B	C	D	E			
147	-Tengo que mentir y engañar para lograr mis propósitos	A	B	C	D	E			
148	-Estoy decidido (a) a ser el (la) mejor todo el tiempo	A	B	C	D	E			
149	-Me he tenido que cambiar de diferentes lugares en donde he vivido	A	B	C	D	E			
150	-Pienso que no puedo hacer todo lo que tengo que hacer	A	B	C	D	E			
<b>SECCION VII</b>									
151	-Puedo vivir solo(a)	A	B	C	D	E			
152	-Mi trabajo es divertido y disfruto haciéndolo	A	B	C	D	E			
153	-Evito que el trabajo gobierne mi vida	A	B	C	D	E			
154	-Siento que mis metas son realistas y alcanzables	A	B	C	D	E			
155	-La gente me está molestando	A	B	C	D	E			
156	-Pienso que el gobierno se interesa por mi bienestar social	A	B	C	D	E			
157	-Mis condiciones de vida no son saludables	A	B	C	D	E			
158	-Estoy constantemente preocupado(a) por mis problemas	A	B	C	D	E			
159	-En general, encuentro un lugar tranquilo y callado cuando lo deseo	A	B	C	D	E			
160	-La gente no reconoce mis esfuerzos, nunca aprecia lo que hago	A	B	C	D	E			
161	-A veces siento verdadero pánico y terror	A	B	C	D	E			
162	-Me acompaña el recuerdo de padres y/o hijos	A	B	C	D	E			
163	-Resuelvo mis problemas, pero estos persisten	A	B	C	D	E			
164	-Me siento contento(a) conmigo mismo(a): me gusta ser como soy	A	B	C	D	E			
165	-Realmente no hay nadie a quien quiera o quien me quiera	A	B	C	D	E			
166	-En mi casa hay demasiada gente	A	B	C	D	E			
167	-Tengo temor de que algo terrible vaya a pasar	A	B	C	D	E			
168	-Estoy en tratamiento médico por problemas cardíacos o gastrointestinales	A	B	C	D	E			
169	-El trabajo que hago me da satisfacción personal, dignidad y orgullo	A	B	C	D	E			
170	-Tengo un sentido muy claro del bien y del mal	A	B	C	D	E			
171	-Necesito que alguien me presione	A	B	C	D	E			
172	-Acepto y disfruto mis responsabilidades sociales	A	B	C	D	E			
173	-Endurezco los músculos faciales, frunzo el ceño	A	B	C	D	E			
174	-Hay fiestas y celebraciones donde trabajo	A	B	C	D	E			
175	-Tengo la oportunidad de ayudar a otros	A	B	C	D	E			
<b>SECCION VIII</b>									
176	- Culpó a otros por mis problemas y fallas	A	B	C	D	E			
177	- Pienso que en el trabajo es un gran reto hacer lo que parece "imposible"	A	B	C	D	E			
178	- Debo trabajar aún cuando estoy enfermo(a)	A	B	C	D	E			
179	- Me siento seguro en el vecindario o colonia	A	B	C	D	E			
180	- Necesito mucho apoyo y estímulo	A	B	C	D	E			
181	- Hay gente con quien puedo compartir mi vida con confianza	A	B	C	D	E			
182	- Invento excusas para mis errores y fallas	A	B	C	D	E			
183	- Puedo aceptar la presión cuando es necesario	A	B	C	D	E			
184	- Tengo una relación sentimental intensa	A	B	C	D	E			
185	- Me avergüenzo fácilmente	A	B	C	D	E			
186	- Me muestro lleno(a) de energía y entusiasmo por la vida	A	B	C	D	E			
187	- Sé que cualquier problema se resolverá de una manera u otra	A	B	C	D	E			
188	- Disfruto las vacaciones y las fiestas	A	B	C	D	E			
189	- Siento que mis condiciones de vida son buenas y mejoran constantemente	A	B	C	D	E			
190	- Escondo mis decepciones y sentimientos de enojo	A	B	C	D	E			
191	- Soy eficiente en mi trabajo y lo hago bien	A	B	C	D	E			
192	- Me preocupo por las cosas por mucho tiempo, aunque sé que de nada sirve	A	B	C	D	E			
193	- Reconozco que hay muchas cosas malas pero no me importa	A	B	C	D	E			
194	- Mis juicios y decisiones determinan la mayor parte de mi vida	A	B	C	D	E			
195	- Las cosas que hago con mis amigos me son muy estimulantes	A	B	C	D	E			
196	- Puedo expresar mi malestar cuando algo me molesta	A	B	C	D	E			
197	- Tengo una vida bien organizada y bajo control	A	B	C	D	E			
198	- Me da pánico en las crisis y pierdo el control por un tiempo prolongado	A	B	C	D	E			
199	- Me impongo metas muy altas y un ritmo acelerado, a veces audazmente	A	B	C	D	E			
200	- La gente a mi alrededor es irritable, grita y pelea	A	B	C	D	E			

!!!GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!!!