



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

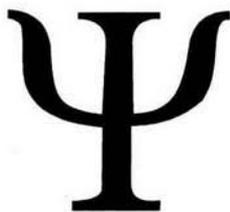
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

“ANSIEDAD EN MUJERES QUE OCUPAN DIFERENTES PUESTOS EN UNA INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:
ANGÉLICA VIDAL MONTOYA

DIRECTORA: MAESTRA SILVIA VITE
REVISOR: MAESTRO CELSO CERRA
SINODAL: MAESTRA GUADALUPE SANTAELLA
SINODAL: MAESTRA PATRICIA BEDOLLA
SINODAL: MAESTRA ROSARIO MUÑOZ CEBADA



MÉXICO, D.F.

ABRIL, 2004



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.

Dedicatoria y agradecimientos:

Con respeto y admiración para mis maestros: Silvia, Celso, Guadalupe, Patricia y Rosario, por su tiempo y paciencia durante la elaboración de esta tesis.

A mis padres que con tanto orgullo siempre han creído en mí.

A mi esposo Jorge que con todo su amor me ha apoyado todos estos años.

Gracias al Dr. Alejandro Moyajo por su asesoría en el proceso estadístico.

A mis hijos: Jorge Valente, Laura Angélica y Angel Ehécatl por el tiempo que me han regalado y espero esta tesis sea motivo de inspiración en su vida profesional.

Gracias a mi amigo Jorge Martínez que dio pauta al inicio de esta tesis.

“Si trabajas ahora ten por seguro que cultivaras mañana”

Angélica Vidal Montoya.

ÍNDICE.

Resumen	6
Introducción	7-10
Capítulo I. Ansiedad	11
1.1. Concepto de ansiedad por diferentes autores.....	11-12
1.2.- Manifestaciones de la ansiedad.....	13
1.2.1. Reacciones físicas de la ansiedad.....	13
1.2.2. Reacciones mentales de la ansiedad.....	13
1.2.2.1. Proyectar al exterior las propias emociones.....	13
1.2.2.2. Generalizar.....	13
1.2.2.3. Sacar conclusiones apresuradas.....	14
1.2.3. Reacciones emocionales de la ansiedad.....	14
1.2.4. Reacciones de comportamiento de la ansiedad.....	14
1.2.4.1. La fuga.....	14
1.2.4.2. El bloqueo.....	14
1.2.4.3. La agitación.....	15
1.2.4.4. El perfeccionismo.....	15
1.3. Enfoques de ansiedad.....	15-17
1.3.1. Enfoque Existencialista.....	17-18
1.3.2. Enfoque Psicoanalista.....	18-22
1.3.3. Enfoque culturalista.....	22-24
1.3.4. Enfoque factorialista.....	24
Capítulo 2. La ansiedad en el ambiente laboral	25
2.1. Causas internas de ansiedad.....	26-27
2.1.2. Personalidad tipo A.....	27
2.1.3. Personalidad tipo B.....	27
2.2. Causas externas de ansiedad.....	27
2.2.1. El puesto de trabajo.....	27
2.2.2. El clima organizacional.....	28
2.2.2.1. Cambios organizacionales.....	29
2.2.2.2. Conflicto de funciones.....	29
2.2.2.3. Falta de apoyo social o relaciones pobres.....	29
2.2.2.4. Responsabilidad por personal a mi cargo.....	29
2.2.3. La estructura organizacional.....	29-30

2.2.3.1. Falta de participación en las decisiones.....	30
2.2.3.2. Desarrollo profesional.....	30
2.2.4. El territorio de la organización.....	30
2.2.4.1. Condiciones de trabajo.....	30
2.2.5. Las características de la tarea.....	31
2.2.5.1. Atributos extrínsecos.....	31
2.2.5.2. Atributos intrínsecos.....	31
2.2.5.2.1. Evaluación de desempeño deficiente.....	31
2.2.5.2.2. Exigencias ocupacionales intrínsecas al trabajo.....	31-32
2.2.5.2.3. Cargas excesivas e insuficientes de trabajo.....	32
2.2.6. La tecnología.....	32
2.7. Consecuencias de la ansiedad en el ambiente laboral.....	33
2.7.1. Síntomas fisiológicos.....	33
2.7.2. Síntomas emocionales.....	33
2.7.3. Síntomas de comportamiento.....	33-34
Capítulo 3. La mujer en el ambiente laboral.....	35-36
3.1. Marco histórico del trabajo femenino.....	36-42
3.2. Características del trabajo femenino en México.....	42-49
3.3. Trabajo femenino remunerado y no remunerado.....	49
3.3.1. Trabajo femenino remunerado.....	49-51
3.3.1.1. Los salarios femeninos.....	51-52
3.3.1.2. Trabajo femenino no remunerado.....	52-53
3.4. Principales problemas que enfrenta la mujer en el trabajo.....	54-55
3.4.1. Factores que influyen en el trabajo femenino.....	55
3.4.2. El factor biológico.....	55
3.4.3. Los factores históricos culturales.....	55
3.4.4. Los factores económicos.....	55-56
3.4.5. Los factores científicos.....	56
3.4.6. Los factores educativos.....	56
3.4.7. El número y edad de los hijos.....	56
3.4.8. Los factores psicosociales.....	56-57
3.5. Algunas investigaciones de la ansiedad femenina.....	57-59

Capítulo 4. Método.....	60
4.1. Objetivos.....	60-61
4.1.1. Objetivo General.....	61
4.1.1.1. Objetivos específicos.....	61
4.1.2. Planteamiento del problema.....	61
4.2. Hipótesis.....	62
4.2.2. Hipótesis de trabajo.....	62
4.2.2.1. Hipótesis nulas.....	62-63
4.3. Definición de variables.....	64
4.3.1. Variable dependiente.....	64
4.3.1.2. Definición conceptual de la variable dependiente.....	64
4.3.2. Variables Independientes.....	64-66
4.3.2.1. Definición operacional de variables independientes.....	66
4.3.3. Control de variables.....	67-68
4.4. Tipo de estudio.....	67
4.5. Diseño.....	67
4.6. Sujetos.....	67
4.7. Muestra.....	67
4.8. Instrumentos.....	67-69
4.9. Procedimiento.....	69-70
Capítulo 5. Resultados.....	71
5.1. Estadística descriptiva: frecuencias.....	72
5.1.1. Ansiedad Estado respecto al puesto de trabajo.....	72
5.1.2. Ansiedad Rasgo respecto al puesto de trabajo.....	73
5.1.3. Edad y puesto de trabajo.....	74
5.1.4. Estado Civil y puesto de trabajo.....	75
5.1.5. Número de hijos y puestos de trabajo.....	76
5.1.6. Años de estudio y puestos de trabajo.....	77
5.1.7. Antigüedad y puesto de trabajo.....	78
5.1.8. Horario y puestos de trabajo.....	79
5.1.9. Salario.....	80
5.10. Ingreso Mensual Familiar y Puesto de Trabajo.....	81
5.11. Profesión y puestos de trabajo.....	82
5.12. Segundo empleo y puestos de trabajo.....	83
5.2. Análisis de Varianza.....	84

5.3. Discusión de Resultados.....	84-86
5.4. Conclusiones.....	86-87
5.5. Limitaciones.....	87
5.6. Sugerencias y aportaciones.....	88
Referencias.....	89-92
Anexo 1. IDARE	93
Anexo 2. Cuestionario sociodemográfico.....	94
Anexo 3. Nombre de la variable y código utilizado en el análisis estadístico.....	95
Anexo 4. Códigos de las mujeres con puestos de técnica educativa.....	96
Anexo 5. Códigos de las mujeres con puestos de técnica educativa.....	97
Anexo 6. Estadística Descriptiva de las mujeres con puesto de Secretaria.....	98
Anexo 7. Estadística Descriptiva de las mujeres con puesto de técnica educativa.....	98
Anexo 8. Análisis de Varianza.....	99-100
Anexo 9. Análisis de Correlación.....	100

RESUMEN

El objetivo de la siguiente investigación fue conocer si existen diferencias en la ansiedad (rasgo-estado) de mujeres que ocupan diferentes puestos en una institución pública. Así como conocer si existe asociación entre las variables sociodemográficas con la ansiedad. Por lo cual se aplicó el IDARE y un cuestionario que registre las variables sociodemográficas de 60 mujeres: 30 con puesto de secretaria y 30 con puesto de técnica. La aplicación se realizó en el lugar de trabajo (INEA, institución gubernamental) y de manera individual. El análisis estadístico realizado fue frecuencias, análisis de varianza y correlación. Los resultados encontrados fueron: No existen diferencias significativas entre el puesto (técnicas y secretarias) y la ansiedad (estado y rasgo). Con respecto a las variables sociodemográficas, solamente el ingreso familiar mensual fue significativo y este contribuyó a la variación de las calificaciones en cuanto al factor ansiedad estado.

INTRODUCCION

El siguiente trabajo aborda el tema de la ansiedad en mujeres que tienen diferentes puestos en una institución gubernamental.

Busca aportar a la Psicología conocimientos relacionados con la ansiedad de mujeres, de acuerdo al puesto de trabajo en una institución pública.

El objetivo es conocer la relación entre el puesto de trabajo y las diferencias en la ansiedad de mujeres que trabajan en una dependencia gubernamental. Además se desea investigar cuales son las variables significativas, en las diferencias en la ansiedad.

Este estudio se realizo solo con mujeres, porque existen pocas investigaciones de la ansiedad de la mujer en el campo laboral.

La ansiedad muchas veces es considerada como una amenaza para la salud y el bienestar de las personas, sin embargo cierto grado de ansiedad es necesaria para vivir. Pero si la ansiedad sobrepasa los límites tolerados de la persona, es seguro que se provoquen problemas físicos, mentales, emocionales, y de comportamiento.

Tanto el hombre como la mujer sufren de ansiedad debida al puesto de trabajo. En esta tesis se estudiará la ansiedad de la mujer que trabaja. Ya que existen pocas investigaciones realizadas solo con mujeres respecto al ámbito laboral y la ansiedad.

La mujer a lo largo de la historia siempre ha trabajado y su trayectoria histórica ha sido interesante, ya que en la edad antigua ella era la encargada de la organización de la producción. Con el tiempo esto cambio. A principios del siglo XX, los movimientos feministas provocan que la mujer mexicana adquiera el derecho al voto en los años 50'.

Es así que a través del tiempo obtiene instrucción educativa cada vez más elevada, esto ha motivado que en el siglo XXI adquiera puestos cada vez más altos como son los directivos y políticos, sin dejar de ser madre, esposa, tener hijos y cuidarlos, incluso cuidar de sus padres.

La mujer mexicana está inserta en una sociedad donde se le han atribuido una serie de "tareas", por el hecho de ser mujer. Aunado a esto también tiene "derechos" que ha ganado como resultado de movimientos sociales feministas y derechos humanos.

Considerando la multiplicidad de tareas de la mujer mexicana, y el momento histórico laboral por el que pasa; donde se debate entre ser buena profesionista, trabajadora, esposa, madre e hija, el resultado nos lleva a pensar que la mujer experimenta ansiedad.

Ansiedad que le permite realizar esta multiplicidad de tareas, que la mueve a cambiar de papel de madre, trabajadora, esposa e hija.

Tiene que cumplir las labores propias de su "rol de mujer" y además ejerce sus "derechos", por lo que puede optar por un empleo fuera de casa con un "salario". En específico la mujer atiende las labores del hogar, un tipo de trabajo no remunerado y las propias de su puesto de trabajo. Para las mujeres que realizan ambas actividades la vida se torna monótona y tensa. Ya que tienen que realizar la misma rutina todos los días y a veces siguiendo un horario estricto, a la larga esto va exigiendo más tiempo para estar ocupada y menos para el descanso y el esparcimiento.

Para llevar acabo ambas rutinas; las del puesto de trabajo y las labores de la casa, la mujer se expone a una cierta tensión y ansiedad en su vida en su afán por cubrir ambos eventos que resultan ser importantes para ella y para quienes la rodean o dependen de ella.

La situación psicológica femenina hace que la mujer adopte papeles socialmente reconocidos y se incline a delimitar la llamada "zona masculina" y "zona femenina". Trayendo esto como consecuencia un patrón de ansiedad femenina que se repite de generación en generación, y es causa de otras enfermedades que tienen que ver con su salud y calidad de vida.

En México la mujer es el núcleo de la familia y la hace importante para guardar el equilibrio psicológico que se requiere, es por ello que esta tesis resulta importante. Ya que aborda la ansiedad de la mujer desde el ámbito laboral sin dejar fuera otras variables sociodemográficas.

El trabajo de la mujer debe considerar los cambios debidos al embarazo, cuidados post-parto, lactancia y cuidado de los hijos. Muchas veces debido a la falta de opciones o reglamentaciones específicas respecto a los cuidados maternos en el trabajo la mujer puede optar por quedarse a cuidar a su hijo (s) hasta que estén en edad escolar o bien llevarlos a un

centro de cuidado infantil. Y reinicia su trabajo hasta alcanzar los requerimientos de la jubilación. En ambos casos la mujer sufre de ansiedad debido a carencia de opciones para desarrollarse profesionalmente en un empleo y la situación económica que la rodea.

El número y edad de los hijos es un factor que influye en la participación de la mujer en el proceso productivo, ya que socialmente se le hace responsable del cuidado de los hijos, y esto tiene un efecto limitativo en la participación laboral femenina, trayendo como consecuencias ansiedad, que lleva a su vez a sufrir de otras enfermedades, violencia intrafamiliar, depresión, etc.

La relación entre la familia y el trabajo es otra característica que tipifica la relación laboral femenina, ya que la mujer es indispensable en el hogar para el desarrollo de los hijos y su cuidado, además del apoyo que brinda a su pareja.

El objetivo de este trabajo es llegar a conocer si el puesto de trabajo, desencadena ansiedad en la mujer que labora en una oficina gubernamental. Así como si las variables: edad, estado civil, número de hijos, años de estudio, antigüedad en el empleo, salario, ingreso mensual familiar, profesión y segundo empleo tienen relación con la ansiedad (rasgo-estado) de las mujeres con diferentes puestos, que laboran en una institución gubernamental. Para lo cual este trabajo se divide en 5 capítulos:

El capítulo 1 aborda varios autores que definen el concepto de ansiedad; así como diferentes enfoques. Es necesario estudiarlos para tener un conocimiento amplio de la ansiedad, que nos permita abordarla desde diferentes ámbitos, social, psicológico incluyendo el laboral.

En el capítulo 2 se explica la ansiedad en el ambiente laboral, las causas internas y externas que provocan ansiedad. La estructura organizacional, el territorio de la organización, las características de la tarea, así como la tecnología utilizada en el medio de trabajo.

Respecto al capítulo 3 se explican las características del trabajo y la ansiedad femeninas, así como algunas investigaciones al respecto.

En el capítulo 4 se da a conocer el método, los objetivos, hipótesis, variables, tipo de estudio, diseño, sujetos, muestra, instrumentos y procedimiento utilizado.

Y finalmente el capítulo 5 son los resultados encontrados, así como la estadística utilizada, conclusiones, limitaciones, sugerencias y aportaciones.

Se concluye con las referencias y los anexos.

En lo referente a los resultados encontrados en esta investigación, muestran que no hay diferencias estadísticamente significativas respecto a las mujeres con puesto de trabajo de secretaria y las mujeres con puesto de trabajo de técnica educativa en el Instituto Nacional para Adultos (INEA).

Y en lo que se refiere a las variables estudiadas, aquella que resulto estadísticamente significativa entre ambas muestras de mujeres, fue el ingreso mensual familiar contribuyendo a la variación de las calificaciones de ansiedad estado.

Las aportaciones que se pueden hacer al conocer la ansiedad femenina en el ámbito laboral permitirán revisar las condiciones de trabajo sanas de las mujeres.

Entre ellas que el salario sea elevado para que la mujer trabaje bajo una ansiedad normal, aceptable. Por tanto se propone que se trabaje sobre iniciativas de ley que reformen salario del trabajo femenino. Al aumentar el salario femenino, también se incrementa el ingreso mensual familiar, facilitando una mejor calidad de vida para la mujer mexicana y su familia.

El nivel informativo respecto a la salud mental que tiene que ver con la ansiedad femenina en el ambiente de trabajo no se imparte, puesto que no hay reglamentaciones generales, en la constitución que den pie a un desarrollo psicológico sano de la mujer en el ambiente de trabajo.

En general para que exista una incorporación integral y sana de la mujer en el trabajo es necesario lograr un cambio de conciencia femenina y masculina en el medio ambiente laboral, respecto a la ansiedad. Con la finalidad de modificar la estructura psicológica, social, política y económica que aporte las condiciones laborales femeninas optimas.

Este es sólo un esquema que puede ser discutible, pero que puede servir para adecuar las políticas de empleo femenino.

Capítulo I.- Ansiedad.

El objetivo de este primer capítulo es dar a conocer las características de la ansiedad, diferentes conceptos y enfoques.

La ansiedad es una emoción natural en el ser humano, incluso es necesaria para estimularnos, para motivarnos y gracias a esto desarrollamos nuestros deberes cotidianos de la mejor manera.

Cuando el nivel de ansiedad es muy bajo nos sentimos con una baja energía y nos cuesta trabajo actuar y desarrollarnos satisfactoriamente.

Pero cuando el nivel de ansiedad supera un cierto nivel los efectos sobre el comportamiento serán altamente negativos y en vez de movilizarlos para actuar nos puede paralizar.

Respecto al término de ansiedad existen algunos conceptos escritos por diferentes autores.

1.1. Conceptos de ansiedad por diferentes autores.

Para Horney (1979), la ansiedad es una respuesta emotiva al peligro, aparece acompañada de manifestaciones fisiológicas como palpitaciones, sudor, diarrea, respiración agitada. Estos síntomas físicos pueden surgir, ya sea que exista o no conciencia de ansiedad.

Para Spielberger (1975) la ansiedad está conformada por dos diferentes dimensiones: la Ansiedad estado, y la ansiedad rasgo. La primera se conceptualiza como una condición o estado emocional transitorio del organismo humano que se caracteriza por sentimientos de tensión y de aprensión subjetivos conscientemente percibidos, y por aumento de la actividad del Sistema Nervioso Autónomo. Los estados de ansiedad pueden variar en intensidad y fluctuar a través del tiempo. La segunda dimensión; la Ansiedad-Rasgo que se refiere a las diferencias individuales relativamente estables en la propensión de la ansiedad, es decir, a las diferencias entre las personas en la tendencia a responder a situaciones percibidas como amenazantes con elevaciones en la intensidad de la Ansiedad-estado.

Posteriormente Bleger (1977), señaló que la ansiedad es una conducta desordenada, que tiende imperiosamente a ordenarse, como todo equilibrio del campo psicológico.

Para Hall (1979), la angustia es un estado consciente que puede ser distinguido subjetivamente por la persona de otras experiencias de dolor, depresión, melancolía, y tensiones producidas por el hambre, la sed, el sexo y otras necesidades corporales. No existe la angustia inconsciente de la misma manera que no existe el dolor inconsciente. Uno no puede darse cuenta de la razón de la angustia, pero no puede dejar de darse cuenta del sentimiento de angustia. La angustia que no se experimenta no existe.

Para Kazdin (2001) la ansiedad es conceptualizada como un peligro no identificado a un peligro anticipado. Es una emoción caracterizada por una elevación de la actividad del Sistema Autónomo, específicamente activación del Sistema Nervioso Simpático, (incremento del ritmo cardíaco, de la presión sanguínea, respiración y tono muscular), sentimientos subjetivos de tensión y cognitivos que involucra aprehensión y preocupación. Se pueden observar discrepancias en el lenguaje, evitación del objeto focal o evento, inmovilización o temblor observable.

Rossi (2001) dice que la ansiedad es un estado de tensión física y mental que nos advierte de un peligro inminente y que nos empuja a comportarnos como si hubiera que afrontar algo negativo. Se puede considerar, como señal de alarma que permite a los individuos prepararse y afrontar los peligros, reduciendo al máximo sus consecuencias.

Y cada vez que nos encontramos ante una situación de peligro, nuestro cuerpo reacciona según un esquema predeterminado, produciendo hormonas que ponen a todo el organismo en estado de alerta: el corazón empieza a latir más rápidamente, la respiración se hace irregular, el tono muscular aumenta hasta el punto de causar temblores y las pupilas se dilatan. Este esquema de respuesta se ha definido como reacción de ataque o fuga.

Las reacciones físicas que se manifiestan durante un estado de ansiedad no se generan casualmente son independientes de nuestra voluntad y nos indican que nuestro cuerpo se está preparando para combatir o para escapar.

Si creemos tener la fuerza suficiente para afrontar el peligro, combatiremos, pero en cambio, si pensamos encontrar delante un peligro superior a nuestra capacidad de afrontarlo, escaparemos.

1.2.- Manifestaciones de la ansiedad.

Para Rossi (2001) la ansiedad se manifiesta en diferentes reacciones: físicas, mentales, emocionales y de comportamiento.

1.2.1. Reacciones físicas de la ansiedad.

Algunos síntomas físicos son: fatiga generalizada, debilidad, alteraciones del ritmo respiratorio (alteración rápida y poco profunda), sensación de tener un nudo en la garganta; aumento o disminución de la presión sanguínea; aumento de la tensión muscular; dificultad de movimiento e inestabilidad (no se consigue estar quieto y nos movemos con dificultad); sensación de presión en el pecho; boca seca; dolor de estómago; sensación de vacío; aumento de la sudoración; palidez; temblores; prurito.

1.2.2. Reacciones mentales de la ansiedad.

Se experimenta dificultad para pensar claramente. Con frecuencia las personas ansiosas cometen errores en la forma de evaluación en las situaciones en las que se encuentran. Por ejemplo:

1.2.2.1. Proyectar al exterior las propias emociones. De esta manera se usa el propio estado de ánimo como demostración de que se trata de una situación peligrosa. Por ejemplo: Puesto que me encuentro muy mal cuando hablo con mi jefe, esto significa que es razonable tener miedo de pedirle un aumento de sueldo.

1.2.2.2. Generalizar. Hay quienes, por el hecho de que algo en concreto del momento presente no funciona como creen que debería de funcionar, consideran que toda su vida ha sido un fracaso.

1.2.2.3. Sacar conclusiones apresuradas. Este es el caso de las personas que se declaran en estado de recesión, porque sus negocios han experimentado un ligero empeoramiento.

Además de estos *errores de evaluación*, cuando se está en una situación ansiosa nuestro pensamiento experimenta una reducción global de su capacidad. En particular, se ha observado que la ansiedad facilita la emergencia de reacciones particulares: sentimiento de

confusión; pérdida de objetividad; aturdimiento; dificultad de concentración; bloqueo de las ideas; preocupaciones sin sentido.

1.2.3. Reacciones emocionales de la ansiedad.

La reacción de ansiedad se caracteriza también por la presencia de emociones negativas. Las que aparecen con mayor frecuencia son: inquietud; agitación; sensación de malestar; temores de naturaleza variada; irritabilidad; miedo; sensación de estar <<a la que salta>>; preocupaciones insistentes.

1.2.4. Reacciones de comportamiento de la ansiedad.

Algunos comportamientos de reacción ante la ansiedad son los siguientes:

1.2.4.1. La fuga. Es la reacción más conocida y consistente en alejarse de la situación o del objeto temido.

1.2.4.2. El bloqueo. A veces, cuando la ansiedad se presenta, no se consigue combatir, más bien nos quedamos en una situación de inmovilidad. Es el caso de aquellas personas, que ante determinadas situaciones (decidir cambiar o aceptar un nuevo empleo), empiezan a preocuparse están indecisas sobre lo que hay que hacer, piensan continuamente en el problema, y están llenas de dudas. No quieren equivocarse y al final el único resultado que obtienen es el de no resolver nada. Atención en estos casos el riesgo que se corre es el de <<perder el tren>>.

1.2.4.3. La agitación. En este caso, la ansiedad no actúa como freno sino que, al contrario, produce una especie de hiperactividad. Es lo que pasa cuando, por ejemplo, hay que hacer muchas cosas y se dispone de poco tiempo, o cuando hay que afrontar un nuevo trabajo laboral. La voluntad de cumplir con los acuerdos es elevada, así como la preocupación de no conseguirlo.

Consecuentemente, en esta mezcla de temores y deberes, la persona que desarrolla una reacción de ansiedad empieza a correr de una parte a otra, de un lugar a otro, con el único resultado de enredar las cosas y de empeorar la situación.

Si esta es su manera habitual de reaccionar a la ansiedad, sería conveniente que recordara que la ansiedad no tiene frenos, los tiene que poner usted.

1.2.4.4. El perfeccionismo. Quien reacciona de esta manera está acostumbrado a <<buscar los tres pies al gato>>, en vez de vivir las preocupaciones y las incertidumbres como parte de la experiencia vital; la persona perfeccionista prefiere pensar que todo puede ser arreglado con un poco de método y empeño. Es este el caso del estudiante que por no equivocarse intentará prepararse para un examen, analizando cada palabra del libro, profundizando los argumentos tratados, y así sucesivamente con el espíritu de perfeccionista.

Cuando la ansiedad se presenta sin un motivo real, cuando es excesiva, respecto a la situación, nos asaltan multitud de preocupaciones que se alimentan unas a otras. En nuestra mente toman asiento multitud de pensamientos de difícil control y que nos impiden encontrar una válida escapatoria.

La ideología con la que vivimos respecto a lo que creemos que es la ansiedad es el enfoque. Existen varios enfoques o corrientes bajo los que se estudia y explica la ansiedad.

1.3. -Enfoques de ansiedad

1.3.1. - Enfoque Existencialista.

Los filósofos de la existencia consideran que la vida se presenta como una tremenda obligación que requiere ser asumida responsablemente. El ser humano nunca aislado, es el único capaz de comunicación con los demás y consigo mismo; también el único que sabe que se va a morir y que puede llegar a dejar de ser. Se insiste junto con esto en que la naturaleza humana, incluye simultáneamente potencialidades contradictorias lo que constituye una fuente constante de ansiedad.

En este enfoque existencialista, todas las formas de ansiedad pasan a ser variedades de aquella experiencia básicamente humana frente a la constante posibilidad de dejar de ser.

Respecto a la existencia Marías (1960), dice que el Yo y el mundo se forman mutuamente y de este juego de acciones y reacciones surge en el individuo la conciencia de su Yo. Este

Yo es la conciencia de uno mismo, es decir, es el núcleo del recíproco juego entre el mundo exterior y nuestro mundo interior. También afirma que cuando más involucrados nos encontramos en los cuidados y menesteres de la vida, de repente aparece el sentimiento de nuestra mortalidad y junto con ello, una suprema sensación de ansiedad y esta ansiedad nos quita del conocimiento aparente, y nos lleva inesperadamente al conocimiento sustancial de las cosas.

Tillich (1964), describe tres tipos básicos de ansiedad existencial en función de tres maneras en que el no-ser amenaza al ser, estos son:

- 1.- Ansiedad Ontica, o ansiedad de la vida y la muerte.
- 2.- Ansiedad Espiritual, originada por la experiencia del vacío o la carencia o pérdida del sentido de la vida.
- 3.- Ansiedad Moral, ante la culpa y la condenación.

Además, dice que el hombre permanentemente puede experimentar ansiedad. Tal situación ocurriría como resultado de uno mismo en forma libre.

Laing (1965), ha descrito tres formas de ansiedad, la primera de ellas es la sumersión: se entiende por una especie de temor difuso de ahogarse en la relación con los demás, el individuo trata de obtener su salvación mediante el aislamiento y la actividad constante.

La segunda forma, es la implosión, que se refiere a la amenaza de que la identidad personal quede anulada ante cualquier impacto del exterior.

En la tercera forma, llamada petrificación, el hombre se siente amenazado por la posibilidad de convertirse en cosa inanimada, sin valor para los demás ni para él mismo.

Kierkegaard (1965), describe rasgos importantes del moderno enfoque existencial. Para él, la ansiedad se refiere al presente y al futuro en general en términos de las amenazas contra la integridad existencial cuyas fuentes son interiores. La culpa como afecto está originada con experiencias pasadas de la persona, mientras que las diversas formas de castigo exterior e interior correspondientes a las transgresiones como tales, son motivos de ansiedad.

La tendencia existencialista se dirige hacia la distinción de las diversas posturas que adopta la vivencia ansiosa en el ser humano. Para esta corriente, el sentido de la vida no lo da exclusivamente el principio del placer, el hombre madura en el dolor y crece en él. La vida es el existir, pero no se vive sin reflexión, no se existe sin entender el porqué de las cosas.

Frankl (2003) dice que cada persona tiene que descubrir su sentido de vida. Que tanto el dolor, el sufrimiento personal así como las circunstancias de la vida piden que cada persona actúe de determinada manera para encontrarle un sentido a su vida. El sentido nace de la propia existencia. Frankl desarrollo la teoría de la Logoterapia durante su estancia en tres campos de concentración y descubrió que el hombre es libre de elegir su propia manera de pensar y su sentido de vida incluso en las circunstancias más adversas, donde se atente contra su vida. Menciona que el hombre es responsable de su propio sentido de vida. Es decir, de actuar libremente para sentirse bien o sentirse mal, aun en circunstancias extremas, límite, donde su existencia se vea amenazada.

Para los existencialistas la naturaleza humana incluye contradicciones lo cual constituye una fuente de ansiedad. Es decir, el hombre es esencialmente libre, puede elegir, por lo tanto es responsable de su ser y de su situación y especialmente de su futuro. El conflicto fundamental y multiforme de la existencia es entre el ser y el no ser.

1.3.2. - Enfoque Psicoanalítico.

Freud (1973), definió a la ansiedad como un estado afectivo o unión de determinadas sensaciones de la serie placer-displacer, con actos de descarga por vías determinadas. Supuso energías tanto psíquica como física, no independientes sino ínter actuantes. Corresponden a la ansiedad sensaciones físicas, siendo las más frecuentes las que afectan a los órganos respiratorios y al corazón. Posteriormente añadió que la ansiedad tiene su ubicación en el Yo. Solamente el yo puede experimentar ansiedad. La fuente de esta ansiedad puede encontrarse en el mundo exterior (ansiedad frente a un peligro real), en el ello (ansiedad neurótica) y en el superyo (ansiedad moral.)

La ansiedad frente a un peligro real se presenta ante la amenaza real existente en el mundo externo, es decir, el Yo se relaciona con el mundo exterior y lucha contra él para obtener una gratificación sin causar un desequilibrio en el organismo.

En la ansiedad neurótica, el Yo lucha contra el mundo de las necesidades instintivas.

La ansiedad moral se presenta cuando se teme un castigo como consecuencia de haber sobrepasado un valor moral.

Tales amenazas contra el Yo se presentan en diversos modos en las diferentes etapas del desarrollo. En los primeros años amenazan la personalidad no madura, con la pérdida del amor. En una etapa posterior, la irrupción de las pulsiones prohibidas expone al niño a la amenaza de la castración (símbolo general de castigo) y, más tarde, las acciones prohibidas acarrearán la reprobación de la sociedad, lo que produce el temor de ser excluido de ella.

De esta manera, cuando los peligros específicos que se experimentan en la primera infancia afectan al Yo, éste continúa actuando a través de la vida, es decir, la primera experiencia de ansiedad ocurre cuando el Yo es todavía débil, por encontrarse aún en proceso de desarrollo, esta experiencia es la que establece el patrón para la vida ulterior. Por esto cuando posteriormente afronta situaciones semejantes a las primeras experiencias el Yo tiende a considerarlas igualmente peligrosas.

Para Rank (1991), los síntomas fisiológicos que se presentan en el nacimiento son casi idénticos a los síntomas que acompañan a la ansiedad, como la taquicardia, la dificultad en la respiración y la diarrea. Considera la vida como una serie de experiencias de separación, el trauma del nacimiento es particularmente significativo, porque está vinculado con la separación del objeto amado (la madre), posteriormente todas las situaciones productoras de ansiedad se relacionan con alguna amenaza de separación.

En el enfoque Psicoanalista, Freud y sus discípulos se encargaron de explicar el funcionamiento del Yo, en donde la función del Yo es mantener la estabilidad emocional de la persona previendo la experiencia consciente de la ansiedad que viene de las amenazas del ello y del Superyo, dando lugar a los mecanismos de defensa característicos de la personalidad.

1.3.3. - Enfoque Culturalista.

El principio de esta teoría se debió al antropólogo Kardiner A. (2002, enero), su enfoque considera la aplicación del psicoanálisis al estudio de la cultura. Enfatiza la importancia de

la vida inconsciente y el conflicto entre el consciente e inconsciente. El punto de vista del psicoanálisis toma en cuenta la interacción de la fuente biológica y motivación humana con fuerzas culturales y de desarrollo, y factores de experiencia que influyen en la continuidad del desarrollo desde el nacimiento hasta la edad adulta. El rol crucial del desarrollo temprano, la evolución de las relaciones de objeto son más que factores importantes que apoyan esta concepción. El estudio de la ansiedad bajo este enfoque tiene que ser visto bajo un matiz de variables entre ellas las culturales, sin olvidar el énfasis sobre el proceso psicoanalítico, incluyendo aquellos que ocurren dentro del paciente, con el analista y la relación entre ellos. La transferencia, resistencia, contratransferencia, interpretación, insight. El Dr. Kardiner fue uno de los fundadores de la "Association of Psychoanalytic Medicine y de la University Center for Psychoanalytic Training and Research, en el estado de Nueva York, Estados Unidos de America.

From. E (1947) citado en Thompson C. (1961), considera que la ansiedad se desarrolla en el conflicto entre las necesidades de establecer contacto, de obtener aceptación social y la de conservar la independencia. Hace notar que alguna de las potencialidades del individuo puede chocar con la reprobación de un padre destructivo, o puede ser sacrificada en aras a la sujeción a las normas de una cultura determinada. En estas circunstancias cualquier intento que se realice para expresar estas potencialidades puede producir angustia. Por ejemplo un niño con habilidades artísticas, que no son del agrado del padre, va a sacrificar esta potencialidad para ser aceptado por este, ya sea que abandone esta actividad o que lo haga cuando el padre no lo vea, o que se imponga y luche por hacer esta actividad. Las tres alternativas constituyen posibles modos de superar la angustia producida por la reprobación del padre.

Para Horney (1979), la ansiedad es una respuesta emotiva al peligro, puede estar acompañada de sensaciones físicas como temblor, sudoración y palpitaciones cardíacas. Señala que la génesis de la ansiedad se encuentra en toda situación conflictiva entre la necesidad de depender de otros, especialmente los padres en la infancia, y la hostilidad que despierta esta situación. Cuando la hostilidad ha sido reprimida surge la ansiedad.

La ansiedad es diferente para cada individuo y es una reacción ante una amenaza de un valor vital.

Sullivan (1966), concibió la vida humana como un proceso a través del cual el hombre lucha y se estimula para ser aceptado en sus relaciones interpersonales, de aquí la importancia de la ansiedad. Para este autor la ansiedad es el resultado de las relaciones de uno para con otros. La transmite la madre al hijo y resurge más tarde ante las amenazas a la seguridad de uno.

Los grados de ansiedad son: ligera, la cual es la que le ocurre a la gente cada día y severa que ocurre en la infancia y que es propia de los estados patológicos. La ansiedad la concibe él como una experiencia de tensión que surge como una expresión a la disyuntiva que representan las relaciones interpersonales. Es decir, el desarrollo del individuo siempre tiene que ver con un problema continuo y fundamental: el logro adecuado de su necesidad de satisfacción y de seguridad. Siendo la ansiedad el producto de ciertas exigencias culturales.

Thompson, C. (1961), menciona que para Sullivan la ansiedad tiene que ver con la necesidad de obtener la aceptación de los demás, para experimentar el sentimiento de euforia, y si se actúa al contrario la persona experimentará una situación incómoda que se llama ansiedad. “Es así como un niño aprende cómo guiarse en una cultura determinada para conservar el sentimiento de euforia y evitar la reprobación y huir de la ansiedad. Por este medio aprende formas sociales, hábitos de limpieza, maneras de comer, formas de sentir y de actuar que integran la conducta aceptada para un ciudadano dentro de una cultura determinada”.

Jacobson (1953), citado en Chagoya y Maza (1980) considera a la ansiedad como una señal que involucra un fenómeno de descarga, o sea la ansiedad es una experiencia que se origina y se usa por el Yo; esta basado en la anticipación de un peligro inminente y está asociada con los comportamientos relacionados a obtener un nivel óptimo de excitación orgánica (este principio es un equivalente de la homeostasis).

De acuerdo con esta autora existen tres tipos de situaciones en las cuales el Yo utiliza una señal de ansiedad anticipándose a un peligro inminente: Primero cuando el Yo anticipa un

aumento drástico y difícil de manejar en el nivel de su excitación orgánica, generalmente debido a la intromisión de un deseo instintivo ajeno o extraño.

Segundo, cuando el Yo anticipa un decremento significativo en el nivel de excitación orgánica frecuentemente como un resultado de sus relaciones con el mundo exterior o de un carácter sobreprotegido intra psíquico.

Y tercero, cuando el YO se vive a si mismo como incapaz de utilizar los caminos de descarga que él prefiere en sus esfuerzos para recuperar un nivel óptimo de excitación orgánica.

E. Schachtel (1969), citado en Chagoya y Maza (1980), para definir la ansiedad toma como punto de partida las formulaciones de Freud, para él, es un estado afectivo. Nos habla de un afecto de convivencia que consiste en una descarga difusa, de la tensión sin meta fija, y que sucede siempre que el sujeto ha perdido su sentido de seguridad, familiaridad, intimidad hogareña y adaptación ambiental. Concibe a la ansiedad como inherente en acto o en potencia, en cada movimiento hacia un crecimiento progresivo o diferenciado.

Surge pues en las etapas del ser humano cuando se frustra la realización de la actividad y saca al individuo de su situación familiar o de su protección.

“Los psicoanalistas de orientación cultural convienen en que la ansiedad aparece cuando algo en el interior del individuo amenaza con perturbar su relación con las demás personas que considera importantes. Sin embargo, consideran que estos impulsos internos que amenazan la seguridad son, en gran parte, fuerzas producidas por ciertas exigencias culturales”... La ansiedad surge cuando esa fuerza interna se ve frustrada ante las exigencias de la sociedad en que se vive. “Se trata de una nueva fuerza interna siempre creciente, que pugna por encontrar expresión en el exterior y que, por eso mismo, conduce a la pérdida del amor y de la aceptación social”. Thompson C. (124 p. 1961)

1.3.4. - Enfoque Factorialista.

La ansiedad con su conjunto de componentes (factores) ha sugerido a los teóricos modernos a considerarlos también como rasgos; es decir, características relativas constantes que se hallan en cada individuo. Cada factor es un rasgo cuya magnitud varía y está organizada de

diversa manera que se expresa en cada individuo. Thorndike (1940), citado en Anastasi (1973), señala que un rasgo es una cantidad variable que se mide por los diferentes grados del mismo encontrado en todos los sujetos de un grupo definido, por el número de veces que aparece.

De aquí dos resultantes: una constante y otra transitoria, la constante (rasgo) es caracterológica también y común a muchos; la transitoria es más compleja, más difícil de someter a patrones, responde al concepto de estado.

Esta tendencia de factores y rasgos ha sido estudiada por Catell- Scheier, C. D. Spielberger y otros.

Catell-Scheier (1958), han distinguido dos clases de ansiedad: la caracterológica y la situacional. Describen la caracterológica como algo que surge internamente de las diferencias temperamentales, como la timidez. Como conflicto interno, en último término es una huella de la experiencia externa que puede ser histórica, remota y atribuible a los sentimientos y complejos del sujeto. La situacional se relaciona más con la amenaza externa y menos con los aspectos internos del individuo, ésta puede ser normal y ajustada a las estructuras de la personalidad.

Catell considera que la ansiedad es una única entidad que aparece en los experimentos como dimensión distinta, siendo muchas veces una respuesta a las amenazas y peligros reales del medio.

Spielberger (1927), señala que la ansiedad es un estado subjetivo de sentimientos de aprensión y tensión percibidos conscientemente y acompañados por la activación del Sistema Nervioso Autónomo cuyo nivel ansioso fluctúa en tiempos y personas como respuesta a estímulos internos y externos. Como rasgo implica un motivo o disposición conductual adquirido que predispone al individuo a percibir un amplio rango de circunstancias objetivas no peligrosas, pero amenazantes y responde a éstas con reacciones de ansiedad-estado (A-E) desproporcionadas en intensidad a la magnitud del peligro objetivo. Ansiedad rasgo (A-R) la define como las diferencias individuales relativamente estables, en la propensión de la ansiedad, es decir a las diferencias entre las personas en la tendencia a responder a situaciones percibidas como amenazantes.

Para este autor en el estado ansioso se amalgaman los rasgos caracterológicos y transitorios cuyos fenómenos se observan psíquica y fisiológicamente y como tales pueden ser sometidos a medición.

En resumen:

Para la Escuela Existencialista la ansiedad se refiere al presente y al futuro en general y aparece ante las amenazas contra la integridad existencial. En la corriente Psicoanalítica, Freud expone que la ansiedad, es una reacción ante el peligro desconocido, que proviene del interior, es decir, la primera experiencia de ansiedad ocurre cuando el Yo es todavía débil, por encontrarse aún en proceso de desarrollo, esta primera experiencia establece el patrón para toda la vida ulterior. Habiéndose visto amenazado por el peligro, el Yo tiende a considerar que cualquier otra situación semejante resultará peligrosa.

Para los principales representantes de la Escuela Culturalista la ansiedad se origina como una reacción ante la amenaza interna, dicha amenaza interna es el producto de las exigencias culturales.

Finalmente tenemos que los teóricos de la Corriente Factorialista han sugerido que la ansiedad caracterológica es aquella que se forma a través del desarrollo de cada individuo y surge ante una situación objetiva no peligrosa, pero amenazante y responde a ésta con reacciones de ansiedad-estado.

Los enfoques nos muestran las diferentes maneras de pensar y de actuar respecto a la ansiedad. Esta manera de pensar la manifestamos en nuestra vida diaria y también en el ambiente laboral.

La ansiedad en el trabajo generalmente va cargada de un enfoque cultural, el cual heredamos, de nuestros padres, primeras figuras con las que interactuamos: maestros, primeros jefes, etc. Y que consiste en que todo lo divide en dos: yo-el otro, blanco-negro, justo-injusto, bueno-malo.

Nuestra manera de pensar respecto a los sentimientos no es una excepción, por lo que automática e irreflexivamente los dividimos en positivos y negativos. Y hacemos lo mismo con la ansiedad, Ya que muchas veces la consideramos una emoción negativa: nos

desagrada y nos sentimos a merced de ella porque surge incluso cuando no la esperamos. Por lo tanto no la aceptamos y llegamos a avergonzarnos de ella, considerándola una señal de debilidad y un defecto.

En el ambiente laboral la ansiedad se deja ver sobre todo en el desempeño del puesto de trabajo. Por ejemplo podemos observar a una mujer con un puesto de jefatura o técnico y a otra en uno de secretaria. La ansiedad se manifiesta en cada una de ellas de manera diferente de acuerdo a la forma en que asimile y viva las características del puesto.

De acuerdo a otras características que tienen que ver con su medio ambiente, su formación profesional, su estatus socioeconómico, su edad, y aspectos personales, sobre la valoración de su trabajo.

Capítulo 2. Ansiedad en el ambiente laboral

El objetivo de este capítulo es exponer las causas y las consecuencias de la ansiedad laboral.

Respecto a las causas de ansiedad estas se dividen en dos: internas y externas. Las internas son el tipo A y B de personalidad. Las causas externas son el puesto de trabajo, el clima, la estructura y el territorio de la organización, las características de la tarea y la tecnología, éstas como grandes pilares que abarcan otros aspectos específicos.

La ansiedad es una potente fuerza, porque la energía que está provee puede ser convertida en una acción destructiva o constructiva. Cuando se usa destructivamente, la ansiedad puede inmovilizar a una persona. Cuando se usa constructivamente, la ansiedad puede estimular la acción necesaria para cambiar la situación que le produce ansiedad, cubriendo una necesidad dolorosa o penosa, o arreglando un compromiso. Una persona cuando comprende la fuente de la ansiedad es más apta para usar esta constructivamente.

2.1. Causas internas de ansiedad.

Furnham (2001), menciona las principales causas de ansiedad que sufren los gerentes y personas con puestos similares. Y las divide en internas y externas. Ambas se interrelacionan entre sí.

Las causas internas que provocan ansiedad son las inherentes al individuo, aquellas que provienen de su pensamiento y que están relacionadas con su experiencia previa y sus conflictos emocionales, y van a dar cierta pauta de reacción.

Ante un estímulo externo cada persona lo interpreta de diferente manera, de acuerdo a la habilidad individual de hacerle frente, ante lo cual emitirá una respuesta.

La reacción de algunas personas frente al trabajo pesado y las responsabilidades, es de preocupación y ansiedad, en tanto que en otras, la misma cantidad de trabajo puede ser desafiante y gratificadora.

2.1.1. Personalidad tipo A.

Davis y Newstrom (1988) y Furnham (2001) hacen mención a que existen dos comportamientos: A y B, cada uno enfrenta las situaciones de manera diferente.

Las personas de tipo A con frecuencia son agresivas y competitivas, establecen normas elevadas y se colocan así mismas bajo constantes presiones de tiempo. Se producen ellas mismas muchas de las presiones que sienten y no es el medio ambiente. Sienten un impulso persistente por el reconocimiento, la propensión habitual a acelerar las funciones mentales y físicas y un estado de alerta permanente. El comportamiento es aprendido, según Price (1982), citado en Furnham (2001) Son susceptibles de desarrollar malestares físicos más fácilmente, como ataques al corazón.

2.1.2. Personalidad tipo B.

En cambio la persona tipo B tiene actitudes más tranquilas y relajadas. Aceptan las situaciones y trabajan en ellas en lugar de combatirlas. Son tranquilas respecto a las presiones de tiempo, por lo que son menos frecuentes en ellas los problemas de salud relacionados con la ansiedad.

2.2. Causas externas de ansiedad.

Las causas externas son aquellas que suceden alrededor de la persona, en su medio ambiente y que de manera directa u objetiva son motivo de ansiedad en el individuo.

Gómez (1985) dice que la ansiedad ha sido uno de los factores más importantes en el desarrollo del hombre y la psicología. Esta ansiedad pone de manifiesto la capacidad física y mental del ser humano y ha provocado una reacción evolutiva y de progreso en el hombre.

No podemos evitarla, ya que tropezamos con estímulos causantes de ansiedad todo el tiempo, aun cuando dormimos, un sueño puede provocarnos ansiedad.

La ansiedad puede ser agradable o desagradable.

Es agradable y estimulante cuando resulta de la motivación de un trabajo, de un triunfo, de una victoria, de un casamiento, etc. Pero es desagradable cuando la causa el miedo, una

gran exageración de un esfuerzo, físico y mental, perdidas desastrosas de cualquier tipo, lesiones físicas o la muerte de un ser querido.

2.2.1. El puesto de trabajo.

Uno de los factores externos que provocan ansiedad es el puesto de trabajo.

Gómez (1985) dice que tener un puesto de responsabilidad es motivo de ansiedad. Este factor provocara reacciones diferentes en cada uno de los sujetos según su nivel de adaptación, madurez emocional y su estructura interna particular de reacción.

De acuerdo a Levinson (1968), Leawitt y Whisler (1968), y Kobasa (1979), citado en Gómez (1985) dicen que las personas que tienen un puesto de responsabilidad (ejecutivos, directores) están más expuestas a sufrir de ansiedad que los que no lo tienen. Y a sufrir las consecuencias de una ansiedad constante, como son; efectos físicos; (enfermedades cardíacas, úlceras, agotamiento) y cambios conductuales (depresión, ausentismo, irritabilidad, etc.), pero aclaran que algunas personas desarrollan unos síntomas y algunos otros presentan síntomas diferentes.

El trabajo de Kornhauser (1965) citado en Gómez (1985) demuestra que los hombres dedicados a labores rutinarias muestran en promedio una salud mental menos satisfactoria y aquellos que se dedican a trabajos más calificados y variados tienen mejor salud mental.

Ivancevich y Donnelly (1975) citado en Ivancevich y Matteson (1989) reportaron que la posición del individuo en la estructura organizacional determina el grado de ansiedad que este desarrolle. Mientras mayor involucramiento y un puesto más alto, existirá más grado de ansiedad y mientras menor contacto con la empresa y un puesto de menor grado existirá menor ansiedad durante la realización del trabajo. Por ejemplo en puestos de trabajo que tienen poco que decir o reportar a sus superiores, como gerentes de nivel medio y bajo, trabajadores de nivel operativo, obreros, pintores, secretarias, meseros y laboratoristas médicos, existe menor grado de ansiedad durante la realización de su trabajo.

Davis y Newstrom (1988), mencionan que los puestos que involucran tareas manuales a un ritmo mecánico o que son realizados en un ambiente difícil están asociados con una mayor ansiedad. Y agregan que los gerentes deben su ansiedad a las presiones por calidad, exceso

de reuniones y la responsabilidad por el trabajo de los demás. En cambio los obreros es menor la ansiedad debido a su menor estatus, pocos recursos o la demanda de una mayor carga de trabajo.

Ivancevich y Matteson (1989) mencionan que existe un gran número de eventos externos en el ambiente laboral que provocan ansiedad y que tienen una repercusión fisiológica, psicológica y conductual. Entre ellos se puede mencionar: el clima organizacional, la estructura de la organización, el territorio de la organización, las características de la tarea y la tecnología utilizada.

2.2.2. El clima organizacional.

Ivancevich y Matteson (1989) identifican las causas de ansiedad en las organizaciones laborales y mencionan el clima organizacional es una de las más importantes (la otra es la estructura organizacional.)

El clima organizacional designa las características que distinguen a una organización de otra. Es el ambiente que se siente cuando entramos a un lugar de trabajo como una empresa, negocio u organización. Cada lugar tiene su propio clima de trabajo. Este clima parece afectar la conducta de las personas o grupos y también la forma que las organizaciones actúan entre sí. El clima de la organización puede conducir a un estilo relajado de trabajo o a un estilo muy tenso y orientado. Algunas propiedades del clima organizacional son: privacidad, producción orientación, entusiasmo e indiferencia.

El clima organizacional revelara las funciones de cada puesto, la manera como cada trabajador asume sus funciones, así como también permitirá entrever el tipo de apoyo social que tienen los empleados y las relaciones interpersonales que se dan entre ellos.

2.2.2.1. Cambios organizacionales: Para Furnham (2001) la ansiedad debido a los cambios organizacionales tienen que ver con los procesos de adaptación. La ansiedad se presenta principalmente en los niveles medios de gerentes que resienten los cambios dentro de la organización como son: cambios en las políticas empresariales, reorganizaciones, eliminación de niveles, provocan ansiedad. Lo que causa mayor ansiedad es la organización y el clima de una organización modificada.

2.2.2.2. Conflicto de funciones.

Furnham (2001). Menciona que el conflicto de funciones es un evento externo que puede provocar ansiedad, así como la falta de apoyo social o relaciones pobres con los demás y la responsabilidad por personal a mi cargo.

En algunos trabajos es necesario cambiar de funciones de jefe a amigo, profesor a compañero, policía a profesor. Cuando se tiene que cambiar de funciones esto causa cierto conflicto entre las personas. Esto se facilita cuando se tiene amistad con los compañeros y apoyo social. El conflicto de funciones incluye la ambigüedad de funciones que se refiere a la ansiedad provocada por la incertidumbre. Este ocurre cuando las personas no están seguras de las funciones que tienen que desempeñar, lo que se espera de ellos, la forma en que dividen su tiempo entre distintas funciones o bien cuando se cambian los objetivos y responsabilidades dentro de la organización.

2.2.2.3. Falta de apoyo social o Relaciones pobres con los demás. Las personas que tienen puestos de responsabilidad como los gerentes, el hecho de tener amigos y partidarios en momentos de crisis ayuda a disminuir la ansiedad en las situaciones que se presentan en el trabajo.

2.2.2.4. Responsabilidad por personal a mi cargo. La mayoría de las personas que tienen un puesto de responsabilidad tienen que motivar, recompensar, reprender, comunicarse con ellos, escucharlos, mediar en disputas, fomentar la cooperación y actuar como líderes, todo esto causa una gran ansiedad.

2.2.3. La estructura organizacional. La posición de la persona dentro de la organización determina ansiedad. Ivancevich y Donnelly (1975) citado en Ivancevich y Matteson (1989), realizaron una investigación donde la posición de vendedor en una estructura simple, experimentaba menos ansiedad y desarrollaban mejor su trabajo que los vendedores de estructuras mediana y alta.

Según Furnham (2001), la falta de participación en las decisiones y el desarrollo profesional provocan ansiedad entre los trabajadores.

2.2.3.1. Falta de participación en las decisiones: existe ansiedad provocada por impotencia y alienación. Muchas personas con puestos de nivel medio se sienten víctimas por las decisiones tomadas en niveles superiores, sobre las que no tienen control. Ya que no se les permite opinar o tomar decisiones sobre relevantes que afectan su trabajo.

2.2.3.2. Desarrollo profesional: también menciona que existe ansiedad por el Desarrollo profesional alcanzado y la inmovilidad de un ascenso. Es decir ansiedad provocada por permanecer en el mismo nivel. Los gerentes se crean expectativas debido a que el desempeño y la antigüedad son factores de desarrollo profesional. Cuando no obtienen ninguna respuesta a su aplicación y antigüedad en el trabajo se presenta la frustración y la ansiedad.

2.2.4. El territorio de la organización. De esta manera se describe el espacio personal o el escenario de actividades de una persona. Es el lugar donde la persona juega, bromea, trabaja y piensa. Es el espacio físico, personal y significativo para el empleado. French y Kaplan (1973) citado en Ivancevich y Matteson (1989) dicen que personas que trabajan en territorio ajeno a ellos, ocasionan ansiedad y tensión. Existe una excepción cuando las personas buscan refugio en otra área para evitar sentir ansiedad en la propia. También si otros grupos entran en el lugar de trabajo propio pueden provocar ansiedad.

2.2.4.1. Condiciones de trabajo: Algunos trabajos se desarrollan en condiciones difíciles y desagradables, como excesivo calor o frío, elevados niveles de ruido, poca luz, maquinaria antigua o ineficiente. Cuando esto no se puede controlar producen más ansiedad en el trabajador. Según Furnham (2001.)

2.2.5. Características de la tarea.

Para Ivancevich y Matteson (1989), existe un conjunto de atributos de la tarea, que directa e indirectamente influye sobre las respuestas afectivas y conductuales del empleado ante el trabajo. Los seis atributos son: la variedad (el número de actividades diferentes que pueden describirse para un trabajo), la autonomía (capacidad de disertación que tiene un empleado para desempeñar su trabajo), la interacción requerida (la cantidad de comunicación cara a cara requerida para desarrollar la tarea), la interacción opcional (la cantidad necesaria de

comunicación voluntaria cara a cara), los conocimientos y habilidades necesarios, y la responsabilidad necesaria para la ejecución de las tareas.

Existen dos conjuntos de atributos de la tarea que son fuentes potenciales de la tarea. Atributos extrínsecos e intrínsecos.

2.2.5.1. Atributos extrínsecos: La motivación extrínseca se deriva de fuentes ajenas al trabajo, como son la paga, los ascensos o las prestaciones.

2.2.5.2. Atributos intrínsecos: En un estado de superación intrínseca, el empleado atribuye las conductas asumidas en el trabajo a las recompensas derivadas del trabajo mismo, como la variedad, la autonomía, la identidad de la tarea, la significación de la tarea, y la retroalimentación. Si estas fuentes intrínsecas son importantes para un empleado, pueden dar como resultado conductas positivas e inclusive reducción del estrés.

2.2.5.2.1. Evaluación de desempeño deficiente. Según Furnham (2001.) La ansiedad es provocada por retroalimentación insuficiente, nula o preenjuiciada. Cuando no se tiene ninguna evaluación del trabajo que se está haciendo (o debería realizarse). Recibir retroalimentación negativa, sin indicaciones sobre como mejorar el desempeño. Estas dos situaciones producen demasiada ansiedad.

Según Furnham (2001) existe un gran número de eventos externos en el ambiente laboral que provocan ansiedad y que tienen una repercusión fisiológica, psicológica y conductual. Entre los más importantes encontraron:

2.2.5.2.2. Exigencias ocupacionales intrínsecas al trabajo. Algunas características asociadas con un trabajo en particular resultan ser ansiosas: Por ejemplo cuanto más se requiera en el trabajo a) tomar decisiones, b) vigilancia constante de máquinas, c) intercambio de información con otros, d) condiciones físicas desagradables, y e) realizar actividades no estructuradas, en lugar de estructuradas, más ansiedad tendera a causar en las personas.

2.2.5.2.3. Cargas excesivas e insuficientes por tener mucho o poco trabajo; Las cargas de trabajo se dividen en cuantitativas y cualitativas.

Las cuantitativas se refieren a la cantidad de trabajo que se tiene, ya que a menudo se tienen varios proyectos a la vez, y simultáneamente una gran cantidad de trabajo esperando, por lo cual se tienen que resolver dos o más demandas a la vez; y regularmente poco tiempo para concluirlo. La carga insuficiente cuantitativa es decir, el tener poco trabajo y mucho tiempo resulta en el aburrimiento.

Las cargas cualitativas de trabajo ocurren cuando la persona piensa que no tiene las habilidades, las destrezas o los recursos necesarios para realizar determinado trabajo. La ansiedad provocada por carga insuficiente de trabajo cualitativa ocurre cuando los trabajos tediosos, rutinarios y repetitivos se asocian con ausencia crónica de estimulación mental.

2.2.6. Entre la casa y el trabajo: ansiedad provocada por tener dos trabajos. Esta es más común entre mujeres que entre hombres. Se sufre ansiedad por las exigencias de la casa y el empleo. Furnham (2001 p. 339-343)

2.2.7. La tecnología.

El diseño óptimo, organizacional está en función de la tecnología. Cuando existen limitaciones tecnológicas en una organización, pueden aumentar el número de estresores para los trabajadores en la empresa. Esto mismo hace que el gerente tenga menos oportunidades para reducir la ansiedad.

Los requerimientos tecnológicos limitan al gerente a brindar mayor variedad en el trabajo tanto para los empleados como para él.

2.2.7. Las consecuencias de la ansiedad en el ambiente laboral.

Furnham (2001) menciona que las consecuencias de la ansiedad en el trabajo las sienten los individuos, sus familias, las organizaciones para las que trabajan y la economía en su conjunto.

Es posible a través del ausentismo y de las mediciones relacionadas con el desempeño, calcular los efectos de la ansiedad.

En el caso del individuo los efectos de la ansiedad en el trabajo normalmente se presentan en tres áreas, aunque existen diferencias individuales importantes.

Los principales síntomas de estrés laboral son:

2.2.7.1. Síntomas fisiológicos:

Considerable deterioro de la apariencia física, fatiga y cansancio crónicos, infecciones recurrentes, especialmente de las vías respiratorias, problemas de salud, como jaquecas, dolores de espalda, problemas estomacales y de la piel, signos de depresión, variaciones de peso corporal o hábitos alimenticios.

2.2.7.2. Síntomas emocionales:

Tedió o apatía: falta de afecto o desesperanza, cinismo y resentimiento, apariencia deprimida, expresiones de tristeza, postura encorvada, manifestaciones de ansiedad, frustración, desconsuelo.

2.2.7.3. Síntomas de comportamiento:

Ausentismo, accidentes, aumenta en el consumo de alcohol o cafeína, mayor consumo de cigarrillos, ejercicio obsesivo, fácil pérdida de los estribos, baja productividad, incapacidad de concentración o para terminar una tarea. (p.347)

Para la organización el costo del estrés y la ansiedad se observa en términos de desempeño. Por tanto se observa el fenómeno del agotamiento en el puesto, que se caracteriza por un estado de desgaste emocional, la despersonalización de otros en el trabajo y sentimientos de bajo logro personal.

Cuando las empresas tratan de eliminar algunos factores o condiciones productoras de ansiedad, mejorando el ambiente físico de trabajo, rediseñando puestos, reorganizando estructuralmente, introduciendo la administración por objetivos, y el aseguramiento de niveles mejores de participación por parte de los empleados, en especial en los cambios que más los afectan.

Según Cooper y Sadri (1991) citado en Furnham (2001), compararon dos grupos; uno que recibió asesoría acerca del estrés y el otro no se le ofreció ésta. Aunque no detectaron cambios en la satisfacción en el puesto o en el compromiso organizacional, llegaron a la

conclusión de que los miembros del grupo asesorado registraron una reducción del ausentismo y la ansiedad.

Las consecuencias de ansiedad en el ambiente laboral se observan en los aspectos: fisiológico, emocional y de comportamiento del trabajador. Cuando la ansiedad supera los límites del trabajador las consecuencias se manifiestan en malestar en su persona que lo imposibilita a vivir satisfactoriamente y a mantener una sana relación familiar y de amistad. Además ocasiona deficiencias en el trabajo, frecuentes incapacidades, ausentismo, accidentes, aumento de alcohol, cafeína, etc. Malestar emocional y sensación de cansancio crónico, problemas de comunicación y pérdidas económicas para la empresa. Todo esto hace pensar que el estudio de la ansiedad en el ambiente laboral requiere de mayor atención tanto de diferentes instituciones de salud como de las políticas de las empresas.

Capítulo 3. La mujer en el ambiente laboral.

El objetivo de este capítulo es conocer el desarrollo histórico del trabajo femenino, las características de este en México; los principales problemas que enfrenta la mujer en el trabajo y algunas investigaciones sobre la ansiedad de la mujer en el ambiente laboral.

Hablando desde un marco histórico la mujer siempre ha trabajado, desempeñando diferentes roles. En el siglo XX gracias a movimientos sociales feministas gana derechos y obligaciones que le han permitido encontrarse en el siglo XXI con ocupaciones múltiples. La mujer en México tiene un doble papel ya que tiene que desempeñar actividades que su rol de mujer le exige; como ser madre, cuidar de sus hijos y en ocasiones también de los padres, por otro lado; estudiar y trabajar. Estas actividades hacen que la mujer reparta su tiempo; entre su trabajo, estudios y su familia ya sea la de origen o la propia, llevándola a reducir sus actividades de recreación, su tiempo de esparcimiento individual; situación que a la larga le va ocasionando ansiedad.

Ansiedad que le permite desempeñar varios papeles a la vez, pero que también le invade y le puede ocasionar problemas de salud como depresión, enfermedades psicosomáticas, desintegración familiar etc.

Por las razones arriba indicadas se requiere realizar investigaciones en cuanto al estado y al rasgo de ansiedad de la mujer mexicana que trabaja, ya que existen pocas investigaciones al respecto.

Uno de los principales problemas que enfrenta la mujer en el trabajo es el bajo salario, aunque realice un trabajo igual que el hombre tiende a recibir un bajo salario, otro es el de la maternidad y la crianza de los hijos, los factores científicos y tecnológicos involucrados en la empresa reducen el número de mujeres para un trabajo. Los factores educativos impulsan a la mujer a alcanzar altos niveles de estudios pero no hay opciones de trabajo, Los factores históricos y culturales marcan el patrón que la mujer tiene que seguir para ser aceptada en su ambiente social.

Vemos que es necesario estudiar el carácter que va teniendo el trabajo femenino desde el ámbito psicológico; específicamente la ansiedad. Lo cual permitirá iniciar un proceso de

actualización en las estructuras económicas, políticas y sociales; que de pie a mayores estudios respecto de la ansiedad y asegure salud psicológica a la mujer mexicana.

3.1. Marco histórico del trabajo femenino.

A lo largo de la historia de la humanidad la mujer siempre ha trabajado. Inicialmente sus actividades fueron las de recolección, pesca y caza, las cuales se realizaban de acuerdo al ciclo natural de las estaciones; motivo por el cual se trasladaba de un sitio a otro en la medida en que se agotaban los recursos.

Santos (1998) dice que: La organización social del trabajo se basó fundamentalmente en dividir el trabajo en pesado y liviano, el primero lo hacían los hombres y el segundo las mujeres, los ancianos y los niños.

Los hombres se dedicaron a la caza y a la pesca. Mientras que las mujeres comenzaron a ocuparse del trabajo agrícola y del huerto. Cuando las mujeres se quedaban en la casa observaban lo que pasaba con las semillas de los frutos desechados, entonces paso a sembrar y así apareció la agricultura. La mujer a lo largo de miles de años, desarrolla la primitiva técnica agrícola.

Al mismo tiempo que esto pasaba fue domesticando a la gallina, al cerdo, a la vaca, al caballo, al perro y a otros animales que encontraban en los desechos, en las sobras de alimentación de la tribu.

En las épocas en que se escaseaban los frutos y los animales de caza, la tribu se apoyaba en la agricultura y cría de animales que la mujer había desarrollado.

En este periodo la mujer desarrolla más sus capacidades de observación y razonamiento, llega a ocupar la posición dominante, es decir la del matriarcado.

En esta etapa histórica la mujer tiene un relevante papel laboral, permanecían en la aldea, haciéndose cargo de la administración y de las labores propias de la agricultura, así como del cuidado de la educación y alimentación de los hijos, entre otras actividades.

Ruiz y Peniche (1987) opinan que al evolucionar las sociedades, paralelamente con el desarrollo de la tecnología, el hombre asumió las actividades inherentes a la administración

y el gobierno de la comunidad, mientras que la mujer se conformo alrededor de las actividades del hogar.

Aquí debemos recalcar que durante el periodo de la producción agrícola prácticamente no había una diferencia entre trabajo del hogar y el realizado fuera del hogar con la cría de los animales y la agricultura, por lo que la actividad cotidiana de la mujer, de alguna manera estaba enclavada en el escenario laboral.

Opina Ruiz y Peniche (1987) que las familias de sembradores, tenían roles laborales específicos para los miembros femeninos y de igual manera para las familias gobernantes asignaban roles laborales específicos a sus miembros femeninos.

Las sociedades agrícolas se dedicaban a producir lo que consumían y los excedentes se destinaban al intercambio. Después estas comienzan a producir enseres del hogar, ropa, armas y productos similares; la mujer participaba en su elaboración.

Ruiz y Peniche (1987) dicen que en la esclavitud se incorporan masas de trabajadores, inclusive mujeres y las labores encomendadas a los esclavos siempre fueron penosas, fatigosas, desagradables o peligrosas; la explotación en ocasiones llego a ser inhumana.

Con la aparición y desarrollo de las ciudades-estado, los roles masculino y femenino fueron haciéndose más nítidos, más específicos y diferenciados, ya que particularmente, en las clases sociales dominantes se les asignaban roles importantes a las mujeres. Como en Grecia y Roma donde las mujeres eran las herederas no sólo de la fortuna, sino del poder mismo; así al morir el esposo o el padre, si era viudo, la hija era la depositaria del poder y de los bienes, por lo que los aspirantes a ellos debían de cortejarla o someterse a pruebas para ser elegidos u obtenerlos a través del matrimonio. Durante este periodo la diferenciación de lo masculino y lo femenino se intensificó y propició que ciertas actividades fuesen vedadas a las mujeres, mientras que otras fueron exclusivamente asignadas a ellas.

Ya con la constitución de los imperios dicha diferenciación fue aun mayor, aunque es de mencionar que esto afecto especialmente a las clases altas, ya que en las clases bajas la

mujer continuó trabajando incansablemente y colaborando estrechamente junto a los hombres en los procesos de producción.

La diferencia más notable entre lo masculino y femenino fue la condición sexual, la que de una u otra forma, fue matizando a lo largo del tiempo la condición laboral femenina y masculina, así como el acceso al producto y a las fuentes del poder, que le dio a la mujer una condición de dependencia con respecto al hombre. El desarrollo de los procesos de trabajo ocasionó que paulatinamente, el trabajo de la mujer fuese desvalorizado e incluso, con la aparición del dinero, en algunos casos, no remunerado, situación que se prolongó a lo largo del tiempo hasta nuestra época.

Ruiz y Peniche (1987) dicen que en la última fase de la producción agrícola, al desarrollarse plenamente las formas de producción artesanal, la mujer ya aparece como un elemento secundario de la producción en todos los sectores organizados y formales, cuya remuneración es menor.

Durante la época del Renacimiento en las clases bajas, las mujeres siguen desempeñando múltiples actividades, las cuales en su mayoría no son competitivas económicamente, ni rentables.

Durante la Revolución Industrial el papel de la mujer fue básico para el desarrollo de la industrialización, ya que el procesamiento de la materia prima se realizaba en el hogar de los trabajadores, en el cual muchas veces los hombres meramente eran los acarreadores del trabajo y las mujeres los obreros productivos.

Durante la instauración de la manufactura, en determinados sectores, tales como los textiles y la perfumería, la mujer fue obrera. Fue mano de obra barata, trabajó largas jornadas, los períodos de descanso se suprimían o eran mínimos, no había prestación alguna.

Para la mujer de la clase media tampoco resultaba fácil obtener los medios de subsistencia, lo que las obligó a ofrecer su fuerza de trabajo bajo diferentes modalidades, a cambio de precarios salarios, en oficinas, maquinando, entre otros.

Lunardini (1996) dice también que las mujeres fueron cruciales para el sistema de fabricación en las siguientes dos décadas del siglo XIX. Las mujeres fueron empleadas en

más de 100 industrias diferentes en Norteamérica y el mismo movimiento se manifestó en México aunque en menor escala. En la mayor parte, fueron empleadas marginadas en las industrias, y por la economía en términos de producción.

El primario sistema de fabricación consistió primariamente de textiles, industrias relacionadas a las textiles, incluyendo la industria del vestido y la del zapato.

Las condiciones de las mujeres vinieron a ser peores después de la invención de la máquina de coser en 1840. Los primeros operadores de las maquinas fueron hombres y si una mujer quería hacer algo de dinero tenia que comprar una máquina de coser. Se daba trabajo para que las mujeres y los niños lo hicieran en casa.

Nuevamente, el salario fue cerca de la mitad de lo que el hombre ganaba trabajando en una fábrica.

Para la mitad del siglo XIX el número de mujeres empleadas en el trabajo de casa declinó con la aparición de las fábricas principalmente en la industria del vestido, y otras.

Como dicen Ruiz y Peniche (1987) Las guerras de finales del siglo XIX y las dos guerras mundiales del siglo XX obligaron a la mujer a infiltrarse en los escenarios laborales formales. La ausencia de la mano de obra masculina les abrió las puertas a la incorporación del trabajo en las fábricas. Además, la intensificación del ciclo de consumo masivo, y la necesidad de una mayor rentabilidad de las empresas y de contar con mercados más amplios, forzó la incorporación definitiva de las mujeres a los sectores formales de la producción, entrando de lleno a la competencia en el mercado de trabajo.

Lunardini (1996) menciona que gran parte del siglo XIX, la basta mayoría de mujeres quienes trabajaron por salarios fueron sirvientes domesticas, lavanderas, obreras, artesanas.

Mujeres jóvenes, solas, inmigrantes, quienes en tiempos tempranos tal vez fueron sirvientes, frecuentemente estuvieron dentro del trabajo doméstico porque este ofrecía un lugar para vivir, hospedaje y comida. Esto hizo que los salarios fueran extremadamente bajos, largas jornadas de trabajo y la carencia de tiempo personal y privacidad.

Valencia et. al. (2001) dice que a partir de 1930 la mujer fue tema gubernamental porque existía mucha mortalidad materno-infantil, un crecimiento acelerado de la población, por lo que se comenzaron a gestar programas para abatir estos problemas. Esos programas reforzaron los roles femeninos de esposa, madre y ama de casa.

Lunardini (1996) dice que la mujer en México adquirió el voto de elección nacional hasta 1958, y fueron marginadas en el trabajo industrial y se dijo y era un hecho que solamente la crianza y las labores del hogar eran las actividades principales de la mujer. En el campo educativo los puestos de trabajo solo eran como profesora.

Como menciona Pérez (1996) la mujer se incorporo al trabajo industrializado y con ello entra al proceso de producción y una serie de consecuencias imprevisibles, dándole esto una toma de conciencia de sus derechos y funciones sociales, entonces participa en movimientos sindicales, y en organizaciones de mujeres y contribuye a la aparición del movimiento feminista.

Uno de los apoyos otorgados a la organización de la mujer en el campo de trabajo es “La Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer” conducida por las Naciones Unidas y llevada a cabo en la Ciudad de México en junio y julio de 1975.

Uno de los resultados positivos de la Conferencia del Año Internacional de la Mujer fue un incremento concerniente por el interés en la escritura sobre el estatus de la mujer en México. Por contraste, la literatura que emergió en la década de los 70' representó una perspectiva política diferente sobre la historia de la participación política de la mujer Mexicana en México.

La clase media femenina inició su incorporación al trabajo en escenarios formales; en puestos de oficina: secretarías, limpieza, o estudio de puericultura para atender y educar a los niños; como maestras, educadoras, más adelante en forma ambiciosa la mujer se incorpora a estudios superiores, cada vez con mayor número y variedad de carreras, ocupando puestos de responsabilidad, dirección y de técnica, también en profesiones como médico y dentista.

En la actualidad la mujer, trabaja en el sector formal, en el sector informal y, además ejecuta las tareas domésticas, y se desempeña como madre y esposa, lo que llega a crear ambigüedad, indecisiones, frustraciones y dificultades. Además esta ingresando en diferentes campos como la literatura, los deportes, el trabajo político, el arte, la economía, y como ejecutiva, al frente de grandes negocios.

Galindo (2000) dice que a principios del siglo XXI podemos observar cambios en el mundo del trabajo, por un lado la aparición de un mercado mundial, aparición de grandes bloques económicos que abarcan varias naciones, es decir la aparición de nuevas estructuras supranacionales. La globalización de la economía, da lugar a una economía sin límites. Por lo tanto los trabajadores ahora se movilizan a través de los medios de comunicación más avanzados, uno de ellos es la computadora. Esta herramienta viene a cambiar el lugar de trabajo (muchas veces es el mismo hogar), los horarios (aumentan). Por otro lado el trabajador tiene que ser flexible y aprender diversas tareas de acuerdo a las necesidades de la producción.

...”El giro de mayor profundidad, por las consecuencias que tiene sobre los hábitos de las familias, es el fenómeno de la feminización de la fuerza de trabajo. No sólo en México sino en el mundo en su conjunto, puede observarse lo que llamaríamos una ola de incorporación de la mujer a las tareas productivas. El proceso tiene que ver con la proliferación de la maquila, y también con la nueva maquinaria, mucho más ligera y fácil de manejar, y se asemeja a aquella ola de incorporación de la mujer a la actividad fabril durante el siglo XIX a partir del surgimiento de las máquinas-herramientas”. (Galindo, 2000: pag. 14.)

La flexibilidad de los procesos de trabajo, la diversificación de las mercancías han creado los llamados nichos del mercado, que han sido aprovechados por micro y pequeñas empresas. Estas son no gubernamentales. La mujer está integrándose e incluso como cabeza directiva de estas.

En resumen y retomando a Lunardini (1996) la mujer siempre ha trabajado. Cuando hombre y mujer trabajaron juntos en la casa, el trabajo de la casa fue altamente valorado haciendo caso omiso de quien hacía la tarea o que tareas se hacían. Cuando, con la emergencia de una

economía de mercado, el trabajo de los hombres fue puesto fuera de casa, y cuando el salario fue pagado por trabajo fuera de casa, el trabajo de la casa fue devaluado.

La idea de que la mujer que no trabajaba fuera de casa por un salario no hacía un trabajo del todo vino a ser una idea aceptada culturalmente solamente al principio del siglo *XIX*. Con algunas excepciones, la mujer siempre ha tenido: su trabajo pagado fuera de casa y su trabajo no pagado en la casa. Pero aún en aquellas circunstancias, las esposas fueron responsables de supervisar a sus sirvientes, en cambio si este trabajo lo realizara un hombre fuera de casa tal vez lo llamaría un puesto de dirección.

Como opina Ruiz y Peniche (1987) La mujer trabajó en las sociedades agrícolas y además en las faenas del hogar, en la Revolución Industrial se especializó en diferentes campos y continuó, haciendo las labores de la casa, en el siglo *XIX* se solicitó su empleo pleno en los sectores formales de la producción. Y actualmente continúa trabajando; conquistando diferentes ámbitos que en el siglo pasado no había tocado.

3.2. Características del trabajo femenino en México.

En México según datos del XII Censo de población y vivienda, la población total mexicana es de 97 483 412 habitantes. De los cuales 50 007 325 son mujeres (51.5%) y 47 592 253 hombres (48.5%)

De 1970 al año 2000 la población de mujeres se duplicó de 24 159 624 a 50 007 325.

De los 3 sectores productivos; el primario, el secundario y el terciario, es en este último donde la mujer tiene una mayor participación.

En un año del 2001 a 2002 la actividad en el sector servicios aumentó 2.4 por ciento. A diferencia con el sector industrial y el agropecuario que disminuyeron su actividad económica.

“Las actividades encuadradas en el sector servicios conforman el sector terciario y son las siguientes: transporte, comunicaciones, comercio, intermediación financiera, seguros, enseñanza, asistencia sanitaria, hotelería, defensa, aquellas funciones de la administración pública no encuadrables en el sector primario o secundario, rentas de propiedad, ejercicio de las profesiones liberales, y las artes y cualquier otra actividad no dirigida a la producción física de bienes”. (Suárez, 1989; pag. 493.)

El número de mujeres trabajadoras supera al contabilizado en los Censos, puesto que la mujer desempeña trabajos temporales y eventuales, esto da lugar a que no se contabiliza como activa en esta fuente estadística.

Además en el sector agropecuario el trabajo de la mujer, en muchos lugares se considera como una extensión de su labor del hogar, por lo tanto quedan fuera de este rubro en la estadística.

El sector terciario es referente a los servicios, donde se encuentra concentrada nuestra población de estudio; las secretarías y las mujeres que realizan un trabajo educativo con puestos de técnicas.

En el cuadro 1 se observa que es el sector terciario el que cuenta con un 21.65% de población ocupada. De la población de 12 años y más que son 71 191 339 hab. Un total de 39 633 842 forman la población económicamente activa, de los cuales los que se encuentran ocupados corresponden a 38 983 855 personas y el resto; 649 987 están desocupados.

CUADRO 1. POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN EL AÑO 2000.				
	SECTOR			
Población ocupada	Primario	Secundario	Terciario	No especificado
38 983 855	7 060 706	10 418 397	21 344 965	159 787
% según población total 97 483 412	7.22%	10.31%	21.65%	.22%

El cuadro 2 se refiere a la población que produce bienes y servicios para el mercado y se observa el comportamiento de la población económicamente activa con cobertura nacional. El comportamiento de la población económicamente activa de la mujer de 1970 al año 1999 aumentó de 2 654 292 a 13 314 504, lo cual indica la inserción de la mujer al mercado de trabajo, llegando a ser el 33.33% de la fuerza económicamente activa, de la población mexicana.

**CUADRO 2. POBLACIÓN QUE PRODUCE BIENES Y SERVICIOS PARA EL MERCADO
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA
COBERTURA: NACIONAL**

PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1970	2 654 292	10 255 248	12 909 540
1991	9 599 035	21 630 013	31 229 048
1999	13 314 504	26 436 881	39 751 385

Participación y empleo

En el cuadro 3 se muestran las tasas específicas de participación económica para las mujeres; esta aumento de 19.6 en 1990 a 29.9 en el 2000. Mientras que la tasa laboral masculina se mantiene estable de 68.0 a 70.3 en 10 años (1990-2000.) Lo cual indica que las mujeres están participando un 10.3% más en la economía formal que hace 10 años.

CUADRO 3. ESTADÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS INDICADORES RELEVANTES PARA ESTUDIOS DE GÉNERO, 1990-2000		
INDICADOR	1990	2000
TASAS ESPECÍFICAS DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA		
HOMBRES	68.0	70.3
MUJERES	19.6	29.9

En el cuadro 4 referente al porcentaje de población ocupada, donde la principal ocupación es profesional o técnico(a) disminuyó de 22.0% a 18.9% para las mujeres en 10 años (1990-2000). Sin embargo el porcentaje de población de 15 años y más analfabeta disminuyo para las mujeres de 15.0% a 11.3% en 10 años de 1990-2000.

CUADRO 4. ESTADÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS INDICADORES RELEVANTES PARA ESTUDIOS DE GÉNERO, 1990-2000		
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA, PRINCIPAL OCUPACIÓN ES PROFESIONAL O TÉCNICO(A)		
HOMBRES	10.6	12.0
MUJERES	22.0	18.9

PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS ANALFABETA		
HOMBRES	9.6	7.4
MUJERES	15.0	11.3

En el cuadro 5, respecto al porcentaje de población ocupada que percibe más de 5 salarios mínimos, se puede ver claramente que la cantidad de mujeres que obtiene más de 5 salarios mínimos aumento de 4.6 en 1990 a 10.4 en el 2000. También el porcentaje de hogares con jefatura femenina aumento de 17.3 a 20.6%, de 1990 a 2000.

CUADRO 5. ESTADÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS INDICADORES RELEVANTES PARA ESTUDIOS DE GÉNERO, 1990-2000		
PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA QUE PERCIBE MÁS DE 5 SALARIOS MÍNIMOS		
HOMBRES	8.8	13.5
MUJERES	4.6	10.4
PORCENTAJE DE HOGARES		
CON JEFATURA MASCULINA	82.7	79.4
CON JEFATURA FEMENINA	17.3	20.6

En el cuadro 6 referente a la situación demográfica, fecundidad y tasa bruta de natalidad. Se puede observar como la tasa bruta de natalidad ha disminuido de 43.10% a 21.67% de 1970 a 2000. Esta disminución es uno de los factores que ha contribuido a incrementar la actividad laboral de la mujer.

CUADRO 6. SITUACIÓN DEMOGRÁFICA, FECUNDIDAD. TASA BRUTA DE NATALIDAD. COBERTURA: NACIONAL.	
	NACIMIENTOS POR 1000 HABITANTES
PERIODO	TOTAL
1970	43.10
1990	28.02
2000	21.67

En el cuadro 7 referente a la población que produce bienes y servicios, perteneciente a la población económicamente activa por nivel de instrucción; se observa que la mujer ha logrado un aumento en los niveles de estudios de secundaria de 11.1 a 15.5. En el nivel superior de estudios este aumento va de 9.2 a 13.0 y en el profesional medio de 1.2 a 1.8 de 1991 a 1999.

Lo cual nos indica que la población que trabaja en el sector terciario esta aumentando sus nivel de estudios tanto a nivel medio, como superior e incluso profesional.

CUADRO 7. POBLACIÓN QUE PRODUCE BIENES Y SERVICIOS CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA %, POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN SEGÚN SEXO. COBERTURA: NACIONAL			
PROFESIONAL MEDIO			
PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1991	1.2	0.7	0.9
1999	1.8	1.4	1.5
SUPERIOR			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1991	9.2	10.0	9.7
1999	13.0	11.5	12.0
SUBPROFESIONAL			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1991	16.8	4.0	8.0
1999	11.5	3.3	6.8
SECUNDARIA COMPLETA			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1991	11.1	13.6	12.8
1999	15.5	17.9	17.1

La educación formal femenina ha actuado de una manera positiva, sobre las posibilidades laborales de la mujer. La participación en el nivel educativo superior se ha elevado en los últimos 13 años.

En el cuadro 8 que muestra el tipo de actividades de la población del sector de bienes y servicios permite observar que la participación de la mujer al ámbito laboral no limita a está para que abandone otras actividades, ya que se observa un aumento de 85.0 a 88.2 % de mujeres que además de trabajar también realizan quehaceres domésticos, cabe aclarar que este porcentaje supera al de los hombres, que realizan la misma actividad.

De igual manera un 5.5% a 6.1% (1995-1999) de mujeres trabajan, estudian y hacen quehaceres domésticos (comparado con los hombres.)

CUADRO 8. POBLACIÓN QUE PRODUCE BIENES Y SERVICIOS PARA EL MERCADO			
CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA			
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA % POR TIPO DE ACTIVIDADES SEGÚN SEXO %.			
COBERTURA: NACIONAL			
SOLO TRABAJA			
PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1995	7.5	62.4	44.8
1999	4.8	48.8	34.1
TRABAJA Y HACE QUEHACERES DOMÉSTICOS			
PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1995	85.0	30.8	48.2
1999	88.2	44.6	59.2
TRABAJA Y ESTUDIA			
PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1995	2.0	3.8	3.2
1999	0.9	2.7	2.1
TRABAJA, HACE QUEHACERES DOMÉSTICOS Y ESTUDIA			
PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1995	5.5	3.0	3.8
1999	6.1	3.9	4.6

El cuidado de los hijos.

Actualmente en países donde se tienen que pagar altas sumas de dinero por el cuidado de los hijos según afirma García (1996), la mujer esta dejando de trabajar en un alto porcentaje cuando se tienen hijos menores de cinco años. Por el contrario la presencia de niños mayores de 11 años, el número de adultos en la familia, la tasa de desempleo regional, y el coste del cuidado de los hijos favorece la utilización de servicios no pagados. Un aumento en el nivel educativo del marido y un aumento del salario de la mujer favorecen la utilización de servicios mercantiles para el cuidado de los hijos.

Estado civil.

En el cuadro 9 referente al estado civil de las mujeres, se observa que la tendencia de la población de mujeres que produce bienes y servicios para el mercado, es que tanto las mujeres solteras, las viudas y divorciadas superan en porcentaje de población económicamente activa a los hombres. Al contrario en cuanto al estado civil casada o unida, es menor la cantidad de mujeres económicamente activas respecto a los hombres.

CUADRO 9. POBLACIÓN QUE PRODUCE BIENES Y SERVICIOS PARA EL MERCADO			
CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA % POR ESTADO CIVIL SEGÚN SEXO. COBERTURA NACIONAL			
SOLTERO			
<i>PERIODO</i>	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1995	41.7	32.9	35.7
1999	40.1	32.0	34.7
CASADO(A)			
<i>PERIODO</i>	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1995	45.2	64.3	58.2
1999	45.8	64.7	58.4
SEPARADO(A), DIVORCIADO(A), VIUDO(A).			
<i>PERIODO</i>	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1995	13.1	2.8	6.1
1999	14.1	3.3	6.9

El nivel de educación

Y continúa afirmando García (1996) que el empleo de las mujeres casadas comparado con el de las mujeres solteras, es diferente en el sentido de que el empleo de las mujeres no solteras es más sensible a la situación del mercado de trabajo que el de las solteras. Debido a que la mujer no soltera posee una participación laboral más elevada, dado que su tiempo en el hogar también es mayor.

Dice que hay mayor número de mujeres no solteras que trabajan respecto al de solteras. Esto porque las solteras invierten más en educación que las no solteras.

“El comportamiento de las mujeres solteras ante la actividad laboral es similar al masculino, en el sentido de que no esta condicionado por las circunstancias personales o las condiciones del mercado de trabajo, mientras que la participación de las mujeres casadas está fuertemente influenciada por características familiares” (García 1996 p. 250) .

Tipo de jornada laboral

La formación educativa incrementa la probabilidad de trabajar y en concreto estimula a la mujer a trabajar a tiempo completo.

La edad de forma general, incide negativamente respecto a la probabilidad de empleo. Referente al tipo de jornada elegida son las mujeres más jóvenes las que se inclinan por empleo a tiempo completo.

El número de hijos obstaculiza la jornada larga de trabajo, pero no elimina los empleos parciales.

3.3. Trabajo femenino remunerado y trabajo femenino no remunerado.

3.3.1. Trabajo femenino remunerado

El concepto trabajo se define como aquella actividad económicamente productiva en la medida en que genera un producto, sea este cuantificado o no, que satisfaga necesidades o fines humanos (Colón de Zaldondo, 1987), citado en Burgos (1996.)

Según García (1996) y actualmente las estadísticas del XII Censo de Población y vivienda demuestran que existen algunas variables que explican el aumento en la participación laboral femenina: circunstancias personales, del marido y familiares. Dentro del primer grupo; circunstancias personales, el salario de la pareja favorece la incorporación al mercado laboral, especialmente para las casadas. En general para las mujeres casadas, un incremento en los ingresos del marido no sólo no reduce su participación sino que la incrementa ligeramente. En cuanto a las características familiares, la presencia de hijos mayores de 11 años facilita la actividad laboral. Otra variable importante es el volumen de ingresos no salariales disponibles por la mujer. Se ha observado que cuando el marido trabaja y el salario de este es alto la mujer también tiende a trabajar, observándose aquí que

la mujer no solo trabaja por necesidad económica, sino también por otros motivos. El aumento en el nivel de estudios, el estado civil de separada, divorciada y viuda, el número de hijos y las edades de estos, si existe uno mayor de 11 años permite que la mujer pueda trabajar, así como la presencia de otros adultos en la familia que pueda cuidar a hijos menores.

La mujer ha desarrollado dos actitudes hacia el trabajo, dependiendo de su grado de educación de la clase social a la que pertenece.

Diferentes investigaciones, entre ellas las de Pearl Jephcott (citado en Ruiz y Peniche, 1987), han evidenciado que las mujeres beneficiadas por la educación superior ocupan puestos de mayor amplitud de actividades, en los cuales se tienen que tomar decisiones importantes y asumir responsabilidades, y aplican ampliamente sus conocimientos y habilidades. En cambio, aquellas que tienen un bajo nivel escolar, vienen ocupando puestos de obreras, experimentan menor atracción por su trabajo, porque sólo ejecutan labores monótonas y mecanizadas en las cuales se aplican habilidades exclusivamente motoras y perceptuales; estas mujeres consideran su empleo como una fase inevitable de su vida, y lo perciben como temporal, deseando que su duración sea lo más corta posible.

Igualmente, la mayoría de las secretarias, dependientas o empleadas que desempeñan tareas rutinarias, con escasas perspectivas de ascenso o de obtener mayores ingresos, desean escapar del trabajo, de los jefes y de los horarios rígidos.

Así también las labores de la ama de casa, no siempre son diversas y a veces resultan incómodas y molestas, permitiendo, tal vez, un sentido de filiación e incorporación hacia un proyecto más trascendente donde se tiene una mayor participación, acompañada también de un cierto sentido de libertad.

Para las mujeres que realizan ambas actividades la vida se torna monótona, y tensa. Ya que mientras tienen que realizar la misma rutina todos los días a veces siguiendo un horario estricto, al paso del tiempo esto va exigiendo más tiempo para estar ocupada y menos para el descanso y el esparcimiento.

Las mujeres que realizan trabajos técnicos o profesionales encuentran satisfacción en su trabajo y se frustran con las labores domésticas si no se les brinda oportunidad de manifestar su talento: esta frustración se manifiesta por quejas continuas, alusiones a un pasado feliz y actitudes negativas.

Parece haber una regla general, que mientras más elevado es el nivel de instrucción, mayor es la tendencia de la mujer a incorporarse a la fuerza de trabajo.

3.3.1.1. Los salarios femeninos

Mc. Allen (1995) dice que la historia a maltratado a las mujeres, ya que las ha clasificado como trabajadoras “baratas”.

Aun en la actualidad, un estándar de salarios iguales evade a las mujeres. Existe una diferencia salarial entre los hombres y las mujeres que desempeñan el mismo trabajo.

Desde la revolución de los años sesenta las mujeres han realizado valiosas mejoras y movimientos ascendentes, pero en el aspecto salarial falta mucho, ya que aun es creencia general de muchos hombres, que las mujeres carecen de las capacidades o de la inteligencia (o de ambas) para aprender y mantener una carrera y una familia de manera simultánea. Las mujeres cada vez, en mayor número están manteniendo una familia, una carrera y hasta un matrimonio muy exitosa y admirablemente.

Carol Klieman (1992) citado en Mc Allen (1995), dice que las mujeres obtienen menor recompensa por su experiencia salarial.

Schmukler (2000) menciona que la jefatura femenina va en aumento, desde hace 40 años. Entendiéndose como mujeres jefas aquellas que trabajan y mantienen económicamente el hogar. En 1950 se observó un 13.2 %, en 1970; 15.3%, en 1990; 17.3, en el 2000; 20.3%. Estos resultados pueden estar disminuidos en el sentido de que existen tergiversaciones en los datos de jefatura: mujeres que son jefas reales en el sentido económico pero no reconocidas por los informantes de la familia por la presencia de un compañero varón, u otro varón adulto en la casa.

Las mujeres jefas tienen una triple carga en comparación con las mujeres no jefas y con los hombres jefes, las mujeres jefas generalmente no tienen cónyuges, tienen menores ingresos comparativos, no tienen quién cuide a sus hijos y quién realice sus tareas domésticas.

Las mujeres al participar más activamente en la vida pública, están entrando en crisis con su identidad tradicional.

Las jefas del hogar tienen que enfrentar cargas múltiples: el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico, la provisión de ingresos.

La discriminación en los salarios tiene un efecto mayor en el hogar cuando ella aporta el ingreso principal o único.

3.3.1.2. Trabajo femenino no remunerado.

Para Burgos (1996) las imágenes que resultan comúnmente del término trabajo tienen que ver con actividades por las cuales se devenga dinero, como por ejemplo, una persona realizando una tarea en una oficina, vendiendo un producto, conduciendo un autobús o manejando un negocio propio. No pensamos, generalmente que el lavar, cocinar, limpiar la casa y las demás tareas del hogar son trabajo y sí las señalamos como una obligación de la mujer o una demostración de amor hacia la familia. Sin embargo, cuando esas mismas tareas del hogar son separadas del mismo y se da un pago por éstas, como es el caso de las tintorerías, restaurantes, guarderías, entre otros, entonces las clasificamos como trabajo. Fraerman (1992) citado en Burgos (1996) señala que “una gran parte del trabajo de la mujer es uno real pero inexistente a los ojos de quienes llevan las cuentas, en suma un trabajo invisible”. No se contabiliza a la mujer que hace el trabajo en su casa como trabajadora en servicio doméstico como ocupación, éstas son consideradas fuera del grupo trabajador.

En este sentido las tareas en el hogar son trabajo que no es remunerado pero que satisfacen unas necesidades. Es trabajo también cuando las mujeres preparan a sus hijos e hijas para ser futuros trabajadores y trabajadoras, enseñándoles responsabilidad, la importancia del trabajo y preparándolos físicamente; y cuando diariamente prepara y mantiene a su esposo, hijos e hijas en la fuerza laboral. Específicamente, cuando les prepara sus alimentos, vestimentas, les escuchan las quejas del trabajo, los alimentan, les dan ánimo, brindan

apoyo a sus esfuerzos, organizan sus papeles y hasta los cuidan cuando están enfermos para que puedan continuar trabajando.

Para Marceau (1980) el papel de la mujer se concibe como lo opuesto al papel profesional. La esposa se ocupa en las tareas de servicio de la familia, y es la encargada del cuidado y desarrollo de los hijos. Respecto al trabajo de la mujer en el hogar este resulta ser completamente diferente al del hombre en tanto que “un hombre sigue una carrera y una mujer funda una familia”. Pero al estudiar el apoyo que la mujer brinda al hombre económicamente activo, se observan matices culturales, que rigen cierto comportamiento femenino. Mientras más importantes son las empresas y más brillantes las carreras que ofrecen, más se burocratizan. En la medida que el hombre tiene un puesto más alto más se va separando de su familia, en el sentido que físicamente tiene que desarrollar diferentes funciones fuera de casa, de su ciudad, del país y por lo tanto lejos de su familia. Pero es aquí donde depende más de su familia y precisamente de la mujer.

Así también las labores de la ama de casa, no siempre son diversas y a veces resultan incómodas y molestas, permitiendo, tal vez, un sentido de filiación e incorporación hacia un proyecto más trascendente donde se tiene una mayor participación, acompañada también de un cierto sentido de libertad.

Para las mujeres que realizan ambas actividades la vida se torna monótona, y tensa. Ya que mientras tienen que realizar la misma rutina todos los días a veces siguiendo un horario estricto, al paso del tiempo esto va exigiendo más tiempo para estar ocupada y menos para el descanso y el esparcimiento.

El papel de la mujer en la casa tiene varios aspectos. Si se funda una familia es necesario atenderla y mantenerla durante un período largo. El pago del mantenimiento y limpieza de la casa es elevado. El papel de la mujer como ama de casa comprende una función económicamente productiva.

Por un lado ayuda a que la familia tenga un bienestar que el consumo mercantil por sí solo no puede darle. Permite que el poder adquisitivo del matrimonio aumente e indirectamente, lo asegura al crear un ambiente de vida agradable para toda la familia.

3.4. Principales problemas que enfrenta la mujer en el trabajo

Existen algunos determinantes del problema laboral en las mujeres, citados en Ruiz y Peniche (1987) que son:

1.- La diversificación de las ocupaciones femeninas evidencia parte de la problemática. El trabajo femenino se identifica en la medida en que se aproxima e incorpora al sector formal de la producción, mientras que no se considera trabajo si ocurre en el sector informal de la producción.

2.- La situación que tal vez tipifique la situación laboral femenina es su condición sexual, ya que, en cierta forma el aspecto sexual está más presente en la mujer que en el hombre; ejemplos de ello son la menstruación y la maternidad, que traen consigo un cambio cíclico hormonal, lo cual puede condicionar los patrones conductuales.

Tal vez lo más definitivo es la maternidad y la lactancia.

El embarazo implica; trastornos y demanda ciertos cuidados por lo tanto en algunas ocasiones la maternidad también restringe la ejecución de labores, especialmente al inicio de ésta, durante el primer periodo después de haber dado a luz.

Más adelante aunque la maternidad ya no es tan demandante se requiere de la presencia de la madre en determinados momentos y etapas críticas del desarrollo de los menores.

Por estas situaciones descritas anteriormente se ha desarrollado una Teoría Laboral de la Mujer. La cual se divide en tres etapas:

- a.- Periodo inicial. Va desde el matrimonio hasta el nacimiento del primero o segundo hijo,
- b.- Retiro.- Hasta que el hijo menor alcanza una edad conveniente y
- C. - Reintegración, Hasta alcanzar los requerimientos de la jubilación.

Este es sólo un esquema que puede ser discutible, pero que puede servir para adecuar las políticas de empleo femenino.

3.- La relación entre la familia y el trabajo es otra característica que tipifica la relación laboral femenina, ya que la mujer es indispensable en el hogar para el desarrollo de los hijos y su cuidado, además del apoyo que brinda a su pareja.

3.4.1. Factores que influyen en el trabajo femenino:

3.4.2. El factor biológico.

La más constante y universal es el factor biológico y de manera especial, dentro de éste, destacan la maternidad y la crianza.

El derecho femenino a la maternidad no puede ser negado y la función social de la reproducción debe ser protegida.

A pesar de su trascendencia el factor biológico no explica, por sí mismo, la gran variedad, grados y modalidades de participación de la mujer en la producción.

3.4.3. Los factores históricos y culturales.

Estos, revisten una alta importancia y son fundamentales para determinar la condición laboral femenina, para lograr un cambio en esta condición es necesario tomarlos en cuenta ya que determinan la actitud de los estratos sociales ante el trabajo femenino.

Es necesario un proceso de actualización y modernización en las estructuras económicas, políticas y sociales, el cual pueda condicionar una nueva actitud al trabajo femenino y un nuevo contexto para su inserción en la vida económica, social y cultural.

3.4.4. Los factores económicos.

Tienen una importancia decisiva en la determinación de las oportunidades de contratación de la fuerza de trabajo.

La situación económica permite que la mujer busque empleo y esto hace difícil garantizar el derecho al trabajo de la mujer en condiciones de igualdad, en un contexto de crisis, desempleo y subempleo crónicos y crecientes.

Frecuentemente, las trabajadoras son percibidas como amenazantes por los hombres y como intrusas en un terreno reservado a ellos, y en el ámbito empresarial los costos influyen en la contratación y promoción de las mujeres.

3.4.5. Los factores científicos y tecnológicos.

Si bien es cierto que la evolución tecnológica ha sido un factor clave para determinar modalidades de empleo para la mujer, permitiéndole diversos empleos accesibles y opciones profesionales.

Por otro lado, específicamente en el sector terciario, en especial el trabajo de oficina, pone en peligro los empleos femeninos, porque el número de mujeres que trabaja en este sector es muy elevado y los cambios tecnológicos reducen el empleo de fuerza de trabajo.

3.4.6. Factores educativos.

Es otro factor que influye en el grado y carácter de la participación femenina en el proceso de producción. Hay una correlación significativa entre el grado de escolaridad de las mujeres y su participación en la fuerza de trabajo de los hombres.

3.4.7. El número y edad de los hijos.

Este es el otro factor que influye en la participación de la mujer en el proceso productivo más que en la del hombre.

En la mayoría de los países se considera que la mujer tiene la principal responsabilidad del cuidado y educación de los hijos; así la presencia de los hijos en edad preescolar y escolar tiene un efecto limitativo en cuanto a la participación de mujeres casadas en la fuerza de trabajo.

3.4.8. Los Factores Psicosociales.

Las barreras Psicológicas, tanto femeninas como masculinas y sociales, en general, tienden a confirmar la aportación económica femenina dentro de los límites estrechos.

Estas trabas psicológicas confinan la imagen femenina a papeles muy específicos incluso distorsionados, como resultado del carácter auxiliar permanente que el trabajo de la mujer

ocupó en el pasado, lo que ocasionó actitudes específicas hacia el papel que la mujer debe desempeñar en el hogar y en la sociedad.

Esta situación también determina la llamada "zona masculina" y "zona femenina", así las mujeres se desplazan hacia el sector de los servicios.

En general para que exista una incorporación integral de la mujer en el trabajo es necesario contar con las condiciones económicas y las estructuras sociales convenientes, además de modificar la estructura psicológica para evitar los distinguos laborales femeninos y masculinos.

Otro problema es el acoso sexual que sufre la mujer en su centro de trabajo, presentándose en diferentes puestos, principalmente en los de secretaria. Aunque no se puede descartar la presencia de este problema en los puestos que requieren de responsabilidad de un grupo de personas o incluso a nivel directivo o gerencial.

3.5. Investigaciones de ansiedad llevadas a cabo con mujeres:

Son pocas las investigaciones realizadas con mujeres sobre el tema de la ansiedad. En el año 2000 no hay investigaciones sobre este tema. Las que se citan a continuación son aquellas investigaciones de licenciatura referentes al tema de la ansiedad y aunque algunas son referentes a la ansiedad en ámbitos médicos y no laborales, se incluyeron, por considerar su aportación.

Lira (1989), investigó la influencia de la ansiedad sobre la obesidad tratada en psicoterapia de grupo. Trabajo con 8 mujeres de 25 a 35 años de edad con sobrepeso. Se utilizó el IDARE, una entrevista y el Test de Karen Machover, una báscula y la tabla de Weight Watchers. **Las mujeres después del tratamiento redujeron su ansiedad estado y ansiedad rasgo y también bajaron de peso.**

Arbetman (1997) Esta investigación procura arrojar datos acerca de la relación entre el trabajo y la salud mental de la mujer, desde una perspectiva de género. Para ello conformaron dos grupos de 25 mujeres cada uno. Uno formado por trabajadoras del sector burocrático y el otro de mujeres que están en la casa y no realizan tareas extra domésticas. Los resultados permiten observar un mayor índice de satisfacción **en el grupo de las mujeres que trabajan, menores manifestaciones de ansiedad.** El trabajo posibilita a las

mujeres que lo realizan un abanico mayor de actividades que desempeñan y les promueve bienestar y mayor capacidad para verbalizar sentimientos positivos.

Otras investigaciones que hacen referencia a la ansiedad laboral.

Rodríguez (1989), estudió la ansiedad que presenta un obrero en sus horas de trabajo y como afecta esta a la cantidad de trabajo que realiza. Se estudio una muestra de 44 trabajadores (30 mujeres y 14 hombres), La investigación se llevo a cabo en dos industrias. Se utilizaron dos instrumentos: el IDARE y el EAMD para medir depresión. **En cuanto a los resultados tanto las escalas de ansiedad estado como ansiedad rasgo para las mujeres se encontraron que tienen un bajo porcentaje en comparación con los hombres.** Es más significativa la depresión en las mujeres que la ansiedad en sus horas de trabajo.

Olguin (1989), investigó si la familia, el tiempo de transportación así como la estabilidad y situación laboral, tienen relación con la ansiedad del trabajador. Los instrumentos utilizados fueron: Índice descriptivo del trabajo (IDT), inventario de relaciones entre familia y trabajo (IRFYT) y el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (IDARE) y el de datos demográficos de Arias Galicia. La muestra estuvo integrada por 244 sujetos, de los cuales el 67% fueron del sexo masculino y 32% del sexo femenino. El 51% con puestos gerenciales, 11% supervisores y el resto empleados de oficina sin un puesto de responsabilidad. El 40% proveniente de la iniciativa privada. **Se encontró correlación significativa de Ansiedad Rasgo con salarios, pero no significativa con la Ansiedad estado.**

Posteriormente Rivera (1992), estudió la ansiedad como una causa de accidentes de trabajo. Se aplicó: un cuestionario y el IDARE Ansiedad Estado y Rasgo, a un total de 100 personas que acuden al servicio médico de urgencias por accidentes de trabajo. Asimismo se aplicaron a 100 personas que no habían sufrido accidentes de trabajo. Se encontraron 144 hombres y 56 mujeres. Los resultados encontrados son que la escala de ansiedad estado y ansiedad rasgo no muestra diferencias significativas respecto de los accidentes en el trabajo. Sin embargo la escala de ansiedad estado reporto mayores puntajes que la escala ansiedad rasgo, lo cual indica que en los accidentes en el trabajo predomina más la ansiedad estado que la ansiedad rasgo. Se acepta la hipótesis de que el personal menos ansioso es más productivo. **Respecto al estado civil se observó que las madres solteras, personas viudas y aquellas que viven en unión libre presentan un estado de ansiedad más alto respecto al rasgo. Aquellos que tienen menos antigüedad en el empleo presentan una pronunciada ansiedad estado mayor que la ansiedad rasgo.**

Como se puede observar existen pocas investigaciones acerca de la ansiedad de la mujer en el ambiente laboral, así como de otros factores sociodemográficos relacionados con esta.

Reconociendo el trayecto del trabajo femenino a lo largo de la historia desde el matriarcado hasta nuestros días de globalización, este ha tenido una serie de cambios radicales,

primero tuvo el poder de la producción, después con el tiempo lo pierde y actualmente esta retomando el poder laboral al escalar nuevos puestos y emprendiendo actividades empresariales. La mujer pasa un tercio de su vida en el ambiente laboral, desarrollando actividades que su puesto le demanda.

El mercado laboral femenino esta ingresando en una nueva etapa laboral. La cual permite estudiar variables como la ansiedad. Actualmente en esta transición del trabajo femenino es probable que la mujer refleje una serie de tensiones, ya que tiene que responder a los requerimientos que su puesto le demanda.

Capítulo 4. Método

4.1. Planteamiento del problema.

En este siglo XXI se le presenta a la mujer el siguiente panorama: por un lado están las múltiples actividades que tiene que realizar por su rol femenino que la sociedad mexicana le demanda, y por otro lado la necesidad de estudiar y trabajar.

La mujer se enfrenta a un mensaje contradictorio de la sociedad, se espera de ella que sea sexy pero no sexual, que sea asertiva pero no agresiva, que trabaje pero que no abandone su casa, duplicándose la carga de trabajo. Cuando la mujer trabaja ocupa un puesto que le exige ciertos requerimientos. ¿El puesto puede ser causante de ansiedad? ¿y las demás actividades, influyen en esta ansiedad de la mujer que trabaja?

En el campo psicológico, respecto a la ansiedad de la mujer en el ambiente laboral se han realizado pocos estudios como el de Arbetman en 1997; que investiga la relación entre la salud mental y el trabajo. Existen otros sobre ansiedad laboral, realizados con ambos sexos como el de Rodríguez (1989), Franco (1986), Olguín (1989) y Rivera (1992). En estas investigaciones se toman una o dos variables para ver su relación con la ansiedad. Pero es necesario considerar múltiples variables, inherentes a la mujer y que permitan acercarnos más claramente a la ansiedad en el ambiente laboral. Es necesario un análisis multifactorial que permita conocer:

¿Qué relación existe en las variables; salario, ingreso mensual familiar, estado civil, años de estudio, antigüedad en el empleo, edad, número de hijos y horario de trabajo respecto a la ansiedad (rasgo-estado) de mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria que laboran en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos?

¿Quién sentirá más ansiedad (rasgo-estado), las mujeres que ocupan el puesto de técnica educativa o aquellas que ocupan el puesto de secretaria, en el Instituto Nacional de Educación para los Adultos?

Con el presente trabajo se pretende dar explicación a la ansiedad de la mujer que trabaja. Para que distintas organizaciones hagan conciencia de este fenómeno y procuren hacer

aportaciones en políticas laborales, además de que tanto hombres como mujeres tengan una mayor comprensión del fenómeno de la ansiedad femenina.

4.1.1. Objetivo general.

Conocer si existen diferencias en la ansiedad (rasgo-estado) de mujeres que ocupan diferentes puestos en una institución pública.

4.1.2. Objetivos específicos.

- Conocer si existen diferencias en la ansiedad (rasgo-estado) en mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria que trabajan en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

- Analizar si las variables; edad, estado civil, número de hijos, años de estudio, antigüedad en el empleo, salario, ingreso mensual familiar, horario de trabajo, profesión, y segundo empleo tienen relación con la ansiedad (rasgo-estado), de mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria que laboran en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

4.2. Hipótesis

4.2.2. Hipótesis de trabajo.

4.2.2.1. Hipótesis nulas.

Ho1. No existen diferencias significativas en la ansiedad (rasgo y estado) entre mujeres que ocupan el puesto de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho2. La edad no está relacionada con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado) entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho3. El estado civil no está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria, en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho4. El número de hijos no está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado) entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho5. Los años de estudio no están relacionados con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria, en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho6. La antigüedad en el empleo no está relacionada con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado) entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho7. El salario no está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria, en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho8. El ingreso mensual familiar no está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria, en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho9. El horario de trabajo no está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los adultos.

Ho10.- La profesión no está relacionada con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria, en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

Ho11.- Un segundo empleo no está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria, en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

4.2.2.2. Hipótesis alternas.

H1. Existen diferencias significativas en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan el puesto de técnico y de secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H2. La edad está relacionada con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H3. El estado civil está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H4. El número de hijos está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H5. Los años de estudio están relacionados con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H6. La antigüedad en el empleo está relacionada con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y de secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H7. El salario está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H8. El ingreso mensual familiar está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H9. El horario de trabajo está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H10.- La profesión está relacionada con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

H11.- Un segundo empleo está relacionado con las diferencias en la ansiedad (rasgo y estado), entre las mujeres que ocupan puestos de técnico superior y secretaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

4.3. Definición de variables.

4.3.1. Variable dependiente:

1. La ansiedad.

4.3.1.2.- Definición conceptual de la variable dependiente.

Spielberger (1962), distingue entre Ansiedad-Estado y Ansiedad-Rasgo siendo la primera una "condición o estado emocional transitorio del organismo humano que se caracteriza por sentimientos de tensión y de aprensión subjetivos conscientemente percibidos, y por aumento de la actividad del Sistema Nervioso Autónomo. Los estados de ansiedad pueden variar en intensidad y fluctuar a través del tiempo, con lo que el estado de ansiedad se refiere a la ansiedad experimentada en un momento dado. La Ansiedad-Rasgo la define como " las diferencias individuales relativamente estables, en la propensión de la ansiedad, es decir, a las diferencias entre las personas en la tendencia a responder a situaciones percibidas como amenazantes con elevaciones en la intensidad de la Ansiedad-Estado".

4.3.2. - variables independientes:

1. Puesto de técnico superior en el INEA.
2. Puesto de secretaria en el INEA.
3. Edad.

4. Estado civil.
5. Número de hijos
6. Años de estudio.
7. Antigüedad en el empleo.
8. Salario.
9. Ingreso mensual familiar.
10. Horario de trabajo.
11. Profesión.
12. Segundo empleo.

4.3.2.1.- Definición operacional de las variables independientes.

TÉCNICO SUPERIOR. Categoría laboral del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en el que se cumplen funciones técnicas educativas como son: elaboración de manuales y lecciones para libros, investigación bibliográfica, seguimiento de programas educativos, colaboración en investigaciones educativas con adultos analfabetas y de primaria, a nivel nacional.

SECRETARIA. Categoría laboral del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos que tiene como funciones: transcribir lecciones, manuales, oficios, cartas, darles trámite a estas últimas, archivar la documentación, sacar fotocopias y colaborar con las relaciones de trabajo entre el personal de las diferentes áreas de trabajo en el instituto.

EDAD: Total de años cumplidos, desde el nacimiento hasta la fecha presente.

ESTADO CIVIL. Condición social en la que se encuentran las personas, y puede variar entre soltera; quiere decir que legalmente no se ha unido a otra persona, casada; cuando legalmente ha contraído matrimonio con otra persona, unión libre; es la unión de dos personas donde no existe un trámite legal, divorciada; cuando se da una separación legal entre la pareja, y viuda; cuando la pareja a muerto.

NÚMERO DE HIJOS. El número total de hijos que se procrearon y que sobreviven.

AÑOS DE ESTUDIO. El total de años estudiados en el sistema escolar y que se pueden comprobar por medio de certificados, boletas, comprobantes etc.

ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO. Tiempo en años que lleva trabajando una persona, ya sea en una oficina gubernamental o en una privada.

SALARIO. Pago que se otorga a una persona a cambio de un trabajo realizado, generalmente al término de quince días. Los salarios se manejan de acuerdo a un mínimo, que aumenta con el tiempo, y es regulado por organismos gubernamentales.

INGRESO MENSUAL FAMILIAR. Total de dinero percibido, con el que cuenta una familia durante 30 días, y se refiere al propio ingreso percibido y a los ingresos del esposo, hijos, otros. El cual se utiliza para cubrir las necesidades básicas de una familia.

HORARIO DE TRABAJO: Es el intervalo de tiempo que una persona trabaja, se contabiliza en horas. En el puesto de técnico educativo, es de 8 hrs. diarias de 8:00 a.m. a 16:00 p.m. Para el puesto de secretaria de 7 hrs. diarias, de 8:00 a.m. a 15:00 hrs.

SALARIO. Pago que se otorga a una persona a cambio de un trabajo realizado, generalmente al término de quince días.

INGRESO MENSUAL FAMILIAR. Total de dinero percibido, con el que cuenta una familia durante 30 días, y se refiere al propio ingreso percibido y a los ingresos del esposo, hijos, otros. El cual se utiliza para cubrir las necesidades básicas de una familia.

PROFESIÓN. Son los estudios realizados en una escuela técnica o superior y que tienen que ver con una ciencia o con una técnica, de los cuales se ha obtenido un certificado o constancia escolar que avale estos estudios.

SEGUNDO EMPLEO. Una segunda actividad laboral por la cual se obtiene un pago por realizarla.

4.3.3. Control de variables:

Se aplicaron cuestionarios y pruebas de IDARE a 60 mujeres, que trabajaban en el Instituto Nacional de Educación para los Adultos, oficinas centrales. Con edades de 18 a 50 años. Que estuvieran cubriendo los puestos de secretaria o de técnica educativa. Cada uno de los

grupos se formo con 30 mujeres. Los instrumentos se aplicaron en el lugar de trabajo, se fue preguntando a cada una si deseaba colaborar con la investigación, hasta completar las 2 muestras.

4.4. Tipo de estudio.

El carácter del estudio es comparativo correlacional, porque busca probar la hipótesis planteada, derivada del marco teórico y los estudios realizados anteriormente por otros investigadores y se realizo en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

4.5. Diseño

El presente estudio corresponde al multifactorial por tener 11 variables independientes y una variable dependiente.

4.6. Sujetos.

Participaron en el estudio 2 muestras de mujeres, determinando el tamaño de la muestra a través de muestreo estadístico.

4.7. Muestra.

Para obtener las muestras del presente estudio se utilizó la técnica de muestreo conocida como muestreo intencional por cuota, que consistió en clasificar a los sujetos de acuerdo con los objetivos del estudio, hasta completar 2 muestras cada una de 30 mujeres: la primera con el puesto de técnico y la segunda con el puesto de secretaria.

4.8. - Instrumentos.

Se utilizaron dos instrumentos:

El Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE), (anexo 1) y un Cuestionario diseñado para recabar los datos sociodemográficos (anexo 2.)

1.- El Inventario De Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE), versión en español del STAI (State trait-Anxiety Inventory), elaborado por Spielberger (1975), consta de dos escalas separadas de auto evaluación que miden dos dimensiones distintas de la ansiedad: rasgo y estado.

La construcción del IDARE se inició en 1964, por el Dr. Charles, D. Spielberger, con la meta de desarrollar una sola escala, que proporcionará medidas objetivas de auto evaluación tanto de la ansiedad estado como de la ansiedad rasgo.

La escala Ansiedad-Estado (SXE) consiste en 20 afirmaciones sobre como se sienten los sujetos “ahora mismo.” La escala A-Rasgo (SXR) también consta de 20 afirmaciones en las que se pide a los sujetos describir como se sienten “generalmente”.

El IDARE fue diseñado para ser auto administrado, trae las instrucciones completas para cada escala a la que los sujetos responden directamente en la hoja de la prueba, las respuestas se colocan en una escala de cuatro categorías. Para la escala Ansiedad-Estado: 1). No en lo absoluto, 2). Un poco, 3). Bastante, 4). Mucho.

Y para la escala Ansiedad-Rasgo: 1). Casi nunca, 2). Algunas veces, 3). Frecuentemente, 4). Casi siempre.

Se aplico primero la escala A-Estado y enseguida A-Rasgo.

La característica de ansiedad estado es que involucra sentimientos de tensión, nerviosismo, preocupación y aprehensión. Y la de Ansiedad-Rasgo es la forma de responder a las situaciones percibidas como amenazantes con elevación en la intensidad de la Ansiedad-Estado. Además los estados de ansiedad pueden variar de intensidad y fluctuar a través del tiempo.

Algunas características del IDARE:

1. Es auto administrable y puede ser aplicado individualmente o en grupo, por lo que resulta fácil de manejar.
2. Es breve.
3. No tiene límite de tiempo.
4. Es accesible a personas de escasa cultura
5. Propio para medir estados de tensión

Spielberger y Díaz (1975) afirman que algunos de los reactivos del IDARE se formularon de tal manera que una valoración (4) indica un alto nivel de ansiedad, mientras que otros reactivos se formularon de tal manera que una valoración alta (4) indica muy poca ansiedad.

Confiabilidad y Validez:

La confiabilidad alfa, calculada a partir de la fórmula K-R 20, con la modificación introducida por Crombach 1951, es bastante buena, ya que para la Ansiedad Estado (AE) es de .83 a .92; mientras que para ansiedad rasgo (AR) es de .86 a .92.

La confiabilidad Test-Retest (estabilidad) de la escala AR es relativamente alta; pero la de AE tiende a ser baja, ya que esta fue diseñada para ser influenciada por factores situacionales. Ambas escalas tienen un alto grado de consistencia interna.

Cada uno de los reactivos que integran la prueba debió llenar ciertos criterios de validez, para ser incluido en la prueba.

Respecto a la validez del inventario IDARE procede de la comparación, mejor dicho, correlación verificada con los mejores instrumentos para medir ansiedad, respecto a la escala de rasgo de ansiedad, con los que ofrece un alto índice de validez.

2.- Se aplicó un cuestionario diseñado para obtener los datos sociodemográficos de la muestra.

El cuestionario se integró por 10 preguntas referentes a: puesto de trabajo, edad, estado civil, número de hijos, años de estudio, antigüedad en el empleo, salario personal, ingresos familiares recibidos, horario de trabajo, profesión y segundo empleo.

4.9. Procedimiento.

Se aplicó el IDARE y el cuestionario de datos generales a dos muestras de mujeres con diferente puesto: técnico superior y secretaria, durante su jornada de trabajo.

La aplicación se llevó a cabo de manera individual. Se aplicó primero el instrumento IDARE y luego el cuestionario. Las instrucciones fueron las siguientes:

"Estoy realizando una investigación para la Universidad con el objeto de conocer algunas características de las mujeres que trabajan en este instituto, por lo que solicitamos su colaboración para contestar este cuestionario de auto evaluación. Toda la información obtenida será tratada de manera confidencial".

A las mujeres que aceptaron colaborar se les dio el inventario IDARE y se les leyeron las instrucciones de la escala ansiedad estado (SXE) y después las instrucciones de la escala ansiedad rasgo (SXR), haciendo la aclaración de que la primera se refería a como se sentía "en ese momento" y la segunda a "como se sentía generalmente" y que solo tenía que tachar una sola opción. Finalmente contestaron el cuestionario de datos generales.

Capítulo 5. Resultados

Se analizaron los datos de dos muestras de mujeres tomadas de dos poblaciones. La muestra de mujeres con puesto de técnico educativo (2), con una N de 30 y la muestra de las mujeres con puesto de secretaria (1) con una N de 30 también.

El análisis de los datos se llevó a cabo por medio de la computadora a través del paquete estadístico MINITAB, para lo cual se utilizaron los datos codificados del anexo 3.

Se hizo primero una descripción de los datos usando las medidas de tendencia central e histogramas de frecuencias para ver como se distribuyen los datos de las dos muestras estudiadas.

Se realizó enseguida *un análisis de varianza* para determinar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos de mujeres, con puesto de técnica y mujeres con puestos de secretaria, respecto a los dos tipos de ansiedad. Y si las variables sociodemográficas están relacionadas con la ansiedad (rasgo-estado). (Anexo 8) Las variables analizadas fueron ansiedad estado, ansiedad rasgo, puesto: técnicas y secretarias, edad, estado civil, # de hijos, años de estudio, antigüedad, salario, ingreso mensual familiar, horario, profesión y segundo empleo.

La regla de decisión dice que si el valor de $P < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la H_0 . En cambio si el valor de $P > \alpha = 0.05$ se acepta la Hipótesis Nula. (H_0).

También se llevo a cabo *un análisis de correlación* para conocer si hay relación entre las variables sociodemográficas con respecto a la ansiedad (estado-rasgo). Las variables analizadas fueron: ansiedad estado y ansiedad rasgo, puesto de trabajo: técnicas y secretarias, edad, número de hijos, años de estudio, antigüedad en el empleo, horario, salario individual, ingreso mensual familiar, profesión y segundo empleo.

Cuando el valor del coeficiente de correlación, es igual a cero no hay correlación (relación entre las variables). Cuando el valor del coeficiente de correlación es igual a 1.00 existe una correlación perfecta para las dos variables (anexo 9.)

A continuación se explicará la estadística descriptiva (ver tabla, en el anexo 6), los histogramas de frecuencias y el análisis de varianza (ver tabla en el anexo 8.)

5.1. Estadística descriptiva: Frecuencias.

Se hizo primero una descripción de los datos usando las medidas de tendencia central e histogramas de frecuencias para ver como se distribuyen los datos de las dos muestras estudiadas. (anexos 6 y 7.)

5.1.1. Ansiedad Estado según el puesto de trabajo.

Respecto a **la ansiedad estado** las mujeres con puesto de secretaria obtuvieron un promedio de 37.97 ± 11.46 y las mujeres con puesto de técnica educativa de 38 ± 9.8 (anexo 6 y 7.) De acuerdo al histograma de frecuencias (fig. 1), se observa que más de la mitad de las mujeres con puestos de técnica educativa presentan una ansiedad estado más alta que las mujeres con puesto de secretaria, es decir que son más susceptibles a la ansiedad que se presenta en el momento en que se aplicó la prueba del IDARE.

($p > 0.05$) ver anexo 8.

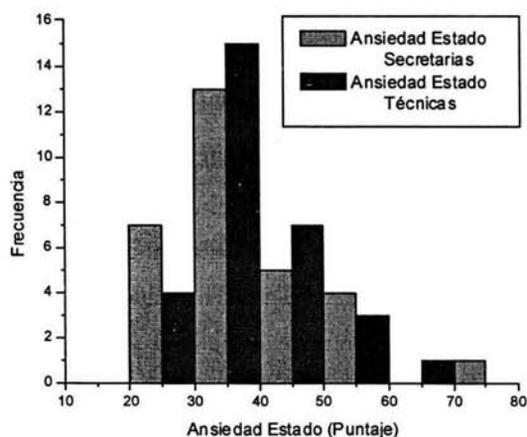


Figura 1

5.1.2. Ansiedad Rasgo según el puesto de trabajo.

La **ansiedad rasgo** respecto al puesto de trabajo: Las mujeres con puesto de secretaria obtuvieron un promedio de 37.07 ± 7.53 , y las mujeres con puesto de técnica educativa de 33.67 ± 6.56 .

Se puede observar en la fig. 2 que las mujeres con puesto de secretaria en su mayoría presentan ansiedad rasgo más alta que las mujeres con puesto de técnica educativa. Por lo que tienden a sentir las situaciones de trabajo e interpersonales, o circunstancias que implican fracaso o amenaza a la propia estima como más amenazantes que para aquellas mujeres que puntuaron bajo en ansiedad rasgo, sin ser estas diferencias estadísticamente significativas. ($p > 0.05$) ver tabla 5.

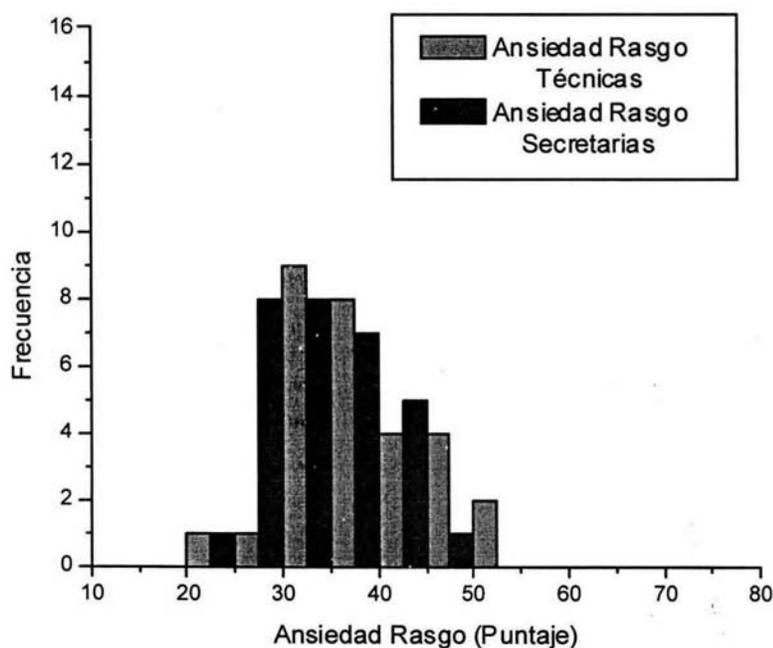


Figura 2

5.1.3. Edad y puesto de trabajo.

Las mujeres con puesto de secretaria obtuvieron un promedio de edad de 31.90 ± 9.21 y las mujeres con puesto de técnica educativa de 31.97 ± 7.1 (anexo 6 y 7)

Como se puede observar en los histogramas de frecuencia más de la mitad de las mujeres con puesto de técnica tenían entre 20 y 30 años. En cambio las mujeres con puesto de secretaria más de un tercio tenían entre 20 y 25 años ($p > 0.05$) ver anexo 8.

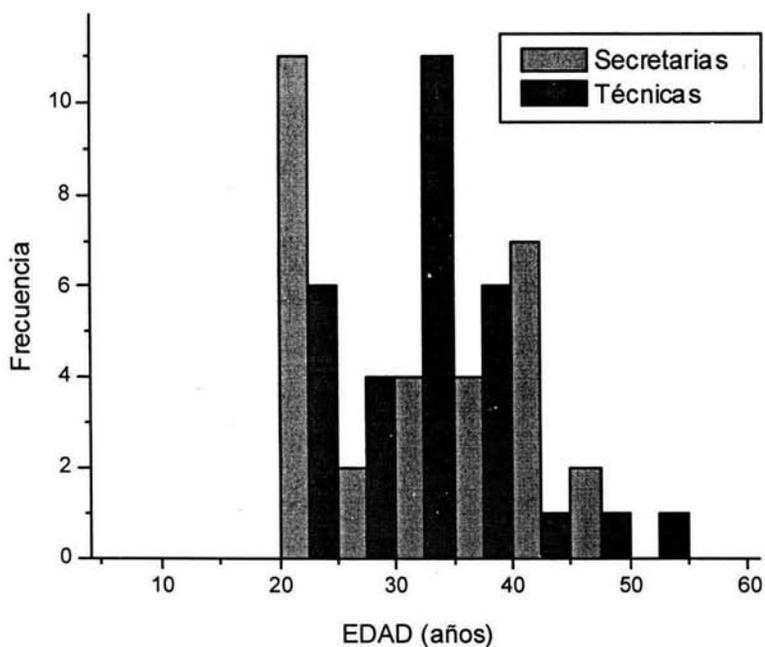


Figura 3.

5.1.4. Estado Civil y puesto de trabajo.

Como se puede observar en la figura 4, más de la mitad de las mujeres con puesto de técnica educativa eran solteras al momento del estudio. Al contrario sucede con las mujeres con puesto de secretaria; donde la muestra se distribuyó en: casadas, solteras, divorciadas, unión libre y viudas. ($p > 0.05$) ver anexo 6 y 7.

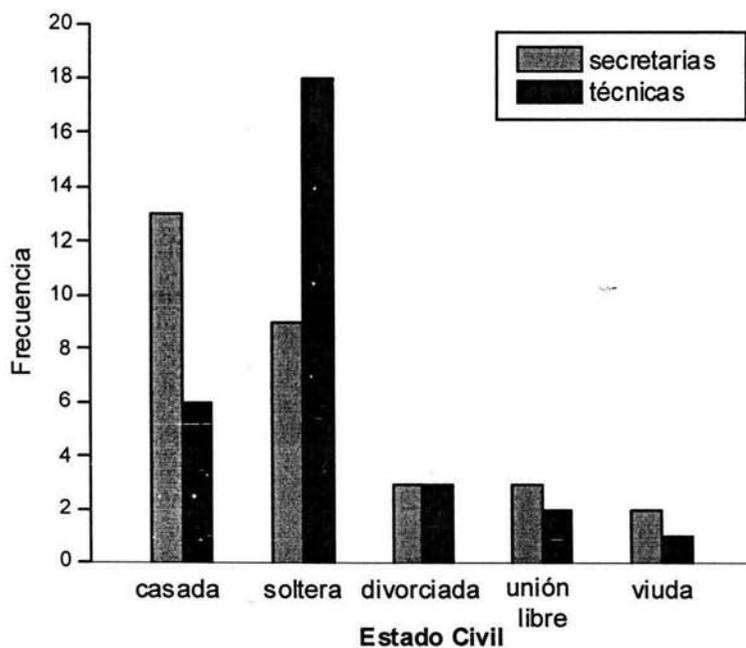


Figura 4.

5.1.5. Número de hijos y puesto de trabajo.

Las mujeres con puesto de secretaria obtuvieron un promedio de un hijo en cambio las mujeres con puesto de técnica educativa ninguno, como se puede observar en el anexo 6 y 7. En el histograma de frecuencia (fig.5) se observa que las secretarias tenían más hijos respecto a las técnicas al momento del estudio. ($p > 0.05$).

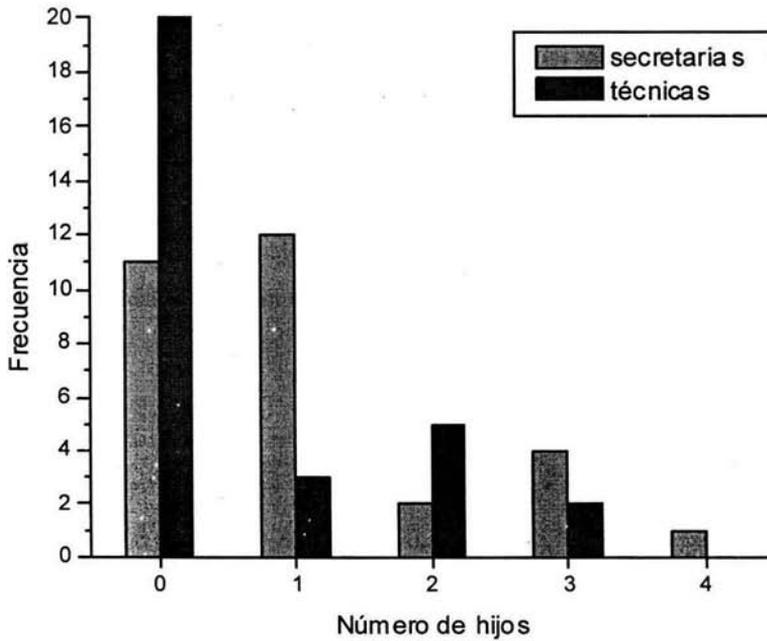


Figura 5.

5.1.6. Años de estudio y puesto de trabajo.

El promedio para las mujeres con puesto de secretaria fue de 12.13 ± 2.19 y para las mujeres con puesto de técnica educativa de 15.26 ± 2.77 , (anexo 6 y 7) En el histograma de frecuencia (fig. 6) las mujeres secretarias cuentan con menos años de estudio en comparación con las que tienen puesto de técnica educativa. ($p > 0.05$.)

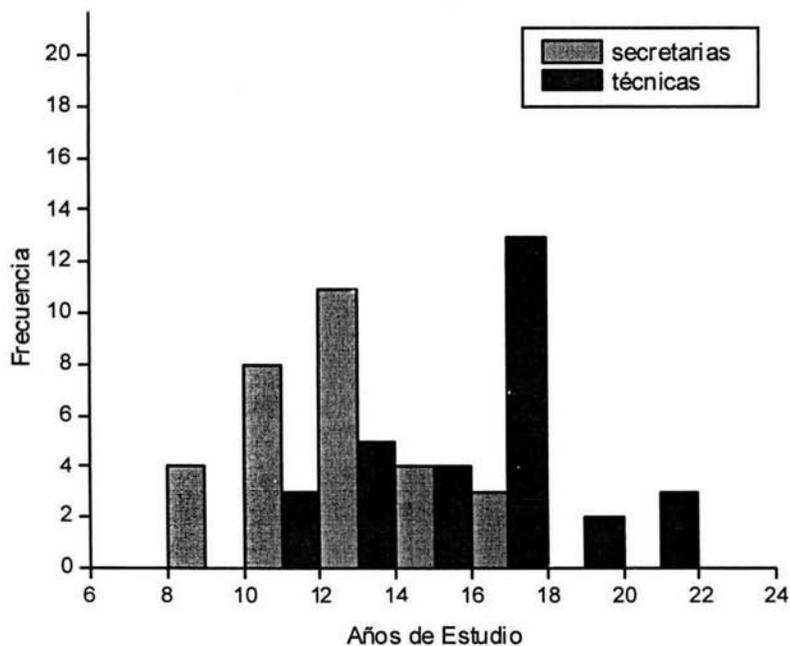


Figura 6.

5.1.7. Antigüedad en el puesto de trabajo

El promedio antigüedad en el empleo para las mujeres con puesto de secretaria es de 6.63 ± 3.7 y para las mujeres con puesto de técnica educativa 6.43 ± 3.2 (anexo 6 y 7.) En el histograma de frecuencias se puede observar que más de la mitad de las mujeres con puesto de técnica educativa manifestaron una antigüedad mayor o igual a 7 años.

Para las mujeres con puesto de secretaria, más de la mitad tenían una antigüedad menor a 7 años, y un tercio de ellas permanecieron más de 10 años en el puesto de trabajo. ($p > 0.05$), ver anexo 8.

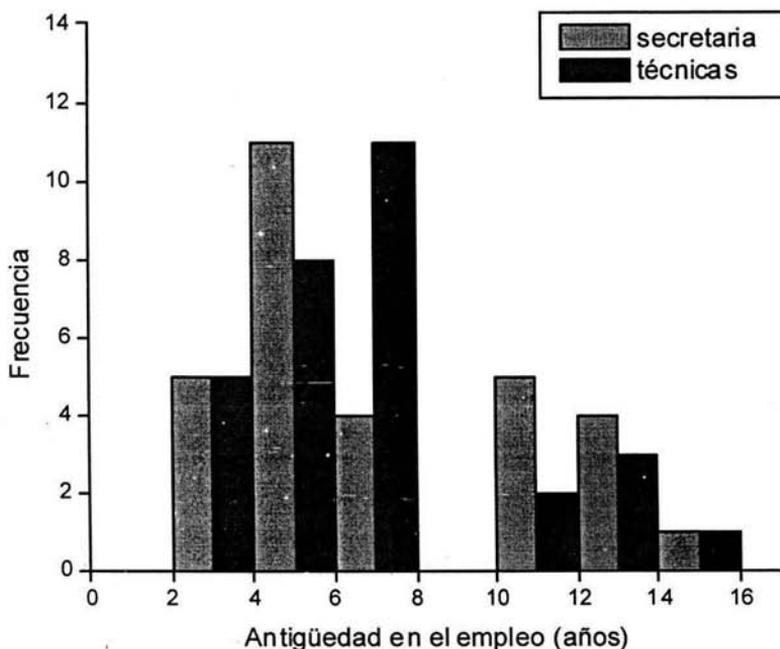


Figura 7.

5.1.8. Horario y puesto de trabajo.

En la figura 8 podemos observar que el principal horario de trabajo para las mujeres con puesto de secretaria fue en la mañana de 8 a 15:00 hrs., mientras que las mujeres con puesto de técnica educativa; una hora más, es decir de 8 a 16 hrs., incluso algunas trabajan de 9 a 17 hrs. y una minoría de las secretarías laboran por la noche de 14 a 20 hrs.

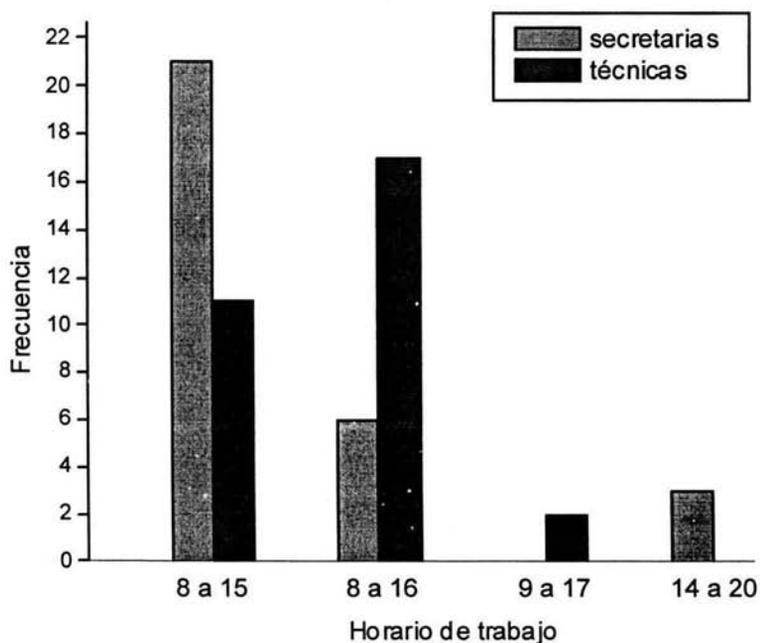


Figura 8.

5.1.9. Salario

Las mujeres con puesto de secretaria obtuvieron un promedio de \$2.26 Salarios mínimos \pm \$.55 S.M. y las mujeres con puesto de técnica educativa de \$2.96 Salarios Mínimos \pm \$.77 S.M. (anexo 6 y 7)

En el histograma de frecuencias de la figura 9, se puede observar que la mayoría de las mujeres con puesto de técnica obtuvieron un salario individual más alto que las mujeres con puesto de secretaria.

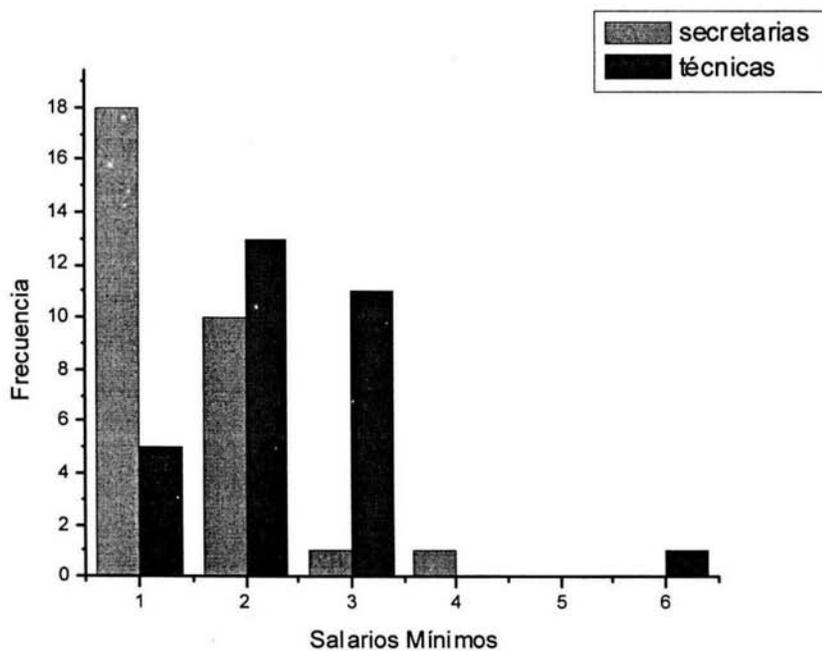


Figura 9.

5.10. Ingreso mensual familiar y puestos de trabajo.

Las mujeres con puesto de secretaria obtuvieron un promedio de ingreso mensual familiar de \$3.63 Salarios mínimos \pm \$2.35 S.M. y las mujeres con puesto de técnica educativa de \$5.05 S. M. \pm \$3.34 S. M. (anexo 6 y 7.) Como se observa en la figura 10, las mujeres técnicas obtuvieron mayor ingreso mensual familiar, respecto a las mujeres secretarias.

Con lo que respecta al análisis de varianza se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre ambas muestras de mujeres ($p < 0.05$), respecto a ansiedad estado. (ver anexo 8) Por lo que el ingreso mensual familiar contribuye a las variación de las calificaciones de ansiedad estado ($p < 0.56$). Por lo tanto la ansiedad estado podría estar asociada a las percepciones salariales mensuales que se obtienen a nivel familiar.

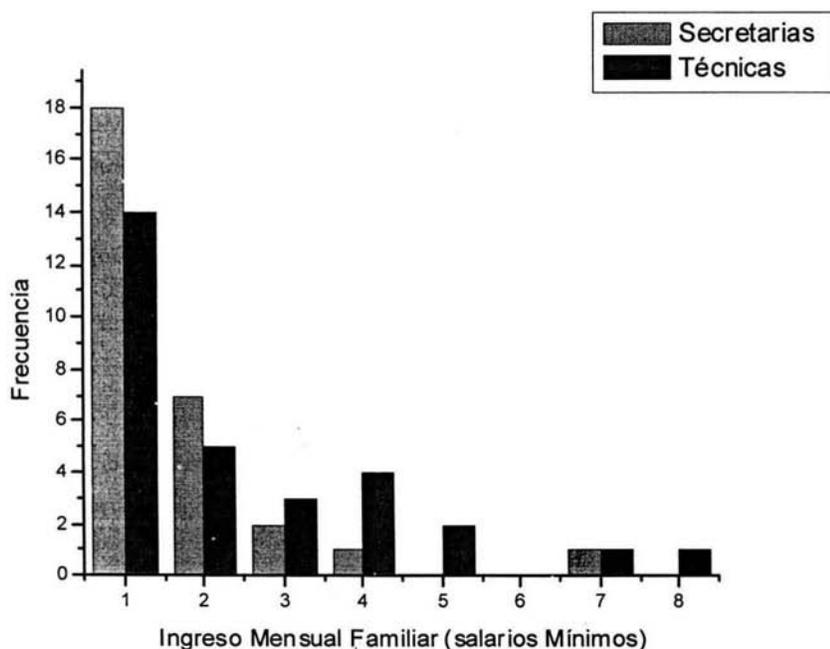


Figura 10.

5.11. Profesión y puestos de trabajo.

El promedio para las mujeres con puesto de secretaria fue sin Licenciatura y para las mujeres con puesto de técnica educativa con licenciatura (anexo 6 y 7.)

Los histogramas de frecuencia para ambas muestras dejan ver una diferencia en cuanto a la profesión. En las mujeres con puesto de técnica educativa predomina la licenciatura en contraste con las mujeres con puesto de secretaria. Aunque se observa que algunas mujeres con puesto de técnica no tienen licenciatura. ($p>0.05$)

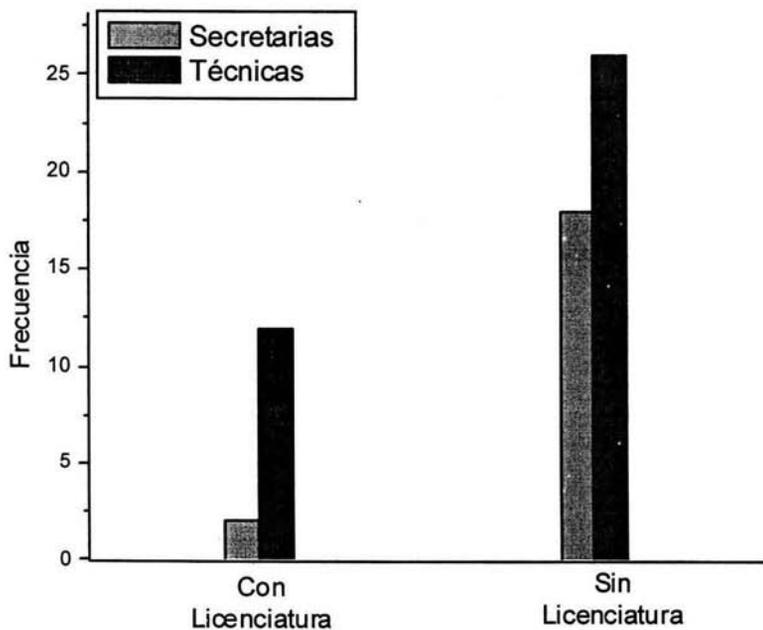


Figura 11.

5.12. Segundo empleo y puesto de trabajo.

Las mujeres con puesto de secretaria demostraron tener un solo empleo y sólo una minoría de las mujeres con puesto de técnica educativa tenía un segundo empleo.

En la figura 12 se observan los histogramas de frecuencias de ambas muestras. ($p>0.05$)

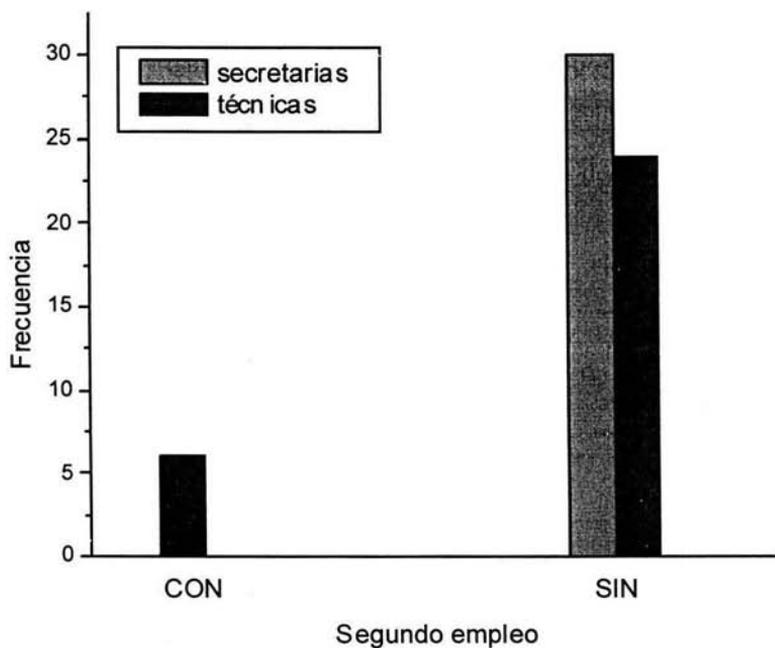


Figura 12

5.2.- Análisis de varianza

A través del análisis de varianza se comparó al grupo de las mujeres con puesto de secretaria y al grupo de las mujeres con puesto de técnica, para conocer que tanta variabilidad hay entre grupos, respecto cada una de las variables: puesto, edad, estado Civil, número de hijos, años de estudio, antigüedad, ingreso mensual familiar, profesión y segundo empleo.

Pero también se hizo una comparación intragrupos, respecto a la ansiedad estado y ansiedad rasgo respecto ambos puestos.

5.3.- Discusión de resultados.

Se aplicaron los tratamientos estadísticos de frecuencias, varianza, y correlación.

De acuerdo al análisis de varianza se aceptan las siguientes hipótesis nulas: Ho1, hasta la Ho11; es decir que la ansiedad (estado y rasgo) no estuvo asociada a las variables de puesto de trabajo, edad, estado civil, número de hijos, años de estudio, antigüedad en el empleo, profesión, salario y a un segundo empleo.

Solamente se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre ambas muestras de mujeres, secretarias y técnicas, respecto a ansiedad estado. ($p < 0.05$), (ver anexo 8) con el ingreso mensual familiar. Esto contribuye a las variaciones de las calificaciones de ansiedad estado. Por lo tanto la ansiedad estado podría estar asociada a las percepciones salariales mensuales que obtienen las mujeres con puesto de secretaria y las mujeres con puesto de técnica a nivel familiar. (ver anexo 8)

Respecto a la correlación, se muestran los resultados en el anexo 9: No se encontró ninguna correlación con alguna de las variables y el tipo de ansiedad.

De acuerdo a lo establecido en el marco teórico los autores Ivancevich y Donnelly (1975) reportan que mientras la persona tenga un puesto de trabajo más alto, habrá mayor ansiedad; esto se relaciona con la ansiedad estado que presentaron las técnicas.

Las mujeres con puesto de secretaria presentaron un promedio mayor de Ansiedad Rasgo (37.07 ± 7.53), respecto a las mujeres con puesto de técnica educativa (33.67 ± 6.56 .) y esto se relaciona con lo reportado por Davis y Newstron (1988), ya que ellos dicen que los

puestos que involucran tareas manuales a un ritmo mecánico, están asociados con una mayor ansiedad.

Así las mujeres con puesto de técnica educativa, demuestran ansiedad estado posiblemente por las actividades de análisis, búsqueda bibliográfica, lectura, redacción y elaboración de documentos que el puesto le requiere y que debe de presentar a su jefe, y las mujeres con puesto de secretaria presentan un promedio mayor de Ansiedad Rasgo debido tal vez por el trabajo mecánico que realizan día con día. Es posible que esta ansiedad ya este arraigada en su personalidad, desde hace mucho tiempo.

Estos dos últimos párrafos se explican porque como dice Osler (1980), citado en Gómez (1985), el hecho de que una actuación de lugar o no a la tensión depende de la manera como cada persona vea o interprete dicha situación, así como de la habilidad individual de hacerle frente.

Las mujeres con puesto de técnicas manifiestan ansiedad estado alta en comparación con las mujeres con puesto de secretaria, en el momento de llevar a cabo su trabajo, de manera que existe tensión y preocupación en el ambiente laboral, y las mujeres con puesto de secretaria se mantienen menos ansiosas en su ambiente laboral.

La ansiedad rasgo de las secretarias es la forma como generalmente responden a las situaciones laborales y probablemente también referentes a su vida en general, tal vez por el mismo trabajo mecánico que realizan día con día.

Rodríguez (1989) dice que las mujeres en su ambiente de trabajo reportan una ansiedad estado más alta y esto coincide con la ansiedad estado presentada por las mujeres con puesto de técnica educativa en este trabajo.

Rivera (1992) dice que las personas de su investigación tuvieron mayor ansiedad estado en sus horas de trabajo, lo mismo se encontró en este estudio donde las técnicas mostraron mayor ansiedad estado. Ellas tal vez se encuentran preocupadas por hacer un buen trabajo y quedar bien.

En esta investigación el puesto de trabajo (mujeres con puesto de técnica educativa y mujeres con puesto de secretaria) no es determinante de ansiedad en las mujeres. Estos

resultados tal vez se expliquen con la investigación realizada por Arbetman (1997), ya que dice que las mujeres que trabajan tienen menos manifestaciones de ansiedad. Porque el trabajo posibilita a las mujeres que lo realizan un abanico mayor de actividades que desempeñan y les promueve bienestar y mayor capacidad para verbalizar sentimientos positivos.

5.4.- Conclusiones, limitaciones y sugerencias

Respecto a la estadística descriptiva *se concluye* que las dos muestras tanto las mujeres con puesto de secretaria como las mujeres con puesto de técnica educativa mostraron promedios muy similares, sin embargo al realizar el análisis estadístico; la varianza y la correlación encontramos que no existen diferencias estadísticamente significativas.

Cada muestra tiene características particulares, que ha continuación se mencionan:

La muestra de las mujeres con puesto de técnica educativa:

La tendencia es a presentar una ansiedad estado más alta que ansiedad rasgo. Por lo que se puede concluir que las mujeres con puesto de técnica educativa al momento de elaborar un trabajo tienden a sentir más ansiedad durante la realización de éste que las mujeres con puesto de secretaria.

Su ansiedad rasgo es menor que la de las mujeres con puesto de secretaria por lo que pueden estar más tranquilas en su medio ambiente de trabajo, mientras no exista una variable externa que las preocupe.

Respecto a la edad son mayores que las mujeres con puesto de secretaria.

Predomina el estado civil de solteras.

Y respecto al número de hijos es frecuente que no tengan ninguno.

Estudian mayor número de años, tienden a terminar una licenciatura y se mantienen en su empleo por más años.

Trabajan más horas en la oficina, que las mujeres con puesto de secretaria.

Su salario es mayor y por lo tanto su ingreso mensual también.

En cuanto a las mujeres con puesto de secretaria se encontró lo siguiente:

El promedio de ansiedad estado es ligeramente similar al de ansiedad rasgo, indicando que las mujeres con puesto de secretaria reaccionan ante situaciones estresantes laborales como similarmente lo hacen en su vida cotidiana.

Son más jóvenes y su estado civil predominante es de casadas, aunque también se encuentran algunas solteras y otros estados civiles.

En cuanto al número de hijos tienen de 1 a 4. Los años de estudio son en promedio de 12, es decir carrera comercial después de la secundaria. Trabajan 5 hrs. Menos a la semana y perciben un salario menor y también su ingreso mensual familiar tiende a ser menor.

Además de que no tienen un segundo empleo.

5.5. Limitaciones

Las limitaciones que encontré al estar realizando mi trabajo fueron que dos muestras de mujeres parecían ser diferentes sin embargo entre ellas no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, respecto al puesto de trabajo.

Otra limitante fue que al momento de estar aplicando los instrumentos de investigación me encontré con que había diferentes puestos de secretaria, así como secretaria tipo A, B y C, con salarios muy similares, el mismo horario y actividades muy similares. Además de apoyos económicos, tanto por puntualidad, como para ayuda para el transporte. Similares situaciones se repitieron para las mujeres con puesto de técnica educativa, donde encontré los puestos de técnica educativa y técnica educativa superior.

Otra limitante fue el encontrar muy pocas investigaciones que tengan como tema la ansiedad con mujeres, esto limita mucho la investigación por falta de otros resultados que permitan tener una comparación o referencia.

5.6. Sugerencias.

Para investigaciones posteriores sugiero: seleccionar una muestra representativa de la población delimitando aquellos sujetos que tengan las características que se van a medir y así tener mayor control de las variables bajo estudio. Por ejemplo que tenga el mismo puesto, no una variante de este, como sucedió con las secretarias de tipo A, B, etc., donde había muchas similitudes en horario, salario, prestaciones, etc.

Sería interesante utilizar otras muestras de mujeres con diferentes puestos y que laboren en una oficina.

Otra sugerencia es que en el lugar de trabajo debe existir ayuda psicológica profesional. Para tratar de ayudar a los empleados para que puedan controlar su ansiedad y llevarse mejor con sus compañeros, con sus superiores y tener un mejor desempeño laboral.

Es necesario realizar más investigaciones sobre ansiedad laboral femenina en diferentes escenarios laborales, para incidir en propuestas que impulsen la importancia del papel femenino en nuestra sociedad. Y que a su vez puedan servir para hacer propuestas a nivel de derechos humanos, en las leyes laborales de las empresas, respecto al trabajo femenino, en las leyes del código civil laboral y que la mujer tenga derechos respecto a la salud psicológica que pueda exigir.

Referencias

- Anastasi, (1968). *Psicología Diferencial*. (6ª ed.). Madrid: Aguilar. 680p.
- Arbetman, (1997). *Mujer, salud mental y trabajo*. (Tesis para obtener el título de Maestro en Psicología). México: Facultad de Psicología UNAM.
- Bleger, J. (1977). *Psicología de la conducta*. Vol. II (2ª ed.). Buenos Aires: Paidós. 293p.
- Burgos, O. N. M. (1996). Trabajo y familia para las mujeres con jefatura de familia en Puerto Rico. *El trabajo de las mujeres pasado y presente*. Tomo I.
- Catell-Scheier. (1958). *The Nature of Anxiety Psychol*. Rep. Monog: suppl. 351-388.
- Chagoya, F. L. y Maza, A. A. (1980). *Estudio comparativo de la ansiedad con el instrumento IDARE antes y después de una terapia de apoyo en un grupo de pacientes en salas de terapia intensiva*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología) México. Facultad de Psicología UNAM.
- Davis, & Newstrom (1988). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill, 393-495.
- De la Fuente, M. R. (1981). *Psicología Médica*. México: F. C. E, 295 p.
- Díaz, G. R. & Spielberger (1975). *Inventario IDARE* (1ª ed.). México: El manual moderno, 22-24.
- Eysenck, H. J. (1967). *The dynamics of anxiety and Hysteria*. London: Bryd.
- Frankl, V. ((2003). *El hombre en busca de sentido*. (22ª ed.). Barcelona: Herder, 9-50 p.
- Freud, S. (1973). Lecciones Introductorias al Psicoanálisis. *Obras Completas Tomo II*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2367-2379.
- Freud, S. (1973). Inhibición, síntoma y angustia. *Obras completas, vol. 20* Buenos Aires: Amorrort editores, 73, 83.
- Furnham, A. (2001) *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (1ª ed.). Oxford: University Press, 332-360.
- Galindo, M. (2000). Predicciones (no astrológicas) para el siglo XXI. (1ª ed.). México: ISSSTE, 17-24 p.

García, C. D. (1996). Un estudio comparativo del mercado laboral femenino en algunos países de la OCDE. *El trabajo de las mujeres pasado y presente*. Tomo I, 245- 254 p.

Gómez, C. E. (1985). *La ansiedad en sujetos que ocupan puestos de responsabilidad*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología). México: Facultad de Psicología UNAM.

Hall, S. C. (1979). *Compendio de Psicología Freudiana*. (4ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós, 69-80 p.

Horney, K. (1979). *La personalidad neurótica de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Paidós.

Horney, K. (1979). *El nuevo Psicoanálisis*. México: F. C. E, 142-151 p.

INEGI: (2000). *XII Censo de población y vivienda*. México: INEGI.

Ivancevich, m. J; Matteson, T. M. (1989) *Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial*. (4ª ed.). México: Trillas, 269 p.

Johnson O. Ch., & Strobel, M. (1992). *Expandien the boundaries of women's history Essays on Women in the thirs World*. Indiana: University Press, 278-279 p.

Kardiner, A. (2002, enero). The New Cork Academy of Medicine & Lestures.

Kazdin, (2001). *Enciclopedia of Psychology*. (1ª ed.) New. Yoek.: Oxford, 209-216 p.

Kienkegard, S. (1965). *El concepto de la angustia*. (3ªed.). Madrid: Guadarrama.

Laing, R. D. (1965). *Psicoanálisis y Filosofía existencial*. Buenos Aires: Paidós

Lira, C. C. (1989). *Influencia de la ansiedad sobre la obesidad tratada en psicoterapia de grupo*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología). México: Facultad de Psicología UNAM.

Lunardini, Ch. A. (1996). *Women´s Rights: Women´s Work: at home, in the fields, and in the factories*. (1º ed.). Phoenix, Arizona: Oryx Press, 43-46 p.

Marceau, J. (1980). El papel de las mujeres en las familias del mundo de los negocios. *La mujer en la sociedad mercantil*. (1ª ed.). México: siglo veintiuno editores, 105, 106 p.

Marías, J. (1960). *Miguel Unamuno M.* (3ª ed.). Madrid: Austral.

Mc. Allen, J. (1995). El jefe debe ser mujer. (1ª ed.). México: Panorama Editorial, 41-48 p.

Olguin, B. A. (1989). *El trabajador mexicano su interrelación entre trabajo, integración familiar transportación y ansiedad* (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología). México: Facultad de Psicología. UNAM

Origin, (1999). Microcal Software Inc.(TM) Programa Origin. Versión 6.

Perez, I. (1996). Los patrones de habitantes...dos fuentes para el estudio de la ocupación laboral femenina, el trabajo de las mujeres pasado y presente. CEDMA: Málaga, España, vol. I, 337-347 p.

Rank, O. (1991). *The trauma of Birth*. (3ª ed.). Barcelona: Paidós Ibérica.

Rivera, F. S. (1992). *La ansiedad como causa de accidentes laborales*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología). México: Facultad de Psicología UNAM.

Rodríguez, A. E. (1989). *La ansiedad y la depresión en la conducta laboral del trabajador*. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología) México: Facultad de Psicología UNAM.

Rossi, R. (2001). *Para superar el estrés*. (1ª ed.). Barcelona: De Vecchi.

Ruiz, A. I., & Peniche, L. C. A. (1987). Vol.III, Núm.1. Dic. La mujer en el trabajo. *Acta Psicológica Mexicana. Revista de la Facultad de Psicología, UNAM*, 77-88 p.

Sanderson, W. C. & Barlow, D. H. (1990). Vol. 178, no. 9. A description of patients diagnosed with DSM-III-R generalized anxiety disorder Williams and Wilkins. *The Journal of nervous and mental disease*. U. S. A.

Santos, C. De M. (1998). Apuntes sobre la teoría de la Organización. *Curso Taller: Laboratorio Organizacional. México D. F.*, 9-15 p.

Schmucler, B. (2000). Las políticas sociales de México al fin del milenio. Descentralización, diseño y gestión. Facultad de economía. UNAM: *Orientaciones de género en las políticas sociales en México y en América Latina*.

Spielberger, C. D. (1927). *Anxiety and behavior*. (1ª ed.) Nueva York: Mac Millan.

Spielberger, C. D. (1975). *Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado*. (1ª ed.). México: El Manual Moderno.

Spielberger, C. (1980). *Tensión y ansiedad*. (1ª ed.). México: Harper & Row Latinoamericana S.A de C.V, 16 p.

Suárez, E. (1989). La fuerza de trabajo femenina en el sector servicios. *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*. Vol. II. (1ª ed.). México: Miguel Angel Porrúa.

Sullivan, S. H. (1966). *El nuevo Psicoanálisis*. (2ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.

Tillich, P. (1964). *Anxiety and reducing agencies in our culture*. (2ª ed.). Nueva York: Hafner.

Thompson, C. (1961). El Psicoanálisis. (2ª ed.). México: Fondo de Cultura económica. Pag. 124-131 p.

Valencia, et. al. (2001).. *Los pobres de Progreso: Reflexiones*. (1ª ed.). México: Universidad Iberoamericana. ITESO. 282-305 p.

ANEXO 1. IDARE.

Inventario de evaluación

por

C. D. Spielberger, A. Martínez-Urrutia, F. González-Reigosa, L. Natalicio y R. Díaz-Guerrero

Nombre: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y tache el número que indique cómo se siente *ahora mismo*, o sea, *en este momento*. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

	NO EN LO ABSOLUTO	UN POCO	BASTANTE	MUCHO
1.- Me siento calmada.....	(1)	(2)	(3)	(4)
2.- Me siento segura.....	(1)	(2)	(3)	(4)
3.- Estoy tensa.....	(1)	(2)	(3)	(4)
4.- Estoy contrariada.....	(1)	(2)	(3)	(4)
5.- Estoy a gusto	(1)	(2)	(3)	(4)
6.- Me siento alterada	(1)	(2)	(3)	(4)
7.- Estoy preocupada actualmente por algún posible contratiempo	(1)	(2)	(3)	(4)
8.- Me siento descansada	(1)	(2)	(3)	(4)
9.- Me siento ansiosa	(1)	(2)	(3)	(4)
10.- Me siento cómoda	(1)	(2)	(3)	(4)
11.- Me siento con confianza en mi misma	(1)	(2)	(3)	(4)
12.- Me siento nerviosa	(1)	(2)	(3)	(4)
13.- Me siento agitada	(1)	(2)	(3)	(4)
14.- Me siento a "punto de explotar".....	(1)	(2)	(3)	(4)
15.- Me siento reposada.....	(1)	(2)	(3)	(4)
16.- Me siento satisfecha	(1)	(2)	(3)	(4)
17.- Estoy preocupada	(1)	(2)	(3)	(4)
18.- Me siento muy excitada y aturdida	(1)	(2)	(3)	(4)
19.- Me siento alegre	(1)	(2)	(3)	(4)
20.- Me siento bien	(1)	(2)	(3)	(4)

ANEXO 1. IDARE.

Inventario de evaluación

Instrucciones: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y tache el número que indique como se siente *generalmente*. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa cómo se siente *generalmente*.

	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	CASI SIEMPRE
21.- Me siento bien	(1)	(2)	(3)	(4)
22.- Me canso rápidamente.....	(1)	(2)	(3)	(4)
23.- Siento ganas de llorar	(1)	(2)	(3)	(4)
24.- Quisiera ser tan feliz como otros parecen serlo...	(1)	(2)	(3)	(4)
25.- Pierdo oportunidades por no poder decidirme rápidamente	(1)	(2)	(3)	(4)
26.- Me siento descansada	(1)	(2)	(3)	(4)
27.- Soy una persona "tranquila, serena y sosegada"	(1)	(2)	(3)	(4)
28.- Siento que las dificultades se me amontonan al punto de no poder superarlas	(1)	(2)	(3)	(4)
29.- Me preocupo demasiado por cosas sin importancia ..	(1)	(2)	(3)	(4)
30.- Soy feliz.....	(1)	(2)	(3)	(4)
31.- Tomo las cosas muy a pecho	(1)	(2)	(3)	(4)
32.- Me falta confianza en mi misma	(1)	(2)	(3)	(4)
33.- Me siento segura.....	(1)	(2)	(3)	(4)
34.- Trato de sacarle el cuerpo a las crisis y dificultades..	(1)	(2)	(3)	(4)
35.- Me siento melancólica.....	(1)	(2)	(3)	(4)
36.- Me siento satisfecha	(1)	(2)	(3)	(4)
37.- Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente y me molestan	(1)	(2)	(3)	(4)
38.- Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza.....	(1)	(2)	(3)	(4)
39.- Soy una persona estable	(1)	(2)	(3)	(4)
40.- Cuando pienso en los asuntos que tengo entre manos me pongo tensa y alterada	(1)	(2)	(3)	(4)

ANEXO 2. CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

ESTE CUESTIONARIO SERVIRÁ PARA CONOCER ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS, POR LO QUE SOLICITAMOS SU COLABORACIÓN PARA CONSTESTARLO LO MÁS SINCERO POSIBLE. LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA ES CONFIDENCIAL. OMITA SU NOMBRE.

1.- ¿Cuál es el puesto que ocupa? _____

2.- ¿Qué edad tiene? _____ años.

3.- ¿Cuál es su estado civil? (marque con una cruz).

a).- Casada _____ Soltera _____ Divorciada _____ Unión Libre _____ Viuda _____

4.- ¿Cuántos hijos tiene? _____ 4.1.- ¿Cuáles son sus edades? _____

5.- ¿Qué estudios tiene? _____.

Primaria () Secundaria () Secretaria () Licenciatura () Maestría () Doctorado ()

5.1.- Total de años estudiados: _____ 5.2.- ¿Cuál es su profesión (es)? _____.

6.- ¿Cuál es su antigüedad en el INEA? _____ años.

7.- ¿Cuál es su horario de trabajo en el INEA? _____.

8.- ¿Tiene otro trabajo? _____ sí _____ no Si contesto NO pase a la pregunta 9.

8.1.- ¿Cuál es su horario en el otro trabajo? _____.

9.- ¿Cuál es su salario mensual en el INEA? _____.

10.- ¿Cuál es su ingreso mensual familiar?, (ingreso de usted, de su cónyuge, otros ingresos). _____.

ANEXO 3. NOMBRE DE LA VARIABLE Y CÓDIGO UTILIZADO EN EL ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

I- Puesto:		VIII. Salario: Especificado en pesos mexicanos y como salario mínimo (S. M.)	
Secretarias:	1	1.5-2.21 Salarios Mínimos:	1
Técnicas:	2	2.28-3.02 Salarios Mínimos:	2
II.- Edad:		3.09-3.83 Salarios mínimos:	3
20-29:	1	3.90-4.64 Salarios Mínimos:	4
30-39:	2	4.71-5.45 Salarios Mínimos:	5
40-51:	3	5.53-6-26 Salarios Mínimos:	6
III. Estado Civil:		IX. Ingreso Mensual: Especificado en pesos mexicanos y como salario mínimo (S. M.)	
Casada:	1	1.62-3.24 S. M. :	1
Soltera:	2	3.39-5.01 S. M. :	2
Divorciada:	3	5.16-6.78 S. M. :	3
Unión Libre:	4	6.93-8.55 S. M. :	4
Viuda:	5	8.78-10.32 S. M. :	5
IV. Número de hijos: 1, 2, 3, 4, 5, etc.		11.20-12.09 S. M. :	6
V. Años de estudio:		12.24-13.86 S. M. :	7
9 a 14:	1	14.00-15.63 S. M. :	8
15 a 21	2	X.- Profesión:	
VI. Antigüedad en el empleo:		Licenciatura:	1
2-8 años:	1	Técnica:	2
9-15 años:	2	XI. Segundo Empleo:	
VII. Horario:		Si:	1
8:00-15:00 horas:	1	No:	2
8:00-16:00 horas:	2		
9:00-17:00 horas:	3		
14:00-20:00 horas:	4		

ANEXO 4. CODIGOS DE LAS MUJERES CON PUESTOS DE TÉCNICA EDUCATIVA.

Ansiedad estado	Ansiedad Rasgo	Edad	Edo. Civil	Número de hijos	Años de estudio	Antigüedad empleo	Horario de trabajo	Salario	Ingreso mensual	Profesión	2° empleo
52	30	2	1	0	2	1	2	1	5	1	2
47	28	3	3	2	2	1	2	3	8	1	2
34	38	2	2	0	2	1	1	1	1	1	2
43	42	2	1	3	2	1	2	2	5	1	2
36	30	2	1	2	2	2	2	3	4	1	1
35	25	2	2	0	2	1	2	3	2	1	2
54	38	2	2	0	1	2	2	3	1	2	2
31	32	2	2	0	2	1	2	2	2	1	1
29	32	2	3	0	2	1	2	3	1	1	2
31	34	2	2	0	2	1	2	3	3	1	1
61	39	2	2	0	2	1	2	3	2	1	2
48	41	2	2	0	2	1	2	2	1	1	2
34	41	1	2	0	2	1	1	2	1	1	2
31	29	1	4	0	2	1	1	1	1	2	2
36	25	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
30	21	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2
44	34	3	4	3	1	2	1	1	2	2	2
55	37	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
22	27	3	5	2	2	1	1	3	4	1	1
49	40	1	2	0	2	1	3	6	7	1	1
46	48	1	2	0	2	1	1	1	1	1	2
33	32	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2
39	27	1	2	0	2	1	3	2	1	1	2
42	44	1	2	0	1	1	1	2	1	2	2
28	29	1	2	0	1	1	2	2	1	2	2
37	38	1	2	0	1	1	2	2	1	2	2
30	30	1	2	0	1	1	2	2	1	2	2
23	25	2	2	0	2	1	2	3	4	1	1
31	37	2	1	1	1	2	1	3	4	2	2
35	37	1	2	0	1	1	1	2	1	2	2

TABLA 5. CODIGOS DE LAS MUJERES CON PUESTO DE SECRETARIA.

Ansiedad estado	Ansiedad rasgo	Edad	Edo. Civil	Número de hijos	Años de estudio	Antigüedad empleo	Horario de trabajo	Salario	Ingreso mensual	Profesión	2°. empleo
34	28	1	2	0	2	1	4	2	1	1	2
59	49	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2
43	34	2	1	0	1	1	1	1	2	2	2
28	36	1	2	0	2	1	4	2	1	2	2
36	35	1	1	0	2	1	1	1	1	2	2
25	54	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2
30	32	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
71	48	1	4	1	2	1	1	1	2	2	2
28	32	1	1	0	1	1	1	2		2	2
30	34	1	2	0	2	1	1	2	1	2	2
39	30	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
57	46	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2
40	30	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2
56	51	3	3	3	1	1	2	1	1	2	2
22	21	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2
28	28	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2
27	35	2	2	0	2	2	1	1	2	2	2
32	35	3	5	2	1	1	1	2	1	2	2
34	40	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
53	45	2	5	3	1	2	1	2	1	2	2
31	35	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
40	33	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2
29	36	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
32	32	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2
36	40	1	2	0	1	1	1	2	1	2	2
36	32	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2
39	39	3	3	4	1	1	4	4	7	2	2
44	40	3	2	0	1	1	1	1	1	2	2
46	44	3	2	0	1	2	1	1	1	2	2
34	38	1	2	0	1	1	1	1	1	2	2

**ANEXO 6. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS MUJERES CON
PUESTO DE SECRETARIAS.**

Variables	Estadística:					
	N	Media	Mediana	Desviación estandar	Min	Max
Ansiedad Estado	30	37.97	35	11.46	22	71
Ansiedad Rasgo	30	37.07	35	7.53	21	54
Edad	30	31.9	30.5	9.21	20	47
Estado Civil	30	2.067	2	1.258	1	5
Núm. de hijos	30	1.067	1	1.143	0	4
Años de estudio	30	12.133	12	2.193	9	16
Antigüedad en empleo	30	6.633	5	3.7	2	14
Horario de Trabajo	30	1.5	1	0.938	1	4
Salario	30	2.26 S.M.	2.06 S.M.	.55 S.M.	1.62 S.M.	3.68 S.M.
Ingreso Mensual	29	3.63 S.M.	2.94 S.M.	2.35 S.M.	1.62 S.M.	13.27 S.M.
Profesión	30	1.9333	2	0.2537	1	2
Segundo Empleo	30	2	2	0	2	2

**ANEXO 7: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS MUJERES
CON PUESTO DE TÉCNICA EDUCATIVA.**

Variables	Estadística:					
	N	Media	Mediana	Desviación estandar	Min	Max
Ansiedad Estado	30	38.2	35.5	9.8	22	61
Ansiedad Rasgo	30	33.67	33	6.56	21	48
Edad	30	31.97	31	7.1	22	51
Estado Civil	30	2.133	2	0.937	1	5
Núm. de hijos	30	0.633	0	0.999	0	3
Años de estudio	30	15.267	16	2.778	10	20
Antigüedad en empleo	30	6.433	6	3.266	2	14
Horario de Trabajo	30	1.7	2	0.596	1	3
Salario	30	2.96 S.M.	2.87 S.M.	.77 S.M.	1.91 S.M.	6.19 S.M.
Ingreso Mensual	30	5.05 S.M.	3.72 S.M.	3.34 S.M.	1.91 S.M.	14.96 S.M.
Profesión	30	1.3667	1	0.4901	1	2
Segundo Empleo	30	1.8	2	0.4068	1	2

ANEXO 8. ANÁLISIS DE VARIANZA

ANSIEDAD RASGO	GRADOS DE LIBERTAD	SUMA DE CUADRADOS	CUADRADOS MEDIOS	F	P
PUESTO	1	188.43	88.74	1.60	0.214
EDAD	2	9.24	42.26	0.38	0.68
EDO. CIVIL	4	103.3	145.5	0.66	0.627
# HIJOS	4	368.76	126.73	0.57	0.68
AÑOS DE ESTUDIO	1	29.12	0.95	0.02	0.89
ANTIGÜEDAD	1	122.93	93.76	1.69	0.20
INGRESO MENSUAL FAMILIAR	6	175.52	163.03	0.49	0.81
PROFESION	1	0.00	0.16	0.00	0.95
2° EMPLEO	1	1.96	1.96	0.04	0.85
SALARIO	1	30.74	30.74	.56	.458
ANSIEDAD ESTADO	GRADOS DE LIBERTAD	SUMA DE CUADRADOS	CUADRADOS MEDIOS	F	P
PUESTO	1	0.00	0.00	0.05	0.81
EDAD	2	0.00	0.00	0.26	0.77
EDO. CIVIL	4	0.00	0.00	0.41	0.79
# HIJOS	4	0.00	0.00	0.62	0.65
AÑOS DE ESTUDIO	1	0.00	0.00	0.55	0.46
ANTIGÜEDAD	1	0.00	0.00	0.74	0.39
INGRESO MENSUAL FAMILIAR	6	0.00	0.00	2.29	0.05
PROFESION	1	0.00	0.00	1.13	0.29
2° EMPLEO	1	0.00	0.00	1.98	0.16
SALARIO	1	0.00	0.00	0.35	0.557

ANEXO 9. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

NÚMERO Y NOMBRE DE LA VARIABLE	ANSIEDAD ESTADO	ANSIEDAD RASGO
	PUNTAJE P	PUNTAJE P
1. PUESTO DE TRABAJO	0.056	-0.216
2. EDAD	0.160	0.059
4. NÚMERO DE HIJOS	0.124	0.040
5. AÑOS DE ESTUDIO	-0.152	-0.199
6. ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	0.124	0.076
7. HORARIO	-0.095	-0.176
8. SALARIO	0.071	-0.126
9. INGRESO MENSUAL FAMILIAR	0.135	-0.205
10. PROFESIÓN	-0.007	0.194
11. SEGUNDO EMPLEO	0.188	0.201

Correlación de Spearman para rangos. Los datos fueron rangueados previamente.