



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**“DESEMPLEO EN MÉXICO: FACTOR CAUSANTE DE
ESTRÉS”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO(A) EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

VIRGINIA ESPINOSA MILLAN

DIRECTOR DE TESIS: DR. LUCIO CÁRDENAS RODRÍGUEZ

REVISOR: LIC. RAÚL TENORIO RAMÍREZ

MÉXICO, D. F.

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.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Autónoma de México por permitirme realizar el sueño de concluir una carrera.

A la facultad de Psicología por que en ella encontré profesores con grandes cualidades, de los cuales aprendí a observar de diversas formas la vida.

Al Maestro Lucio Cárdenas, gracias por confiar en mí, por regalarme sus anécdotas, por apoyarme y guiarme en este trabajo, muchas gracias.

Al Profesor Raúl Tenorio, por sus múltiples comentarios y tiempo para finalizar este trabajo.

Dr. Rodolfo E. Gutiérrez , por facilitarme el instrumento requerido para esta tesis.

A todos mis amigos a lo largo de mi estancia en la facultad, por estar conmigo, por escucharme, por estar al pendiente de mí, por permitirme entrar en sus corazones. GRACIAS

UN ESPECIAL AGRADECIMIENTO:

A DIOS, por darme el obsequio de la vida y de una familia.

A Jorge e Irma

"Aceptamos su desaparición física porque percibimos junto a nosotros su presencia espiritual.
Y aprendemos de modo definitivo que el amor no muere nunca"

Este trabajo esta dedicado a mis padres esperando que estén muy bien, donde quiera que se encuentren. GRACIAS, MUCHAS GRACIAS.

A mis hermanos Brenda y Lalo, por que he conocido cualidades en ustedes, porque sé que no soy perfecta pero los quiero mucho.

A mi sobrina porque me ha dado fortaleza con un abrazo, alegría con un beso y optimismo con una sonrisa.

A mi abuelita "Juanis", ya que es eje principal de esta gran familia, muchas gracias por estar con nosotros.

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO 1 "TRABAJO Y DESEMPLEO"	
1.1 Delimitación conceptual del concepto de trabajo	7
1.2 Principales enfoques teóricos	8
1.3 Funciones psicosociales del trabajo	9
1.4 Efectos psicológicos del desempleo	11
1.5 Efectos psicológicos del desempleo en tres subgrupos de la población	13
CAPITULO 2 "EMPLEO Y DESEMPLEO EN MÉXICO"	
2.1 Reforma laboral en México	16
2.2 Población económicamente activa (PEA)	17
2.3 Definición de desempleo y subempleo	17
2.4 Causas del desempleo y subempleo en México	18
CAPITULO 3 "ESTRÉS"	
3.1 Definición de estrés	22
3.2 Estrés emocional	23
3.3 Respuesta aprendida	24
3.4 Umbral de confianza	24
3.5 Reacción al estrés	25
3.6 Síndrome General de Adaptación	25
3.7 Efectos del estrés en la salud	27
3.8 Tratamiento al estrés	28
3.7 Medidas preventivas para el control de estrés	29
CAPITULO 4 "PLAN DE VIDA Y CARRERA"	
4.1 Definición de vida y carrera	35
4.2 Importancia del plan de vida y carrera	35
4.3 Planeación personal	36
4.4 Plan de vida	37
4.5 Definición de carrera	38
4.6 Plan de carrera	39
4.7 Crecimiento personal	41
CAPITULO 5 "PLANEACIÓN EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO"	
5.1 ¿Dónde buscar empleo?	42
5.2 ¿Cómo realizar un curriculum vitae?	45

5.3 Estructura y contenido del currículum vitae	45
5.4 Errores a evitar para elaborar un currículum vitae	46
5.5 ¿Cómo prepararse para una entrevista?	46
5.6 Consejos para la entrevista laboral	47
CAPITULO 6 “METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN”	
6.1 Planteamiento y justificación del problema	50
6.2 Hipótesis	51
6.3 Variables	51
6.4 Definición conceptual de variables	51
6.5 Definición operacional de variable	51
6.6 Muestra	52
6.7 Muestreo	52
6.8 Tipo de estudio	52
6.9 Diseño	52
6.10 Instrumento	52
6.11 Procedimiento	54
6.12 Análisis estadístico	54
RESULTADOS	55
DISCUSIÓN	65
CONCLUSIONES	67
SUGERENCIAS	70
REFERENCIAS	72
ANEXOS	77

INTRODUCCIÓN

En México las profundas transformaciones capitalistas de las últimas décadas han significado un gran deterioro para los mercados de trabajo situación que se expresa en un fuerte aumento del desempleo abierto, del subempleo y del empleo precario.

Los costos personales y sociales del desempleo incluyen adversidades severas en lo financiero: pobreza, deudas, la falta de un techo seguro, tensiones familiares, aburrimiento, vergüenza, aislamiento, crimen, erosión de la autoestima, merma de las habilidades para trabajar y salud vulnerable. La mayoría de éstos factores aumenta conforme incrementa el periodo de desocupación.

Por lo cual es fundamental el interés de comprender las implicaciones económicas, sociales, y psicológicas que tienen estos cambios en millones de mexicanos, que ante la falta de empleo los conlleva a tener problemas familiares, económicos y que finalmente repercuten en su salud tanto física como psicológica.

El trabajo, con ser una realidad política, económica y social, es una construcción social. Las personas configuran su conocimiento sobre el trabajo a partir de sus experiencias laborales, pero también a partir de informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que reciben de la sociedad a través de la educación y la comunicación social. Así pues, el fenómeno trabajo es la resultante del conocimiento sobre una porción de la realidad socialmente elaborada y compartida.

La importancia del trabajo viene determinada en parte por las funciones que desempeña para individuos, grupos y sociedades. El trabajo representa uno de los pilares fundamentales en los que se asienta la sociedad actual, y es una de las principales actividades de las sociedades industrializadas. Pero no sólo es importante para la sociedad sino también para las personas. En los países industrializados una tercera parte del tiempo de las personas adultas esta dedicada a actividades de trabajo, o esta relacionado con ellas. Pero además, el tiempo que la persona pasa planificando, formándose y preparándose para el trabajo (socialización para el trabajo) empieza a una edad temprana y ocupa una buena parte del tiempo total de la vida. (Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer y Platt, 1968)

Claes (1987) resalta la importancia que tiene el trabajo y sigue tres líneas de razonamiento para ilustrar su significado para las personas. En primer lugar, resalta la inversión en tiempo y esfuerzo que realizan las personas en actividades relacionadas con el trabajo. Mientras, por un lado, cabe suponer que la jornada de trabajo aumentara en el futuro, por otro, también se puede prever que el nivel educativo y las preocupaciones relacionadas con el trabajo aumentarán. De este modo, el futuro, el tiempo global invertido en actividades relacionadas con el trabajo continuara siendo una parte muy importante en la vida de las personas. En segundo lugar, esta autora pone de relieve la satisfacción de necesidades no solo económicas sino también socio-psicológicas que el trabajo proporciona a las personas. En tercer y último lugar, resalta que la evolución de las concepciones legales y sociales de los derechos del trabajo, especialmente en el sentido de reconocer mas derecho a los grupos desaventajados (mujeres, minorías raciales, etc.) han dado como resultado un cambio en las políticas y prácticas de empleo.

Capítulo 1 “TRABAJO Y DESEMPLEO”

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

El “trabajo” es un concepto difícil de definir por su naturaleza compleja y multifacética. Como señalan algunos autores gran parte de la dificultad que entraña definir el trabajo radica en los diferentes significados y valores que adquiere tanto a nivel individual como social y cultural. Así, paralelamente a la evolución del desarrollo y funciones que el trabajo y el trabajar han tenido a lo largo de la historia, es importante considerar los cambios de sus significados psicosociales. Las personas son, en definitiva, quienes construyen el mundo del trabajo y estructuran sus experiencias y significados.

Desde una aproximación individual, y centrada en las reacciones emocionales, Steers y Porter (1975) consideran el significado del trabajo como un indicador de la motivación laboral. Así, desde un punto de vista psicológico, el trabajo puede ser una fuente importante de identidad, autoestima y actualización. Pero, además, el trabajo puede convertirse en una fuente de frustración y aburrimiento, dependiendo de las características propias del individuo y de la naturaleza del trabajo.

El significado del trabajo también puede considerarse como una representación social. Es una realidad socialmente construida y reproducida por los individuos, con una cierta autonomía funcional respecto a las normas sociales e infraestructura cultural propia de la época y país. En este sentido, Ruiz Quintanilla (1988) considera el significado del trabajo, como un sistema evaluativo de representaciones internas relacionadas mutuamente o como sistema de “mapas subjetivos” del ambiente individual, las actividades y la propia persona, comprendiendo atribuciones, evaluaciones basadas en normas y estados emocionales. Esas evaluaciones normativas vendrían determinadas por las normas sociales y culturales propias del ambiente social del individuo, que no pueden ser consideradas de modo independiente al mismo y que, indudablemente, influyen en la construcción y modificación del significado psicológico del trabajo.

Considerando el significado del trabajo como una representación social Fineman (1991) manifiesta que un marco de referencia psicosociológico de gran relevancia para estudiar el significado del trabajo es el “construccionismo social”. Este autor, critica duramente el paradigma cuantitativo como aproximación al estudio del significado del trabajo y a las actitudes en general. Considera que es necesaria una aproximación cualitativa y plantea el estudio de la emergencia del significado del trabajo desde el construccionismo social. Esta perspectiva considera el “significado” como el “corazón” del construccionismo social. Se centra en el análisis de la construcción de los propios significados, que son en suma las realidades basadas en la interpretación personal y social de las acciones, interacciones y eventos, estas interpretaciones de la realidad son “negociadas” e influidas socialmente. La investigación, desde una perspectiva interpretativa demanda una orientación organizacional cualitativa y una perspectiva antropológica. Para Fineman, el significado del trabajo “se enmarca en las cortesías que día a día inventamos para facilitar la interacción social, con sus reglas y rituales dinámicos”. El significado es un ambiente construido por las personas.

Por otra parte, desde una aproximación situacionista O’Brien considera que el significado del trabajo es fruto de la experiencia laboral. Este se va formando en función de las valencias positivas o negativas que se obtiene del trabajo. Aquellos trabajos que no potencien el auto desarrollo, las habilidades personales y el logro inducirán a crear orientaciones motivacionales extrínsecas o instrumentales en las personas. Es mas, este autor, considera que posiblemente es cierta la argumentación de Lafitte (1958) de que el

significado del trabajo no debería ser interpretado como una variable de personalidad sino más bien como una adaptación cognitiva a un puesto determinado.

Ruiz Quintanilla (1991) redefine el significado del trabajo como el sistema de “valores, creencias y expectativas” que los individuos tenemos. Estos están influidos por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas, y las organizaciones laborales. El significado del trabajo funciona como un marco de referencia para la acción a través de las creencias individuales sobre los resultados que deberían ser esperados o deseados del trabajo que se tiene que dar o se debe recibir de la situación laboral para lograr esos resultados, y en que grado uno se identifica con el trabajo.

Por lo tanto el significado del trabajo puede variar en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales. Estas actitudes pueden actuar también como un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo tiene para la vida de las personas y grupos sociales. Conceptualizando de este modo el significado del trabajo queda implícito en su propia definición que esta compuesto por un conjunto de dimensiones psicosociales. Así, el significado del trabajo es una predisposición a responder a alguna clase de compuesto por aspectos cognitivos (creencias, informaciones y conocimientos) afectivos (valores, metas y emociones) y predisposicionales o intencionales de la conducta.

PRINCIPALES ENFOQUES TEÓRICOS.

Una serie de estudios han explorado los determinantes del significado del trabajo. En ese sentido cabe destacar la propuesta de Drenth (1991). Para este autor la investigación sobre este constructo se ha desarrollado desde dos perspectivas: la sociología y la psicológica. La aproximación sociológica acentúa el papel que los aspectos macro ambientales tienen sobre la formación de los valores laborales. Se asume que la valoración de los roles importantes de la vida no está desplazada del individuo pero es el resultado de las fuerzas macro sociales. Los valores son parte del sistema social, y así, los valores laborales son estudiados en relación con los factores económicos, el nivel educativo de los padres, la orientación religiosa, la clase social, la urbanización, o la cultura. En muchos estudios sociológicos la atención se localiza en los determinantes sociales de los valores laborales.

La aproximación psicológica considera que los valores laborales son básicamente producto de un proceso psíquico. Son los aspectos propios de la persona los que juegan un papel fundamental en la configuración del significado del trabajo. Dentro de la aproximación psicológica, Drenth considera que se han defendido dos tesis distintas en cuanto a la determinación del significado del trabajo. La tesis de la estabilidad, en donde se asume que la personalidad se forma por las experiencias de la infancia y adolescencia. Estos se transfieren de padres a hijos y tienen un carácter estable a lo largo de la vida. Diversos estudios han apoyado la estabilidad de los valores laborales como el de Mkortimer y Lorence (1979), o el de Rosseel (1984). De todos modos, como señala Drenth (1991), es necesaria mas investigación longitudinal. La segunda perspectiva es la que enfatiza el cambio. La tesis básica es que la vida esta sujeta a continuos cambios y modificaciones, que los valores y necesidades dependen de la etapa de la vida en la que se encuentra la persona. En relación con el significado del trabajo, existen estudios que han mostrado que la centralidad del trabajo incrementa con la edad o el nivel educativo y la orientación motivacional intrínseca se da mas en personas mayores y con altos niveles educativos. También en esta orientación se podría encuadrar la tesis situacionista de O'Brien que apoya que los determinantes del significado del trabajo son las experiencias laborales, y las características específicas del puesto de trabajo que realiza la persona en un momento determinado de su vida.

Drenth (1991) plantea una tercera aproximación que, en su opinión, es más completa y comprensiva. Se trata de la perspectiva interaccionista. Para estudiar adecuadamente el significado del trabajo es necesario considerar la interacción persona – ambiente. Se puede explicar, desde esta perspectiva, si los valores están determinados tanto por aspectos de la personalidad y aspectos del desarrollo como por las distintas situaciones por las que atraviesa el individuo a lo largo de su vida, ya que se considera la socialización como un proceso de aprendizaje continuo. Desde una aproximación interaccionista se puede explicar las influencias continuas y recíprocas, sobre el significado del trabajo ya que es analizada de forma más comprensiva con diseños de investigación longitudinales.

FUNCIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

La investigación sobre el trabajo ha resaltado las diferentes funciones que este cumple para las personas, tanto a nivel individual como grupal o social. Muchos han sido los estudios que se han centrado, directa o indirectamente, en las funciones del trabajo. La mayoría de ellos han resaltado su carácter positivo. Por tanto, sería más adecuado hablar de las funciones positivas del trabajo.

En primer lugar, muchos autores han resaltado la función integrativa o significativa que cumple el trabajo. El trabajo es un fenómeno complejo que puede proveer a la vida integración, coherencia y significado. El trabajo puede ser una fuente de auto-estima, auto-actualización y realización personal. Por medio del trabajo las personas pueden realizarse, dar propósito a su vida y ser creativas. El trabajo cumple esta función cuando es intrínsecamente satisfactorias, y se convierte en una fuente de satisfacción positiva. En suma, el trabajo puede suponer, en terminología de Friedman y Havighurst (1954) una “experiencia vital significativa”. Esta función del trabajo ha sido resaltada por autores como Whitely (1985), Ruiz Quintanilla (1988), Drenth (1991) y England (1991)

En segundo lugar, el trabajo puede cumplir la función de proporcionar estatus y prestigio social. El estatus social de una persona está determinado, en parte, por el trabajo que desempeña. Este establece categorías y subdivisiones en cuanto al “rango” social que ocupa una persona en la sociedad. Esta función del trabajo puede conllevar a que se convierta en una fuente de auto-respeto, o bien de reconocimiento y respeto de los otros. El progreso y la promoción en el trabajo son valorados porque conllevan, a su vez, un aumento del estatus, del prestigio social y laboral.

En relación con las funciones anteriores, el trabajo es también una fuente de identidad personal y laboral. El trabajo permite la categorización de las personas en función de clases, estatus o influencias, establece jerarquías y agrupaciones de las cuales las personas derivan un sentimiento de seguridad, reconocimiento y comprensión. La identidad personal se configura en parte mediante las experiencias de trabajo.

En cuarto lugar, el trabajo cumple una función económica, con dos significados fundamentales para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia, y conseguir recursos que le permitan acceder a los bienes de consumo. El trabajo va acompañado, con frecuencia, de una relación contractual, la persona desempeña el trabajo a cambio de dinero para asegurar su independencia económica y el control de su vida, así como la elección libre de actividades de tiempo libre.

En quinto lugar, el trabajo representa una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. Gran parte de las interacciones que mantiene el individuo se dan en el contexto laboral. Las personas en el trabajo mantienen interacciones con sus supervisores, compañeros, subordinados, clientes, etc. Se trata de una función importante para la persona puesto que representa una oportunidad de relacionarse con otras personas. Es más, es una fuente importante de relaciones interpersonales externas al

núcleo familiar. El trabajo tiene componentes emocionales y afectivos, si las relaciones interpersonales que surgen y se desarrollan en él son enriquecedoras pueden mejorar también otros ámbitos de la vida.

En sexto lugar, el trabajo cumple la función de estructurar el tiempo de las personas. El trabajo estructura ese tiempo en ciclos diarios, semanales, mensuales, anuales e incluso en periodos más largos. Además, esa estructuración incide también sobre otros ámbitos de sus vidas, tales como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio en general. Así pues, la actividad laboral al estructurar el tiempo en periodos temporales regulares y predecibles, provee un marco de referencia temporal útil para la vida de las personas.

En séptimo lugar, el trabajo tiene una función de actividad obligatoria. El trabajo provee un marco de referencia útil de actividad regular, obligatoria y con propósito. El trabajo puede ser también un “deber” en los individuos hacia la sociedad, entonces cumple una función de socialización de los miembros de forma que estos sirvan a la sociedad mediante el trabajo. Por otro lado, las personas están obligadas a trabajar, si quieren mantener otras funciones vitales.

En octavo lugar, el trabajo cumple la función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. El trabajo puede requerir coordinación de funciones intelectuales y motoras, las cuales pueden conducir, con el tiempo, al desarrollo de nuevas habilidades y destrezas. La persona en el trabajo puede utilizar sus habilidades y mejorarlas.

En noveno lugar, el trabajo cumple la función de transmitir normas, creencias, y expectativas sociales. El sistema de normas, creencias, valores e informaciones no solo relacionadas con el trabajo sino con otros ámbitos de la vida, como la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc.

En décimo lugar, el trabajo cumple con la función de proporcionar poder y control. Mediante el trabajo se pueden desarrollar y adquirir la discreción, el poder y el control sobre otras personas, y sobre cosas, datos y procesos. La organización del trabajo, la propiedad de los medios de producción y de los bienes producidos concede un control importante y una organización jerarquizada que produce diferencias en términos de poder entre las personas.

En último lugar, el trabajo puede cumplir la función de proporcionar confort. En este sentido las personas pueden tener en el trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo, y un buen horario de trabajo.

También desde el estudio de la satisfacción e insatisfacción del hombre en el trabajo se pueden inferir algunas funciones negativas que cumple el trabajo, en este sentido, Parker (1972) ha señalado que atendiendo a las características propias de trabajo, este puede cumplir funciones negativas y ser fuente de insatisfacción para las personas. Según este autor es posible distinguir claramente entre trabajos satisfactorios e insatisfactorios, los cuales cumplirán respectivamente funciones positivas o negativas para la persona, que también se podrían extender a ámbitos extra - personales. Diferencia seis componentes del trabajo que cumplen funciones positivas y que conducen a la satisfacción laboral, y cinco funciones negativas que conducen a la insatisfacción laboral.

Los seis componentes que cumplen funciones positivas hacen que mediante el trabajo la persona pueda:

- a) Sentir que esta “creando algo”.
- b) Utilizar sus habilidades en la realización de las tareas.
- c) Sentir que se “siente escuchada” en el trabajo.

- d) Usar la iniciativa y tener responsabilidad para tomar decisiones.
- e) Mantener relaciones interpersonales con otros.
- f) Trabajar con competencia y compromiso.

Pero también el trabajo puede cumplir funciones negativas y conducir a la insatisfacción. Los componentes de trabajo que potencian estas funciones son:

- a) El trabajo repetitivo, que infrautiliza las habilidades y capacidades de las personas.
- b) Hacer sólo pequeñas partes del proceso de trabajo, lo cual es frecuentemente la consecuencia de una especialización excesiva.
- c) Hacer tareas aparentemente no útiles, que no producen nada, solo para mantener un determinado ritmo de producción.
- d) Sentir inseguridad en la estabilidad del empleo.
- e) Sentirse ampliamente supervisado en detalles que no tienen gran relevancia.

Estos y otros aspectos con frecuencia son generadores de estrés (Peiro, 1992) y tienen consecuencias negativas para el bienestar psicológico y la salud física y mental de las personas si no se controlan.

De este modo, el componente psicosocial del trabajo se manifiesta, de algún modo, a través de las funciones que cumple el trabajo para el individuo satisfaciendo determinadas necesidades, cumpliendo expectativas, alcanzando objetivos, etc. Llegados a este punto, se hace imprescindible abordar la problemática del “significado del trabajo”.

EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPLEO

Dohrend nos dice que los factores socio-ambientales relacionados con asentamientos urbanos irregulares y clase social baja son importantes en la etiología de los desordenes psiquiátricos, ya que se manifiestan a través de eventos particulares y significativos en la vida de los individuos, tales como el matrimonio, el nacimiento del primer hijo, enfermedades físicas y pérdida del trabajo. Es decir, que los eventos que ocurren en el transcurso de la vida se convierten en factores de desencadenamiento de desordenes psiquiátricos con mayor probabilidad cuando las condiciones de fondo en las que se desenvuelve el sujeto.

De ahí que el desempleo aparezca como el elemento contrapuesto al plano productivo y laboral que permite definir al menos en el supuesto al sujeto sano. Las bondades y beneficios que proveen al trabajador quedan suprimidas para el desempleado. El trabajo por estúpido que sea, brinda identidad y da al sujeto la posibilidad de adivinar y entender su existencia social en el mundo, y finalmente también como sujeto que lucha y transforma dentro de su clase social. Por medio del trabajo se producen auto imágenes socialmente significativas, que dan la posibilidad de dedicación clara y límites hacia el exterior”. (Rotschild)

Fryer y Payne (1986) ofrecen una explicación al carácter psicológicamente devastador del desempleo, basándose en una ausencia del control direccional. Su explicación está muy unida a la pérdida de ingresos asociada con el desempleo. Los problemas económicos son una importante preocupación para la mayoría de las personas desempleadas y la falta de dinero es una de las causas subyacentes a los problemas en el mantenimiento de relaciones. Aunque la ausencia de ingresos sea inevitable para la mayoría de las personas desempleadas, también hay una gran incertidumbre sobre la duración de los bajos ingresos. Los escasos recursos de los desempleados les obliga a tener menos discreción o libertad para adoptar por diferentes decisiones, como la compra de comida o ropa. El acto de elegir se ve restringido por el

desempleo. El intento de solucionar los problemas con recursos limitados significa, con frecuencia, que la calidad de la solución es más pobre, lo que puede engendrar una sensación de fracaso y una reducción de la autoestima. Por tanto, la carencia de recursos económicos limita las elecciones, así mismo, aumentan los sentimientos de limitación del control sobre la propia vida. Además, como consecuencia de este estado, se deteriora la salud psicológica.

Johada menciona que a menudo la condición de desempleado produce un inmediato efecto de shock, el cual es seguido de un periodo de una casi constructiva adaptación el cual se disfruta del tiempo libre dedicándose a actividades recreativas, sin embargo, el deterioro se presenta con rapidez manifestándose a través del tedio y en una considerable baja del respeto a sí mismo que termina en desesperación o apatía fatalista. Autores como Kamarovsky encontraron que una pobre autoestima es consecuencia del cambio de posición del hombre desempleado en la familia.

Wanberg (1997) afirma que el acto de la búsqueda de empleo puede tener un efecto negativo sobre la salud mental. La búsqueda de empleo implica ponerse en el blanco y afrontar los sentimientos generados por ser juzgados con dureza, evaluados de manera crítica y en su caso, ser rechazado. Wanberg cree que los mejores programas de intervención para individuos desempleados son los que incorporan ejercicios que fomentan los sentimientos de autoestima, optimismo y control, así como las habilidades de búsqueda de empleo.

La capacidad de control se ve claramente disminuida por el desempleo. La falta de éxito en la búsqueda de trabajo, la incapacidad de influir en los empleadores y la creciente dependencia de los programas sociales de beneficencia reducen la capacidad de las personas para controlar lo que les ocurre. También es probable que la oportunidad para utilizar las habilidades se vean reducidas durante el desempleo. Las habilidades laborales normalmente no se utilizan durante el desempleo, aunque en ocasiones se puedan utilizar algunas de ellas en actividades domésticas. Las personas desempleadas procedentes de trabajos que requieren un gran nivel de capacidad laboral probablemente sufran una mayor reducción de su capacidad de control que las personas cuyo empleo anterior requirieran solo habilidades limitadas. El desempleo reduce las metas generadas de manera externa, porque se hacen pocas exigencias al individuo. Como las demandas externas están a menudo vinculadas a puntos concretos (como las horas de comida de la familia o el comienzo de la jornada laboral), la reducción general en las exigencias esta acompañada, con frecuencia, por una pérdida de diferenciación temporal. Los marcadores temporales que fraccionan el día o la semana e indican la posición de la persona, ya no son tan frecuentes ni urgentes.

Las actividades de una persona desempleada se vuelven monótonas, porque casi no salen de casa y, también, porque carece de contraste entre las actividades laborales y no laborales. Aquellas exigencias domésticas que golpean a la persona tenderán a ser similares y a no cambiar día con día, con rutinas estándares y sin novedad. También es probable que el ambiente positivo se vea reducido durante el desempleo. La información relativa del futuro permite organizar programas temporales predecibles y reduce la ansiedad que se genera por incertidumbre. La planificación del futuro se dificulta, debido a la incertidumbre sobre la propia posición laboral o económica en los meses venideros. El sueldo a cambio del trabajo es el núcleo del contrato de trabajo y el nivel de vida de casi todos los adultos por debajo de la edad de la jubilación esta determinado, principalmente, por los ingresos recibidos del trabajo. El desempleo elimina ese ingreso y casi en todos los casos tiene un grave y amplio impacto sobre la disponibilidad de dinero.

La seguridad física, es común que se asocie con la disponibilidad del dinero. Parece haber una necesidad general de algún aspecto personal y privado que contribuya a la estabilidad del concepto que tiene de sí mismo la persona y una mejora del bienestar. La reducción de los ingresos puede dar lugar a la pérdida de una vivienda adecuada o a la amenaza de que ocurra. El único determinante de salud mental que parece

no verse afectado por el desempleo es la capacidad del contacto personal. Es común que los individuos desempleados, jóvenes y de mediana edad, no muestren ningún cambio en la cantidad de contacto personal que tienen antes y después de la pérdida de trabajo, incluso, los resultados de algunas investigaciones (por ejemplo Warr y Payne, 1983) indican que la frecuencia de contacto social aumentan, para estos grupos durante el desempleo. Manifiestan estar mas tiempo con los vecinos y los miembros de la familia. Sin embargo, los individuos de mas edad, en especial las mujeres, muestran una reducción en sus contactos sociales después de entrar al desempleo, pasando su tiempo solos en casa. Cuando ocurre el desempleo, la persona pierde un rol aprobado por la sociedad y la autovaloración positiva que va con él. La nueva posición es percibida por todos como de inferior prestigio, diferente, de segunda categoría o como que no proporciona una pertenencia plena a la sociedad. Incluso cuando las prestaciones eliminan las peores dificultades económicas, puede haber cierta vergüenza vinculada a un cierto fracaso como sostenedor de la propia familia.

EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPLEO EN TRES SUBGRUPOS DE LA POBLACIÓN:

1. **Hombres de mediana edad:** Las investigaciones (tales como, Jackson y Warr, 1984) han revelado de forma consistente el impacto negativo del desempleo en el bienestar afectivo de los hombres de mediana edad, en especial aquellos con familias que necesitan su soporte económico. Las exigencias económicas de los hombres de mediana edad pueden ser muy grandes, ya que muchos de ellos tienen hijos que necesitan su apoyo económico.

La posición social del hombre de mediana edad, también, se ve muy afectado por el desempleo porque pierden su rol valorado como sostenedores de la familia, además de su posición como contribuyentes a un grupo de trabajo. Esta incertidumbre sobre el futuro produce una ambigüedad que se extiende a las vidas de los miembros de la familia. Los planes más difíciles de hacer y el futuro es más difícil de predecir. Wanberg, Watt y Rumsey (1996) encontraron que los individuos de mas edad y experiencia piden salarios mas altos, lo que disminuye sus posibilidades de encontrar empleo, comparándolos con los individuos mas jóvenes.

2. **Mujeres:** Históricamente, los hombres han sido objeto de mas estudios sobre el desempleo que las mujeres. Aun así, los estudios indican que el impacto del desempleo sobre el bienestar afectivo es tan negativo en las mujeres como en los hombres. El resultado para la mujer se complica en cierto modo por su estado civil y su posible papel como receptor del salario principal. Las mujeres que no están casadas o son las receptoras principales responden al desempleo en forma similar a los hombres. Sin embargo, las mujeres que están casadas y no son las receptoras del salario principal pueden experimentar respuestas algo diferentes al desempleo, al igual que al empleo.

Las principales diferencias incluyen los factores de estima y metas externas. La estima procedente de la propia posición social, no aumenta después de que una mujer casada consigue un trabajo. Esto depende de la naturaleza de su rol como empleada y de la actitud que adopten las personas importantes en su vida. Las mujeres casadas cuyos ambientes domésticos hacen pocas exigencias sobre ellas, verán un aumento con toda probabilidad, en su salud mental por el empleo. Por el contrario, las mujeres casadas cuyos ambientes domésticos sean muy exigentes, se angustiarían mas por la suma de las metas relacionadas con el trabajo.

Leana y Feldman (1991) exponen que las mujeres observan menos trauma por la pérdida de empleo que los hombres y que no había diferencias sustanciales entre los hombres y las mujeres, en los síntomas de estrés psicológico y conductual. Sin embargo, había diferencias en la forma de afrontar la pérdida de trabajo por parte de cada grupo. Los hombres se apoyaban en actividades enfocadas al problema como la búsqueda de trabajo, mientras que las mujeres dependían más de apoyo social.

3. Adolescentes: la posición de los adolescentes desempleados es menos problemática, si la comparamos con las personas de mediana edad. Los adolescentes tienen de manera relativa buenas oportunidades para el contacto personal, ya que mantienen en muchos casos una red de amigos y patrones establecidos de actividades libres. Sus necesidades económicas son por lo general menores que aquellas de los grupos de más edad. Aunque los adolescentes desempleados experimentan la falta de una posición valorada por la sociedad, que es común durante el desempleo de cualquier edad, pueden verse como miembros de un gran grupo de juventud desempleada que han sido víctimas de condiciones más allá de su control. Debido al aumento del desempleo en los adolescentes; es posible que no se perciba de forma tan fuerte la responsabilidad personal y el estigma social. Winefield, Tiggermann y Winefield (1992), por ejemplo, exponen que los adolescentes que dieron justificaciones basadas en circunstancias externas para su desempleo mostraban un alto grado de autoestima y menos desesperación que aquellos que dieron justificaciones internas (sintiéndose responsables de su estado de desempleo).

A pesar de estas condiciones, el desempleo tiene un impacto negativo valioso sobre el bienestar afectivo de los adolescentes. Sin embargo, aquellos componentes de salud mental que implican de forma explícita la conducta en los roles sociales (autonomía, competencia y aspiración) parecen ser muy importantes. Conseguir un trabajo tiene un significado especial para los adolescentes ya que marca el final de la dependencia de la infancia y la entrada en el mundo de los adultos. Los ingresos proporcionados por el empleo aumentan esa independencia. Por tanto, la autonomía se ve retrasada por la ausencia del trabajo después de dejar la escuela. También puede refrenar el desarrollo de la competencia, como en el caso cuando se niega la adquisición de nuevas habilidades procedentes de un trabajo a los adolescentes, los cuales no logran obtener un trabajo remunerado.

Existe, además el temor de que las aspiraciones se trunquen cuando los adolescentes sin un trabajo remunerado se adaptan a una vida relativamente inactiva. Los estudios no han demostrado la pérdida de la aspiración por parte de los adolescentes pero el impacto del desempleo de los adolescentes sobre la autonomía y la competencia parece perjudicial.

Así también en estudios realizados en desempleados y empleados de medio tiempo se demostró que la desmoralización y la pérdida del auto respeto son los factores más impactantes y devastadores. Situaciones de inseguridad, duda irracional y estados depresivos son constantes en los desempleados.

En estudios realizados por Cohn se demostró que el cambio en la estructura de empleado a desempleado provoca una modificación en el concepto de sí mismo con un carácter negativo, pero en íntima relación con factores cognitivos tales como: las diversas expectativas sociales de los subgrupos a los que pertenece el sujeto, los cuales a su vez influyen en el sistema de valores personales. Cabe subrayar que según el autor, la evaluación que haga el sujeto de sí mismo depende de aspectos normativos, así como el sistema de valores. Todo lo anterior a través de una condición netamente económica que implica un ritmo de gastos y consumo de valores de intercambio mercantil que codifican la situación del individuo. Al pasar a la condición de desempleado, el ritmo de vida comprometido por las relaciones sociales queda suspendido

y las consecuencias se manifiestan en el sujeto como internas y propias de su posición imaginaria, pero de origen externo.

Con relación al sentimiento de culpa Kasl encontró que este se presenta no inmediatamente después que el obrero es despedido, pero si se presenta a medida que pasa el tiempo, dicho autor registró que a los seis meses el sentimiento de culpa era sumamente significativo.

Otro aspecto comentado por el autor se refiere a que en grupos de hombres que se mantuvieron en la situación de desempleo durante uno o dos años aparecieron elevados niveles de depresión, lo cual es asociado por el autor con una pobre salud mental.

Otro elemento, importante que surge como consecuencia de la calidad de desempleado es lo relativo a la concepción del tiempo, y quizás también podríamos hablar del ritmo; el ritmo definido como un periodo de actividades de ocio – recreación – trabajo. Al respecto varios autores han investigado este punto, por ejemplo Johada en 1933, Eisenberg y Lazarsfeld, Retchschild, y han opinado que existe una marcada pérdida de la percepción del tiempo. Lo cual acarrea una desestructuración de los quehaceres cotidianos, pero no solo en la secuencia de estos, sino también en su significación. Así, los hábitos se ven trastornados y los indicadores internos de la dimensión temporal, por lo tanto, conforme pasa el tiempo y se sigue desempleado, los ritmos se van perdiendo, inclusive los hábitos se desvanecen.

Capítulo 2 “EMPLEO Y DESEMPLEO EN MÉXICO”

REFORMA LABORAL EN MÉXICO

Pudiera parecer difícil en un país de contrastes, desigualdades, injusticias y rezagos tan profundos como los que existen en México, el tratar de establecer una agenda de los problemas nacionales que debieran ser abordados y eventualmente, resueltos con carácter prioritario y urgente. Esta tarea se vuelve más complicada todavía si, a las carencias y necesidades de treinta millones de pobres realmente existentes, y a las carencias, necesidades y expectativas de otros tantos millones de mexicanos pauperizados y de una clase media en vías de extinción, se suman las dificultades que se derivan de un ejercicio del poder discrecional y clientelar que aun predomina en nuestro país, el cual impide con frecuencia ver los problemas tal y como son, en su naturaleza estructural e histórica, y que impide ver también en su justa dimensión, la relación que dichos problemas tienen con un Estado y con un sistema político autoritario y marcadamente corporativo.

El solo intento de tratar de definir una agenda con las prioridades nacionales y con su estrategia y contenidos principales, se ha convertido sin duda, en uno de los grandes retos de la joven democracia mexicana, porque establecer prioridades no puede ser más tarea exclusiva de los gobernantes, sino de gobierno y sociedad, y porque diseñar e instrumentar las políticas públicas para afrontar dichas prioridades tampoco puede ser el resultado de procesos verticales o conducidos de manera unilateral, sino el producto de consenso y de una amplia participación de los actores que serán afectados por dichas políticas o que tendrán que ver con su ejecución.

Por reforma laboral y productiva puede entenderse al proceso de cambios tanto en el gobierno y en el sindicalismo como en las empresas, que lleve a la configuración de nuevas estructuras, de nuevas relaciones, prácticas laborales y productivas de las que no solo se generen mayor productividad y competitividad de la economía nacional, sino un nuevo pacto social que garantice mejores salarios, mejores condiciones de vida y de trabajo, mayor equidad entre los factores de la producción y renovadas expectativas de futuro para los trabajadores mexicanos.

La reforma laboral y productiva buscan la construcción de nuevas condiciones y entornos sociales, económicos, políticos e incluso ideológicos, que permitan consolidar tanto la transición económica hacia un nuevo modelo de desarrollo, como la transmisión política y social hacia la democracia. Es propósito central de la reforma laboral y productiva la democratización de las relaciones laborales y del mundo de trabajo en México, en cuanto condición que haga posible tanto el fortalecimiento de la capacidad productiva del país como de los consensos sociales para un nuevo pacto sindical.

Por lo anterior, la reforma laboral y productiva puede ser vista también como el núcleo de la reforma social y democrática del Estado mexicano. Si algo demostró el Estado corporativo es que existe una relación estrecha e indisoluble entre el sistema laboral productivo y el desarrollo económico, entre la política y la economía, entre corporativismo de Estado, subdesarrollo y desigualdad.

En cuanto proceso concertado y progresivo, la reforma laboral y productiva daría lugar a una dinámica liberalizadora de las fuerzas productivas respecto de sus ataduras corporativas y autoritarias, con lo que se lograría además una dinámica de transformación e integración de los propios procesos productivos, que están indudablemente marcados por la fragmentación y por el proteccionismo corporativo.

Los ejes principales de la reforma laboral productiva son:

- 1) La revalorización del trabajo y del trabajador. El trabajo debe de ser valorado y reconocido como el origen esencial de la riqueza social y el trabajador como el creador de ésta.
- 2) La reforma de la estructura y de las políticas gubernamentales en materia laboral y productiva. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) debe ser objeto de transformaciones sustantivas tanto de carácter legal y reglamentario, como en su estructura, composición y funcionamiento. La STPS tendrá que convertirse en una entidad dedicada al desarrollo de las fuerzas productivas, dejando de lado sus prioridades y facultades de control político y salarial. Las funciones y las relaciones de la STPS con otras entidades de la administración pública tendrán que cambiar con el fin de promover, mediante consensos, el diseño de estrategias, productivas y laborales por sector, rama, cadena y región productiva, así como en materia de educación y de capacitación para el trabajo.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

La población total del país la podemos dividir en dos estratos:

- Población en edad de trabajar, la que tiene entre 12 y 65 años.
- Población que no cuenta con edad de trabajo, la que tiene cero y once años y la mayor de 65 años.
- A su vez, la población de 12 a 65 años, en edad de trabajar se divide en económicamente activa y económicamente inactiva.

La población económicamente activa es la mayor de 12 años que tiene una ocupación remunerada al momento de efectuar los censos.

La población económicamente inactiva es la que estando en edad de trabajar no realiza ninguna actividad remunerada.

El cuadro siguiente muestra la evolución de la PEA de 1970 a 1990:

Cuadro 1 Población total y población económicamente activa por sectores en México 1970-1990

Sector	1970	1980	1990	2000
Población total	48 225.2	66 846.8	81 249.6	69 235.0
PEA total	12 955.1	22 066.1	23 403.4	34 154.8
Sector agropecuario	5 103.5	5 700.0	5 300.1	5 290.5
Sector industrial	2 573.5	4 464.4	6 503.2	13 378.4
Sector servicios	4 878.1	11 901.7	11 600.1	11 691.2

Fuente: INEGI. Censos generales de población y vivienda IX, X y XI, México, INEGI, 1970, 1980, 1990, 2000.

DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.

El desempleo o desocupación es un paro forzoso, ésta formado por todas aquellas personas que estando en edad y posibilidades de trabajar no realizan ninguna actividad remunerada. Esta falta de ocupación es involuntaria ya que los desempleados sí quieren trabajar pero no encuentran donde.

El subempleo o subocupación es una forma de paro o desempleo encubierto. Las personas subempleadas o subocupadas están semiocupadas, representan bajos niveles de empleo.

Existen tres criterios para definir la subocupación:

- El tiempo: se consideran subempleados a todas aquellas personas que trabajan menos tiempo del que deberían trabajar.
- La ocupación. Son subocupadas las personas que realizan ocupaciones menos calificadas de las que podrían realizar por preparación, por ejemplo, abogados que están de mecanógrafos en los despachos y médicos representantes de laboratorios.
- La remuneración: Subempleadas son también las personas que reciben una remuneración más baja de la que realmente les corresponde; por ejemplo, profesionales que reciben bajos salarios.

Muchos de los subempleados laboran en la economía informal; por ejemplo, el comercio ambulante. En las estadísticas de los censos aparecen como población económicamente activa ocupada.

CAUSAS DEL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO EN MÉXICO

El desempleo y subempleo son problemas inherentes al sistema capitalista al igual que la inflación. Las causas principales del desempleo y subempleo en nuestro país además del propio funcionamiento del capitalismo son:

- “El sistema económico mexicano ha sido incapaz de proporcionar ocupación remunerada a todos los que lo solicitan, lo cual se debe al excesivo proteccionismo del Estado hacia la industria, descuidándose las actividades agropecuarias. Esta causa es crónica y se va agravando, debido a que la industria se muestra cada vez más incapaz de proporcionar trabajo a los nuevos demandantes. En tanto que siguen emigrando muchos campesinos a las ciudades”.
- La industria se orienta a satisfacer las necesidades de las personas con mayores ingresos, produciendo bienes suntuarios, lo que restringe el mercado interno, la demanda, la producción de artículos básicos y por lo tanto el empleo.
- La salida de divisas del país por diversos conceptos, descapitaliza la economía nacional lo que provoca que no se aumenten las inversiones productivas que son las que generan empleos.
- Buena parte de capital nacional se invierte en forma especulativa que no provoca apertura de fuentes de trabajo.
- El crecimiento de la población ayuda a complicar el problema, aunque la causa fundamental es la incapacidad del sistema económico de absorber a la creciente población.
- La crisis de la economía mexicana amplía grandemente el problema del desempleo o subempleo por el cierre de empresas; si a esto le agregamos la política neoliberal que provoca un bajo crecimiento de la economía, el problema se agudizará grandemente. No hay que olvidar a los jóvenes que cada año se incorporan al mercado de trabajo y que son aproximadamente un millón.
- Falta de inversiones productivas tanto del sector privado como del público.

En nuestro país no existen estadísticas confiables acerca del problema ocupacional, por lo que es muy difícil saber cual es el número de desempleados y subempleados; sin embargo, daremos unas cifras solamente como indicadores:

- Para 1970, según el Instituto Nacional de Estudios de Trabajo, del total de la gente subocupada; el 60% era del sector agropecuario, el 10% de la industria y el 30% de los servicios.
- De 1970 a 1976, de cada mil personas que ingresaban a la población en edad de trabajar, únicamente se ocupaban 254.
- Según el censo de 1980, la población en edad de trabajar era de 44 049 462 habitantes, de los cuales se encontraban ocupados 19 951 00; es decir, solo el 45.2% de la gente en edad de trabajar. En 1970 el 51% de la población en edad de trabajar se encontraba ocupada.
- “...el desempleo abierto no ha cesado de crecer desde 1982; según Georgina Naufal, hasta este momento afecta a cerca de 3 432 000 mexicanos, 14.6% de la población económicamente activa.
- Según el INEGI, en abril de 1994, el desempleo afectó a solo el 3.8% de la PEA (1 254 000 personas aproximadamente)
- “El 23 por ciento de la población económicamente activa (PEA) del país se encuentra desempleada o subempleada, por lo que el volumen de desocupados asciende a 6 500 000 personas, indica un análisis difundido por el Departamento de estudios económicos del Banco Nacional de México (BANAMEX)”
- Según el mismo estudio en 1993 solo se abrieron 100 000 plazas para 5.6 millones de personas que se encuentran desempleadas.
- En el cuadro 2 se muestra la distribución de la evolución del desempleo según los motivos para dejar de trabajar del año 2000 al 2003

Cuadro 1 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DESOCUPADA ABIERTA QUE HA TRABAJADO SEGÚN LOS MOTIVOS PARA DEJAR EL EMPLEO PARA LA CIUDAD DE MÉXICO, D.F.

Período	Total	Motivos para dejar el empleo			
		Por cese	Trabajo temporal terminado	Insatisfacción con el trabajo	Otros motivos
2000					
Enero	100.0	35.6	13.8	43.7	6.9
Febrero	100.0	29.2	15.3	41.7	13.8
Marzo	100.0	37.2	10.6	45.4	6.8
Abril	100.0	43.9	13.0	34.0	9.1
Mayo	100.0	32.6	18.6	38.6	10.2
Junio	100.0	41.1	10.5	40.7	7.7
Julio	100.0	35.5	10.0	46.5	8.0
Agosto	100.0	32.2	11.1	47.8	8.9
Septiembre	100.0	37.4	9.3	43.9	9.4
Octubre	100.0	52.6	3.4	38.9	5.1
Noviembre	100.0	47.0	16.6	32.2	4.2
Diciembre	100.0	48.1	16.1	34.1	1.7

2001					
Enero	100.0	47.7	14.1	34.9	3.3
Febrero	100.0	34.1	17.7	42.6	5.6
Marzo	100.0	42.5	10.3	33.7	13.5
Abril	100.0	37.0	21.8	39.4	1.8
Mayo	100.0	42.7	11.9	39.5	5.9
Junio	100.0	50.5	12.8	35.6	1.1
Julio	100.0	53.1	7.9	35.8	3.2
Agosto	100.0	42.6	18.3	39.1	0.0
Septiembre	100.0	46.9	18.0	29.3	5.8
Octubre	100.0	45.0	11.4	39.1	4.5
Noviembre	100.0	48.9	6.7	40.5	3.9
Diciembre	100.0	50.7	22.3	23.2	3.8
2002					
Enero	100.0	43.0	23.6	28.0	5.4
Febrero	100.0	48.5	10.6	32.8	8.1
Marzo	100.0	50.6	10.4	31.8	7.2
Abril	100.0	46.3	3.0	40.0	10.7
Mayo	100.0	46.1	7.0	43.4	3.5
Junio	100.0	47.4	9.1	40.8	2.7
Julio	100.0	44.9	16.7	32.6	5.8
Agosto	100.0	51.3	13.6	32.2	2.9
Septiembre	100.0	50.3	16.3	29.9	3.5
Octubre	100.0	51.8	11.8	34.2	2.2
Noviembre	100.0	46.6	4.1	43.9	5.4
Diciembre	100.0	57.6	11.8	28.4	2.2
2003					
Enero	100.0	50.9	14.3	31.9	2.9
Febrero	100.0	42.8	9.0	47.0	1.2
Marzo	100.0	39.3	18.5	39.2	3.0
Abril ^P	100.0	34.9	6.3	50.7	8.1
Mayo	100.0	35.3	14.8	49.9	0.0
Junio	100.0	45.6	10.8	40.1	3.5

NOTA: Son promedios ponderados con base en el año de 1990, de la población de 12 años y más.
P Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.
FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

Fecha de actualización: 22 de julio de 2003

- El desempleo siempre afecta. Los integrantes en desgracia muchas veces acaban siendo protegidos por los familiares por meses, incluso años. Dentro de las clases menos favorecidas el desempleo arrastra a la migración hacia Estados Unidos o la incorporación en la economía informal. Así, la alternativa en la gran mayoría de los casos es salir a la calle y vender mercancías en espera de mejores tiempos.
- Dentro de las clases medias no tener trabajo se manifiesta de modo diferente, la gente despedida vive de sus liquidaciones, alargándolas, esperanzada a que algo se corrija. Recurre a la venta de diversos artículos, como ropa, cosméticos o, incluso comida. Los altos ejecutivos, por su parte, se niegan a bajar su nivel de vida, pero con el paso de los meses suelen flexibilizar su posición en cuanto a salarios.
- La crisis obliga a las empresas a reordenar sus organigramas. Las compañías han tenido que despedir a los altos mandos y delegar funciones a directivos medios con un sueldo menor.

Capítulo 3 "ESTRÉS"

DEFINICIÓN DE ESTRÉS.

La palabra estrés se deriva del griego *stromagere*; que significa provocar tensión. En el idioma inglés se utilizó durante siglos la palabra estrés para expresar sufrimientos, privación, adversidad y otros.

En francés significó estrechar, rodear con el cuerpo, acompañado de sentimientos opuestos; ya que es posible estrechar a alguien en su corazón sofocándolo al mismo tiempo; sofocar conduce a oprimir apretar, angustia, ansiedad.

La palabra estrés se usó por primera vez en el siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años se empleó en textos en inglés y numerosas variantes de las mismas como *stres*, *stresse*, *strest*, *straisse*.

Dicha palabra de origen inglés, llega al parecer, al habla corriente de este idioma como *distress* (angustia) a través del francés antiguo y del inglés medieval.

- El estrés es a la vez el estresor, o agente de estrés y el resultado de esta acción sobre las diferentes dimensiones individuales (dependientes de esta aceptación son todas las investigaciones de Selye, de los psicósomáticos, F. Alexander, 1950)
- El estrés es el resultado de la acción de un agente físico o psicológico. O ambos: agente llamado "estresor" por Hans Selye (1955), se trata entonces de estudiar el estado del estrés, en otros términos, las consecuencias biológicas, mentales y psíquicas sobre la salud de las personas.
- Después de varios estudios e investigaciones lo resumió en una frase: "el estrés es la respuesta neurológica y hormonal del organismo humano ante las demandas que debe enfrentar". Los síntomas se reconocen cuando se sienten: Irritabilidad, desasosiego, apatía, pulsación rápida, respiración rápida, sudoración; son algunos de entre tantos Selye (1980.)
- "El estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que evaluado por este como amenazantes o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar". Lazarus (1986)
- Estrés es la acción externa y reacción individual en función de la estructura del funcionamiento psíquico de los individuos. Stora (1992.)

Snell y Dohrenwend (1978), Compas (1987) y Peterson (1989), coinciden en señalar que uno de los principales problemas a los que se enfrenta el investigador cuando analiza el impacto del estrés en el funcionamiento físico e intelectual de los individuos, es precisamente la forma en que se le conceptualiza y explica de manera diferente.

Uno de los principales modelos teóricos sobre estrés, son el modelo transaccional propuesto por Lazarus y Folkman en la década de los ochentas; este sirve de base teórica a nuestra investigación, porque es actualizado, completo y bien fundamentado por los autores. Ya que desde el punto de vista de Lazarus y Folkman (1986) el estrés no solo constituye una respuesta fisiológica ante eventos psicológicos, sino que es todo un proceso en el cual están implicados estímulos con características específicas, respuestas emocionales, fisiológicas y cognitivas y variables que funcionan como mediadoras entre la presentación del estímulo y la respuesta autónoma que incrementa la actividad hormonal.

En su modelo, estos investigadores resaltan la importancia de dos aspectos que están en constante interacción, por una parte las características específicas del estímulo, contexto e inminencia del peligro y por otra las partes internas que comprenden estrategias de afrontamiento; capacidad para solucionar problemas y procesos de valoración cognitiva. La valoración cognitiva es definida como la evaluación en el ámbito de procesos psíquicos superiores que determina porque y cuando una interacción individuo, medio ambiente es estresante, y el afrontamiento es considerado un proceso a través del cual una persona maneja las demandas de la relación que evalúa como estresante así como las emociones que de ellas dependen.

En el siglo XVII ocurre una evolución semántica puesto que se pasa de la consecuencia emocional del estrés a la causa de su origen; es decir, la fuerza, la presión la carga que produce una tensión y a mas o menos largo plazo, una deformación del "objeto".

El estrés también puede acarrear a largo plazo enfermedades somáticas o mentales paso de una concepción física a una concepción médica y psicológica, Spielberg (1980) Esta nueva visión del mundo es el origen de todas las investigaciones efectuadas sobre el establecimiento de relación entre los hechos de la vida. Las enfermedades somáticas y el funcionamiento mental y físico de los individuos.

En 1867, el fisiólogo francés Claude Bernard, sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que es esencial que este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcance la estabilidad del *milieu interieur* (medio interno)

En 1920 el psicólogo estadounidense Walter Cannon acuñó el término homeostasis para denotar el mantenimiento del medio interno. Cannon, (1932) enfocó su investigación hacia las reacciones específicas, esenciales para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia. A partir de allí se convirtió en el concepto actual de estrés. Este mismo autor empezó a usar el término relacionándolo con la organización industrial, que es de interés en nuestro tema de estudio.

A Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, en los años veinte, le intrigó el síndrome de la enfermedad, (estrés) Así definió lo que después llamó "síndrome general de adaptación". Es entonces hasta los años cincuentas cuando Selye se convierte en el padre del estrés; que no utilizó en sus trabajos, ya que en esa época tenía una connotación más psicológica que biológica. Su primer libro titulado "Stress", utilizó la palabra en el sentido de condición en el cual, el organismo responde a diferentes "estresores" o agentes de estrés.

Los investigadores del campo de la psicología moderna han considerado estudiar el infarto del miocardio y tratar de aportar además de los riesgos coronarios de origen orgánico, conocimientos psicológicos en el estrés relacionados con la ecología y con el propio temperamento que desarrolla este tipo de enfermedad.

ESTRÉS EMOCIONAL

Nuestros estados emocionales parecen muy susceptibles a reaccionar ante ciertas situaciones. Algunas de estas pertenecen al presente, algunas son acontecimientos previstos o posibles, y otras se dieron en el pasado. Las fuerzas que originan este tipo de estrés incluyen:

- Problemas en el trabajo.
- Dificultades de relación.
- Preocupaciones financieras.
- Divorcio o separación.

- Apremios de tiempo
- Exámenes u oposiciones.

Estos factores parecen ejercer en nosotros un efecto relativamente inmediato y adverso, emocional y físico. Los síntomas iniciales de la tensión emocional o física varían, pero entre los más frecuentes tenemos:

- Enfado.
- Ansiedad.
- Preocupación
- Miedo.
- Depresión.

RESPUESTA APRENDIDA.

La influencia externa que origina una tensión emocional o física en una persona puede no afectar del mismo modo a otra. La respuesta individual a esas influencias reside en gran parte en nuestra educación. Desde que nacemos, estamos condicionados por nuestro entorno y cultura, por nuestros padres, amigos, maestros, religión, etc. Así desarrollamos un comportamiento y una forma de pensar que pueden muy bien influir sobre nuestra percepción de los acontecimientos a partir de entonces.

Las respuestas aprendidas son una reacción habitual adoptada en la infancia. Los miedos aparentemente irracionales que perduran en la edad adulta, como el miedo a la oscuridad, son un buen ejemplo.

UMBRAL DE CONFIANZA.

El umbral de confianza de una persona determina con frecuencia la posibilidad o no de padecer estrés emocional o físico ante un acontecimiento. La confianza, o la falta de confianza, suele ser algo semirracional.

La tolerancia general al estrés de una persona está determinada por factores fisiológicos. Independientemente de que la tensión se experimente emocionalmente, siempre existen consecuencias fisiológicas

El hecho de que el estilo de vida actual sea tan frecuente el estrés emocional, suele eclipsar otra forma de tensión: el estrés físico. El estrés supone la existencia de algún estímulo que perturbe un funcionamiento normal, y existen muchos factores que afectan directamente al funcionamiento físico. Algunas causas frecuentes del estrés físico son:

- Ejercicio excesivo o agotador.
- Esfuerzo físico extenuante (levantar y desplazar muchos objetos pesados)
- Movimiento o sacudida traumáticos.

El estrés físico será leve o grave dependiendo de la naturaleza del estímulo estresante (el agente que causa la tensión)- Como cada organismo tiene distinta capacidad, de adaptación a las alteraciones graduales en las circunstancias físicas o medio ambientales, este estrés implica extremos de una u otra clase.

El estrés emocional agudo o de larga duración, desemboca también invariablemente en una manifestación física. Por lo mismo, un estrés físico extremo puede tener un efecto emocional. Se crea así un terrible círculo vicioso que hace que sea aun más difícil salir del estrés en general. Esto resulta especialmente problemático cuando la tensión subyacente es crónica. Por fortuna, independientemente de que el estrés sea mental o físico, no estamos indefensos frente a sus efectos. De hecho, no solamente podemos reducir la influencia del estrés momentáneo, sino que también disponemos de métodos para combatir sus efectos cuando el estímulo estresante es duradero y persistente.

REACCION AL ESTRÉS.

Si el estrés no provocara una reacción, probablemente a nadie le preocuparía estar bajo tensión. Después de todo, el estrés es simplemente una influencia, no una experiencia negativa en sí, solamente se convierte en ello cuando el cuerpo ha "procesado" el acontecimiento. Algunas de las reacciones más corrientes a un estímulo o acontecimiento estresante pueden ser:

- Tensión
- Rigidez muscular.
- Sudoración.
- Estado de hiperalerta.
- Alteración del ritmo respiratorio.
- Aumento del latido cardíaco.

Nadie requiere presentarse a una entrevista de trabajo con las manos sudorosas, y si le preocupa que le ocurra, la reacción empeorará la situación. Sin embargo, la reacción al estrés, pese a sus inconvenientes, es necesaria. El organismo humano dispone de un notable sistema de mecanismos de protección para casi cualquier contingencia que produzca estrés o afecte a la función orgánica. La reacción al estrés tiene por finalidad conservar el equilibrio del cuerpo, llamado homeostasis. Cuando nuestro cuerpo o mente se encuentran bajo tensión, tenemos que funcionar de forma distinta para superarla. El cuerpo tiene un sistema de compensación y su manifestación es la reacción al estrés.

SÍNDROME GENERAL DE ADAPTACIÓN.

Una situación estresante produce una reacción en cadena específica en el organismo. El propósito fundamental de esa reacción es compensar la tensión, de forma que el organismo recupere su equilibrio normal (homeostasis) lo antes posible. El equilibrio solo se logra si este se adapta posteriormente a los requerimientos de la situación. Ese proceso de reequilibrio se conoce como "síndrome general de adaptación".

Las hormonas suprarrenales son las encargadas de llevar a cabo ese proceso. El choque inicial, o la aparición de la situación estresante, estimula las glándulas suprarrenales a iniciar una reacción en cadena, que comprende tres fases:

Fase 1: Respuesta de alarma (combate o huida)

La fase 1 de la reacción en cadena fue clasificada por el Dr. Hans Selye, que la llamó acertadamente "respuesta de combate o huida". Esta fase de alarma representa la reacción adaptativa del organismo al peligro o amenaza. Su objetivo básico es preparar al cuerpo para la acción inmediata. Esta capacidad primitiva sigue usándose hoy en día en situaciones de estrés no peligrosas.

Una vez desencadenada, la respuesta de combate o huida aumenta nuestras capacidades físicas. La respuesta de alarma bloquea prácticamente todo menos el estrés en cuestión y, entonces, se manifiestan una determinación y una confianza especiales. El mecanismo de esa respuesta es quizá la característica más fascinante del estrés, cuando las glándulas suprarrenales movilizan tantos aspectos de la química del organismo para satisfacer las necesidades inmediatas.

Mecanismos de lucha o huida.

Esta respuesta de alarma la desencadena la médula suprarrenal, por lo que las hormonas como la adrenalina y la noradrenalina son las principales responsables de los efectos. Las reacciones iniciales comunes al estrés incluyen síntomas como hiperalerta, tensión, respiración acelerada y sudoración. No debe extrañarnos que grandes cantidades de adrenalina y de noradrenalina en la corriente sanguínea tengan unos efectos fisiológicos muy parecidos. Los fenómenos químicos y fisiológicos más comunes en la respuesta de alarma son los siguientes:

- Aumentan los niveles de azúcar (glucosa) y de ácidos grasos que se vierten al torrente sanguíneo desde el hígado y el tejido adiposo respectivamente, para aumentar las reservas disponibles de energía. Esta energía puede entonces usarse para satisfacer las necesidades del organismo en respuesta a la alarma, lo que resulta especialmente valioso cuando se requiere una acción inmediata y agotadora física o mental. La utilizan el cerebro (produciendo un estado de alerta), el corazón y los músculos. Como estas partes del cuerpo tienen prioridad, otras áreas del cuerpo, como el aparato digestivo, se ven temporalmente privadas de su aporte normal de sangre.
- El aumento en el estado de alerta implica un mayor nivel de motivación y determinación.
- También se necesita oxígeno para obtener energía inmediata. Las respiraciones pueden provocar un aumento en el ritmo respiratorio para satisfacer esa necesidad.
- Un aumento del latido cardíaco permite bombear más sangre a aquellas zonas que requieren sustancias como glucosa y oxígeno para enfrentarse al estrés.
- La sudoración se estimula para que descienda la temperatura del cuerpo y para eliminar las toxinas inducidas por el estrés.

Aunque solemos considerar los primeros síntomas de estrés como efectos colaterales negativos, ha quedado claro que todos ellos obedecen a un proceso necesario de compensación fisiológica.

Fase 2: **Reacción de resistencia.**

El estrés no es siempre un fenómeno de corta duración, sobre todo en la sociedad moderna. La respuesta de lucha o huida no dura mucho y, si persiste el estrés, el organismo tiene que hacer provisiones para una protección de larga duración. Esta es la segunda fase del síndrome general de adaptación llamada “reacción de resistencia”.

Cuando cesa la respuesta de alarma, la responsabilidad de mantener la batalla del cuerpo con el estímulo estresante pasa de la médula a la corteza suprarrenal. Las hormonas segregadas por la corteza (fundamentalmente los glucocorticoides y los mineralocorticoides) son las principales responsables de la reacción. Las dos etapas principales en la reacción de resistencia son:

1. El cortisol (un glucocorticoide) aumenta los niveles de azúcar en la sangre y produce la transformación de los aminoácidos de los tejidos orgánicos en azúcar utilizable.

Al igual que con el efecto sobre la glucosa en la respuesta de alarma, esto contribuye a aumentar la energía disponible, de forma que el cuerpo puede seguir trabajando a mayor ritmo bajo el estrés.

2. Al ayudar al organismo a retener el sodio y eliminar potasio, la aldosterona (un mineralocorticoide) mantiene más alta la presión sanguínea durante períodos de estrés prolongados. Aunque tendemos a considerar negativa la tensión sanguínea alta, hay ocasiones en que debe subir para que el organismo pueda desempeñar ciertas tareas circulatorias relevantes en las reacciones al estrés.

La reacción de resistencia es, sin duda, una fase necesaria para que el cuerpo pueda adaptarse a un estrés prolongado. Podríamos decir entonces que el estrés no es perjudicial, pero desgraciadamente no es así, cuando perdura el episodio estresante. Podemos enfrentarnos al estrés una y otra vez, pero pueden surgir graves problemas como resultado de las fases 1 y, sobre todo, 2 del síndrome general de adaptación.

El aumento en los niveles de hormonas suprarrenales en la sangre, sobre todo en corticosteroides, también puede ser perjudicial para la salud física. Como los corticosteroides controlan tantos aspectos de los procesos orgánicos, cualquier desequilibrio en su nivel normal afectaría a distintas funciones. Las catecolaminas también pueden causar problemas.

Fase 3: Agotamiento.

El organismo humano no fue estructurado para un estrés constante y, cuando más tiempo nos veamos expuestos a él, menos capaces serán nuestros cuerpos de afrontarlo. Si la reacción de resistencia supera sus límites, el organismo alcanza la etapa final del síndrome general de adaptación: el “agotamiento”

Para muchos, el agotamiento es una gran sensación de cansancio físico o mental. Si bien esta es una de las formas en que puede experimentarse el agotamiento, también puede vincularse más específicamente a ciertas partes del cuerpo, quizás a muchas, que dejan de funcionar con un rendimiento normal o que incluso “abandonan” o se vienen abajo.

EFFECTOS DEL ESTRÉS SOBRE LA SALUD

Aunque el estrés puede afectar de modo negativo a casi todas las partes del cuerpo, ciertas reacciones provocadas por el estrés hacen que destaque unas áreas específicas. La investigación ha puesto de manifiesto qué partes del organismo son más propensas a sufrir y cuáles son las características de esos daños. Es importante recordar que es la reacción al estrés, más que el agente estresante en sí, la que suele causar los problemas.

La práctica médica ha constatado por años las enfermedades producto del estrés, los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y produce la aparición de diversas patologías.

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1) Enfermedades por Estrés Agudo: Aparecen en los casos de exposición breve e intensa a los agentes lesivos, en situaciones de gran demanda que el individuo debe solucionar, aparece en forma súbita, evidente, fácil de identificar y generalmente es reversible. Las enfermedades que habitualmente observan son:

- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática
- Neurosis Obstétrica
- Estado Posquirúrgico

2) Patologías por Estrés Crónico: La etiología de las enfermedades que a continuación se presentan, se pretende explicar la relación entre el estrés y algunas afecciones específicas:

1. La hipertensión es una enfermedad de los vasos sanguíneos en la cual la sangre fluye a través de las arterias a presión elevada. Una de las respuestas del cuerpo a los estresores es comprimir las paredes arteriales, aumentando así la presión debe volver a la normalidad, pero si se prolonga el estrés, inclusive inconscientemente, la presión puede permanecer en niveles anormalmente altos.

2. Las úlceras son lesiones inflamatorias en el recubrimiento del estomago o intestino y una de sus causas mas conocidas es la variación de los niveles de cortisona. La fabricación de cortisonas generalmente aumenta durante los periodos de estrés, que, cuando son prolongados, pueden crear fácilmente un ambiente interno perfecto para la creación de lesiones.

3. La diabetes es una grave enfermedad que implica deficiencias de insulina y que tiene como consecuencia que sus víctimas no puedan absorber suficiente azúcar de la sangre. El estrés incrementa el nivel de azúcar en la sangre, demandando incrementos en la secreción de insulina. Si el estrés es persistente, el páncreas puede debilitarse, dando como resultado una deficiencia permanente de insulina.

4. Las jaquecas son, frecuentemente, el resultado de la tensión muscular, que aumenta cuando estamos expuestos a los estresores durante un periodo sostenido. Comúnmente, la jaqueca en si misma es un estresor que conduce a una mayor tensión muscular, que a su vez aumenta la severidad y duración de la jaqueca.

5. El cáncer es una de los conceptos más controvertidos de la categoría de las enfermedades de adaptación. Una teoría actual sobre el cáncer es la de que las células mutantes (cáncer) se están produciendo continuamente en nuestro cuerpo, pero que normalmente son destruidas por el sistema inmunológico antes de que puedan multiplicarse y crecer. Se ha demostrado que las respuestas a los estresores traen como consecuencia pequeñas alteraciones bioquímicas en el sistema inmunológico. Algunos piensan que los cambios bastan para permitir la reproducción de pequeñas cantidades de estas células mutantes, que a su vez se convierten en tumores malignos.

No se sugiere, en lo absoluto, que las enfermedades de adaptación son inducidas únicamente por el estrés, o inclusive, que se basan primordialmente en él. El estrés puede desempeñar un papel menor o mayor, dependiendo de la enfermedad específica. Hay un elemento de adaptación en toda enfermedad. En algunos casos, este elemento juega un papel central; en otros es virtualmente insignificante. A mayor prominencia del papel desempeñado por la adaptación, el desempleado se encontrará sujeto a más estresores, y entre más predispuesto se encuentre a sobre adaptarse a los estresores, habrá mayor probabilidad de que resulten consecuencias negativas para la salud.

TRATAMIENTO DEL ESTRÉS

Un paso fundamental en el proceso inicial de enfrentamiento al estrés y a los efectos que produce en el cuerpo y en la mente es analizar el estrés en nuestra vida. Será de gran utilidad identificar el estrés en muchas y diferentes formas y por varias razones. En los procesos se distinguen tres etapas principales:

1.- IDENTIFICAR LOS ORIGENES DEL PROBLEMA:

Si se puede evitar cualquier causa de estrés, es aconsejable hacerlo. Aunque pueda parecer un consejo elemental, la persona que sufre estrés originado por distintas causas puede olvidar el estrés producido por varias de ellas.

2.- DIVIDIR LOS ESTIMULOS ESTRESANTES EN CATEGORÍAS RELEVANTES:

Clasificar las causas del estrés ayuda a compensarlo. Estas categorías incluyen los estímulos emocionales, mentales y físicos y medio ambientales. También puede ser útil clasificar las tensiones según estén bajo nuestro control. Identificar las causas de estrés fuera de control, como las acciones o palabras de otros, significa concentrar sus reacciones para enfrentarse al estrés.

3.- ESTABLECER LA EXPOSICIÓN A ESTIMULOS ESTRESANTES:

El estudio de la frecuencia y/o volumen de los estímulos estresantes permiten analizar la forma de evitar problemas físicos, como sobrecarga de las glándulas suprarrenales. Se pueden tomar las medidas oportunas para poner en marcha la red orgánica antiestrés

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS

El Dr. Benjamín Domínguez, Maestro Pablo Valderrama, Maestra Irma Saldívar y otros investigadores de la Facultad de Psicología de la UNAM, han trabajado en este tema y se han recopilado algunas medidas preventivas para controlar el estrés y una serie de consejos y tácticas para atacar desde la raíz, y no solo los síntomas.

Ejercicios de relajación corporal:

Aeróbicos, de estiramiento, postura de tensión leve, etc. Son ejercicios físicos que reducen el ritmo cardíaco y por ende el riesgo de hipertensión, tensión muscular; alivian ciertos dolores musculares, dolores dorsales, con consecuencia psíquica notables: reducción temporal de la angustia, de la depresión, etc. El yoga practicado desde hace mucho tiempo, que permite disminuir el ritmo cardíaco y el respiratorio para provocar una sensación de profundo relajamiento, sin llegar a la somnolencia. El ejercicio nos da una fuerza positiva en la salud física y mental ya que es una herramienta efectiva contra el estrés Stora (1992)

Métodos de relajación mental:

La meditación efectuada en un ambiente protegido de toda excitación sensorial, acompañada de una respiración lenta y rítmica, puede contribuir a reducir numerosos síntomas. La evasión imaginaria o imaginaria mental es una técnica similar a la utilizada por los atletas de alto nivel como refuerzo de sus actuaciones. Se imaginan en diferentes lugares o situaciones agradables para reactivar por asociación de ideas, numerosas representaciones mentales susceptibles de favorecer la baja tensión. Sus partidarios argumentan que ayuda al individuo a ser una persona más relajada y productiva, al reducir el estrés y aumentar la eficiencia, la salud y la creatividad. Ivancevich, (1985)

Manténgase alerta a los síntomas; respiración acelerada, puños apretados etc.

Respire con el abdomen, inspire profundamente y mantenga la respiración por algunos segundos, luego exhale lentamente usando el tórax.

Suelte la tensión muscular. Si estaba con los puños apretados suéltelos. Si tiene la mandíbula tensa, relájela mientras esta soltando el aire.

Imagine cosas positivas. Para disipar la ansiedad dígame en voz alta “Yo soy capaz de manejar esto”.

Repítalo todas las veces que sea necesario. Al final pasa a ser automático si practica lo suficiente.

Arriba los carbohidratos, abajo el estrés

Existe una estrecha relación entre los alimentos y el estrés. Después de haber estudiado durante 15 años los efectos de la dieta sobre los estados de ánimo, Judith Wurtman, del Instituto Tecnológico de Massachussets concluye que un bocadillo a media tarde con un alimento rico en carbohidratos, como galletas o palomitas de maíz, logrará ahuyentar tanto la tensión como el hambre.

Los carbohidratos desencadenan una serie de eventos bioquímicos que llevan a la producción de serotonina, un compuesto químico que controla el sistema de manejo de estrés del cerebro. “La serotonina nos hace sentir tranquilos y en control, cuando acechan eventos que están mas allá de nuestras posibilidades de controlar”, dice Wurtman. “Los niveles de serotonina se encuentran elevados en la mañana, de manera que no es necesario ingerir una gran cantidad de carbohidratos en el desayuno. Pero a las cuatro de la tarde, esos niveles sufren una caída que tienen que ser arreglados”. Wurtman (1996)

La relajación en el agua:

Es un ejemplo que se practica en una tina especial perfectamente aislada, pero con supervisión para que nos dé efectos espectaculares; el peligro es que en ciertos casos (hay que tomar en cuenta la personalidad) dicho aislamiento sensorial puede provocar angustia.

El agua se limita a ser el intermediario directo de efectuar modificaciones importantes en el organismo, éstas las podemos clasificar en tres apartados:

- Reacción nerviosa: es una reacción a la sensibilidad que varía según la temperatura del agua.
- Reacción circulatoria: se concreta en producir según la temperatura del agua de la vasoconstricción a la vaso dilatación.
- Reacción térmica: con la aplicación del agua fría, el organismo a través de la sangre fuerza una distribución del riego sanguíneo destinado a disminuir la pérdida de calor; según la duración de la aplicación.

La retroalimentación:

La retroalimentación es una técnica terapéutica que requiere el uso de instrumentos electrónicos para medir, procesar e indicar la actividad inmediata de varios procesos corporales de los que la persona normalmente no se da cuenta, de tal manera que el paciente tenga la oportunidad de cambiar y desarrollar un control benéfico sobre dichos procesos corporales. La información de la actividad de los procesos mencionados puede ser presentada en cualquier forma, adecuada en una o mas modalidades sensoriales. La retroalimentación de esa información puede guiar la atención de la persona hacia el sentimiento subjetivo concurrente y asociado a los procesos corporales de tal modo que pueda facilitar su control y así involucrarse activamente en el proceso de aprender su autorregulación.

Todos los métodos tienen sus virtudes y eficacia pero actúan sobre todo para mantener un estado de buena salud en los individuos, que les permitan, aumentar su resistencia.

Tomando en consideración que el individuo cuenta con amortiguadores como son:

1. Sistema de apoyo social (la familia, los amigos.)
2. Humor (el que puede reírse de sí mismo)
3. Dormir bien y soñar.
4. Estilo personal de afrontamiento.

Los métodos psicoterapéuticos se utilizan cuando las resistencias psíquicas individuales no permiten ya afrontar las dificultades cotidianas, cuando la ansiedad, la depresión se instala y aparecen ciertos trastornos somáticos, es importante recurrir a los psicoterapeutas, psicoanalistas, psiquiatras, médicos.

Programas para el manejo de estrés:

Existen programas para el manejo de estrés realizados por especialistas utilizando las técnicas no invasivas en el centro de servicios psicológicos de la Facultad de Psicología, UNAM, que se ha venido realizando por el Dr. Benjamín Domínguez y el maestro Pablo Valderrama especialista en el manejo del estrés. En este programa se recurrió a:

Ejercicios de escritura emocional auto reflexiva:

Dentro de las innovaciones temáticas estuvo la incorporación de estos ejercicios que promueven la disminución del estrés acumulado por practicar la inhibición como estrategia para enfrentar las experiencias negativas de la vida. Entre mas escritura negativas hacen los pacientes más rápido mejoran.

Instrucciones generales.- escriba por cuatro ocasiones (cada una con un tiempo límite) la experiencia más dolorosa, traumática, perturbadora y/o conflictiva, reciente o pasada; especialmente aquella que nunca haya hablado con nadie o lo haya hablado superficialmente o en pocas ocasiones. En estos ejercicios plasme sus emociones y sentimientos más profundos, así como las experiencias positivas que logro obtener de ese suceso y las metas que se definieron a partir de ello.

Mientras escribe hágalo con confianza y seguridad de que su escrito no será divulgado, no se preocupe por la ortografía, sintaxis y/o gramática. Si no recuerda nada por el momento, espere un poco, después recordará.

Ejercicio A.-en este ejercicio escriba libremente utilizando exclusivamente la primera persona del singular.

Ejercicio B.-en este ejercicio haga un escrito de su historia original en tercera persona del singular (a el, a ella, etc.)

Ejercicio C.- en esta ocasión plasme que consecuencias provechosas, beneficiosas o útiles ha dejado esta experiencia para su vida cotidiana y a partir de ello que metas se plantearía en un futuro próximo.

Ejercicio físico.- el ejercicio físico tiene una función importante en la reducción de los efectos del estrés.

Relajación muscular progresiva:

Es recomendable que estos ejercicios sean realizados entre dos personas, una para facilitar las instrucciones y la persona a relajar. Tómese el tiempo que considere necesario. Esta técnica la utiliza el autor cuando el estrés les provoca dolor muscular.

Postura inicial.- siéntese cómodamente con la espalda recta, los pies apoyados en el piso y las rodillas ligeramente separadas.

Procure que la ropa que lleve puesta sea cómoda y que no tenga ningún accesorio que ejerza alguna presión.

Se trabajarán diversos grupos musculares, tensando y relajando progresivamente.

Procedimiento.- colóquese en posición cómoda. Estirando su brazo derecho al frente, cierre el puño, apriete fuerte, mantenga la tensión (sienta la tensión que ha logrado en el brazo y el puño), afloje lentamente, muy despacio y fíjese que ocurre, que cambios observa, fíjese en su piel, deje sueltos los músculos, relajados, sin fuerza y compare ésta sensación con la tensión de hace unos instantes. Repita el mismo ejercicio con el brazo izquierdo y por último hágalo con ambos brazos al mismo tiempo.

Ahora descanse y respire profundamente. Vamos a hacer el ejercicio de tensar y relajar los músculos de la cara. Levante las cejas, mantenga la tensión unos instantes, fíjese en esa tensión y afloje muy despacio, lentamente y observe los cambios que han ocurrido.

Ahora cierre los ojos y haga el mismo ejercicio de tensar, mantenga la tensión y ahora vaya aflojando los músculos de las mandíbulas, y ahora vaya aflojándolas lentamente.

Seguimos con la cabeza y el cuello, dirija su cuello hacia atrás, luego hacia delante. Ahora levante los hombros como si quisiera alcanzar sus orejas. Observe las sensaciones de tensión que se van produciendo y deje ahora que la relajación comience dejando que los hombros regresen a la posición original lentamente. Repita el ejercicio una vez más, levante los hombros, sienta la tensión y deje ahora que se relajen, mientras regresan lentamente a su posición original, respire profundamente mientras lo hace. Al dejar que el aire salga lentamente, deje que los músculos de su cuello, de su barba y de sus hombros se relajen aun más mientras el aire sale lentamente por su boca.

Así continuamos con los músculos de los brazos, del pecho, del estómago, de los dedos de los pies hacia las rodillas para llegar hasta las piernas.

Ahora, apoye con fuerza sus talones en el piso y aprecie las sensaciones de tensión que se producen en sus piernas, deje ahora que se relajen lentamente. Realice una vez más el ejercicio, note la tensión que se va produciendo y deje que sus músculos se relajen lentamente.

Para terminar tome aire por la nariz en cinco ocasiones y déjelo salir lentamente por la boca. Mueva su cuerpo lentamente. Tómese su tiempo... el ejercicio ha concluido.

Entrenamiento autogenico:

Consiste en repetir frases para que el sujeto controle su organismo y fisiología como sus emociones por ejemplo; siento calor en mi mano.

Las siguientes son frases para inducir a sensaciones de relajación que su cuerpo y su mente producen fácil y naturalmente.

Lea estas frases despacio con tono de voz suave y con ritmo melodioso. Repita cualquier frase que usted considere necesario. Puede estar solo o acompañado.

1. Me siento bastante tranquila (o).
2. Estoy empezando a sentirme relajado (a).
3. Siento mis pies cansados y relajados.

4. Siento mis tobillos, rodillas y caderas pesadas, relajadas y cómodas.
5. Siento en mi pecho y estomago relajados y tranquilos.
6. Siento mis manos, brazos y hombros pesados, relajados y cómodos.
7. Siento mi cuello, mandíbula y frente cómodos y suaves.
8. Siento todo mi cuerpo pesado, cómodo y relajado.
9. Sigo sintiendo todo mi cuerpo relajado y tranquilo.
10. Estoy bastante relajado y tranquilo.
11. Mis brazos y mis manos están pesadas y calientes.
12. Me siento bastante tranquilo (a).
13. Todo mi cuerpo esta relajado, mis manos están calientes y relajadas.
14. Mis manos están calientes.
15. El calor esta fluyendo a mis manos; están calientes.
16. Mis manos están calientes, relajadas y calientes.
17. Continuo sintiendo mis manos de esta manera.
18. Siento mi cuerpo quieto, cómodo y relajado.
19. Mi mente esta tranquila.
20. Apartó mis pensamientos me siento calmada (o) y tranquila(o).
21. Me concentro en mis pensamientos de tranquilidad.
22. En el fondo de mi mente puedo verme relajado (a) cómodo (a) y tranquilo (a).
23. Estoy alerta pero siento una tranquilidad interior.
24. Mi mente esta tranquila.
25. Siento una tranquilidad interior.
26. Sigo disfrutando de esas sensaciones.
27. El relajamiento esta por concluir, el cuerpo entero se reactiva con una respiración profunda y con las frases siguientes:
 - “Siento vida y energía fluyendo por”:
 - Mis piernas
 - Caderas
 - Estomago
 - Pecho
 - Brazos
 - Manos
 - Cuello y
 - Cabeza.
28. “La energía me hace sentir ligera(o) y llena (o) de vida”
29. Despacio y cuando lo considere oportuno muevo mi cuerpo, brazos, piernas, abro los ojos (si los tenia cerrados) y me pongo alerta.

Imagineria guiada:

Sugestión de imágenes guiadas, estas deben ser imágenes agradables en un lugar, o figura que le guste, esta técnica es propia para los niños. Este ejercicio lo puede realizar una sola persona.

Siéntese en una silla o sillón cómodo apoyando los pies en el suelo. Coloque los brazos y manos a los lados de su cuerpo, déjelos caer de manera natural y suave, no violentamente. Si lo prefiere cierre sus ojos.

Ahora deje pasar el aire por su nariz y mientras lo hace, imagine como el aire entra por su nariz y déjelo salir por la boca lentamente. Nuevamente realice el mismo ejercicio imaginándose el color del oxígeno, la

cantidad, la forma de este como va entrando lentamente por su nariz como si fuese un pedazo de nube... suave y ligera que entra por su nariz y llega a sus pulmones.

Continúe respirando tan lento y profundamente como lo está haciendo mientras trae a su memoria el recuerdo de un lugar que le agrada, en el que se sienta seguro, sin preocupaciones, siga trayendo a su memoria los objetos que tiene (pueden ser flores, agua, plantas, árboles, nubes.) También traiga los colores del lugar, visualice nitidamente la intensidad de los tonos. Vuelva a recordar los ruidos, los olores, los sonidos y la temperatura, mientras sigue respirando lenta y profundamente.

Continúe visualizando este lugar, ahora de preferencia escoja uno de los objetos de este lugar, seleccione el que más le agrada, visualice su tamaño, su forma, su textura, su color, recuerde su olor, mientras continúa respirando lentamente, nuevamente disfrute de las sensaciones que le producen estos recuerdos.

Ahora incorpórese lentamente, abra sus ojos (si los mantenía cerrados) y comente su experiencia (si está acompañado), si no lo está puede hacerlo después.

Respiración diafragmada:

Consiste en respiración profunda hasta hacer que intervenga el diafragma, es la técnica más económica, se puede hacer en cualquier lugar. No indicada para pacientes con problemas respiratorios, fumadores, etc. Esta técnica funciona muy bien a sujetos inquietos y a pacientes no tranquilos.

Siéntese cómodamente... con sus brazos y sus piernas extendidas, si lo considera necesario afloje su ropa (cinturón, corbata, etc.) (4 segundos) ... si lo prefiere cierre sus ojos o vea fijamente a un punto por arriba del nivel de sus ojos (10 segundos.) va empezar a relajarse a medida de que avance el ejercicio todos sus músculos comenzaran, a partir de sus pies, a aflojarse... hasta llegar a su cabeza (5 segundos), después de algunos segundos, enfoque su atención en su respiración (4 segundos), respire dejando entrar el aire lenta, suave y profundamente, de manera que pueda sentir como su estomago se va inflando (7 segundos). Creciendo de tamaño (10 segundo) cuando deje salir el aire hágalo que dure dos veces mas que el tiempo que le tomo dejarlo entrar. (6 segundos)

Después de algunos ciclos de respiración lenta y profunda comience a fijar su atención en una palabra, en una frase, en una imagen o en un sabor o lo que usted prefiera, siempre y cuando el aire vaya saliendo lentamente, palabras como: relájese, aflojarse, estar con serenidad y tranquilidad pueden funcionar para estos fines (5 segundos).

Tómese su tiempo y empiece a abrir sus ojos (si los tenía cerrados), a mover su cuerpo, sus manos, sus pies, recuerde que esto lo debe hacer lentamente y por último comente como se siente (7 segundos).

Capítulo 4 “PLAN DE VIDA Y CARRERA”

DEFINICIÓN DE PLAN DE VIDA Y CARRERA

La planeación de vida y carrera, está diseñada para capacitar a las personas a concentrarse en sus objetivos de carrera y vida y en cómo pueden hacer para lograrlo. Las actividades estructuradas conducen a la realización de inventarios de carrera y de vida; discusiones de metas y objetivos y la determinación de capacidades, capacitación adicional necesaria y áreas fuertes y deficientes.

El proceso de planeación de vida y carrera, es un proceso que gracias a su filosofía y mecánica, adaptadas a la realidad organizacional, permite que además de obtenerse los resultados de la organización, se obtengan los resultados personal, tendientes a su autorrealización.

IMPORTANCIA DE LA PLANEACION DE VIDA Y CARRERA

La segunda mitad del siglo XX se caracteriza por la velocidad y el cambio que se ha marcado en las personas, grupos, organizaciones y familias; el hombre de hoy es el hombre de la velocidad y el cambio.

El reto del cambio le ha exigido al hombre actual, respuestas inmediatas y continuas, especialmente en lo que se refiere a su postura ante la vida y el trabajo; el hombre vive en continuo reto, búsqueda del propio sentido de la vida y los cambios que se vive a su alrededor.

Las organizaciones también han estado inmersas en este cambio. Son instituciones básicamente jóvenes que nacieron con la Revolución Industrial y que han estado totalmente dirigidas hacia la producción y la tarea con menosprecio de los valores humanos y de la dignidad eminente de la persona, lo que ha contribuido a la enajenación social, convirtiendo a las personas y organizaciones en un engrane más de la maquinaria económica y productiva, por un lado y por el otro en una pieza más del estado como ente del Poder.

Actualmente, en el contexto de las organizaciones, los líderes y los directores junto con los especialistas del desarrollo humano y organizacional evolucionan hacia nuevas perspectivas para integrar el valor de las personas y la eficacia organizacional.

Enraizada en la corriente humanista y de descubrimiento del hombre, surge la planeación de vida y carrera que constituye un estímulo hacia la mediación integradora de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias.

A partir de esta visión respetuosa y profunda, la planeación de vida y carrera pretende ayudar a proyectar las directrices, objetivos y medios para una vida futura significativa y exitosa, tanto de la persona como de la empresa misma.

La planeación de vida y carrera sostiene que:

- a) La planeación es un criterio de vida que permite tener una perspectiva temporal de largo plazo para nuestras actividades y metas.

- b) Por carrera se entiende, la trayectoria vital de trabajo, estudio y actualización permanente, y no una profesión técnica o universitaria que la persona estudie en una etapa de su vida y que por sí misma es limitativa, reconociendo que estos estudios son solo las herramientas básicas sobre las cuales los profesionistas inician su carrera.
- c) La vocación y carrera de cada persona es una aventura y un proceso de realización personal, profesional y social que encuentra su balance en una existencia consciente, responsable y vital.
- d) La planeación de vida no es solo intelectual, sino que implica un conocimiento y contacto personal con el núcleo más íntimo de la persona que incluye la conjunción del pensamiento, las emociones, los valores, el cuerpo y las experiencias vitales que dan origen a sí mismo.

PLANEACION PERSONAL

Los más importantes enfoques que postula la psicología humanista están comprendidos en las expresiones “crecimiento personal”, “desarrollo humano”, “orientación” y “autorrealización”; estas a su vez, dan origen al concepto de “vitalidad”, definida como la energía y motivación que nos mantienen no solo vivos sino en constante movimiento desarrollo u actualización de nuestras potencialidades.

Una persona vital es aquella que crece, que cambia, que esta en proceso de maduración, que aprende, que es consciente y esta deseosa de dicho crecimiento, cambio y aprendizaje, que no solo lo acepta sino, que lo ve necesario y lo fomenta, viéndolo como el reto mas importante en su vida.

Un ser humano necesita para ser una persona vital:

Conocimiento de sí mismo.

Este conocimiento de sí mismo como persona vital tiende a ser un conocimiento objetivo y realista, reconociendo mis fuerzas y mis limitaciones, a partir de las cuales puedo ir construyendo mayores posibilidades de crecimiento, de creatividad y gozo para mí mismo.

Energía vital y salud.

Una condición que resulta obvia para poder ser una persona vital es el mantener un nivel de energía suficiente. Este nivel de energía esta necesariamente basado en un estado de buena salud que permite un adecuado funcionamiento del organismo humano; tanto en lo fisiológico como en lo psicológico.

Una actitud de aprendizaje.

La persona en crecimiento es aquella que se dice a sí misma “nunca acabaré de aprender”, esto es, la conciencia clara de que es inagotable la dosis y necesidad de aprendizaje en la vida, desde la experiencia más insignificante hasta la más trascendente y profunda.

Capacidad y actitud para el cambio.

La capacidad para cambiar, ha llegado a ser la única determinante de supervivencia; el cambio y el cambiar es signo de vitalidad. Nos referimos al cambio evolutivo y no al involutivo, al cambio a partir del cual la persona crece y madura. Pero recordemos “lo único permanente es el cambio”.

Sentido del logro, vitalidad y trabajo.

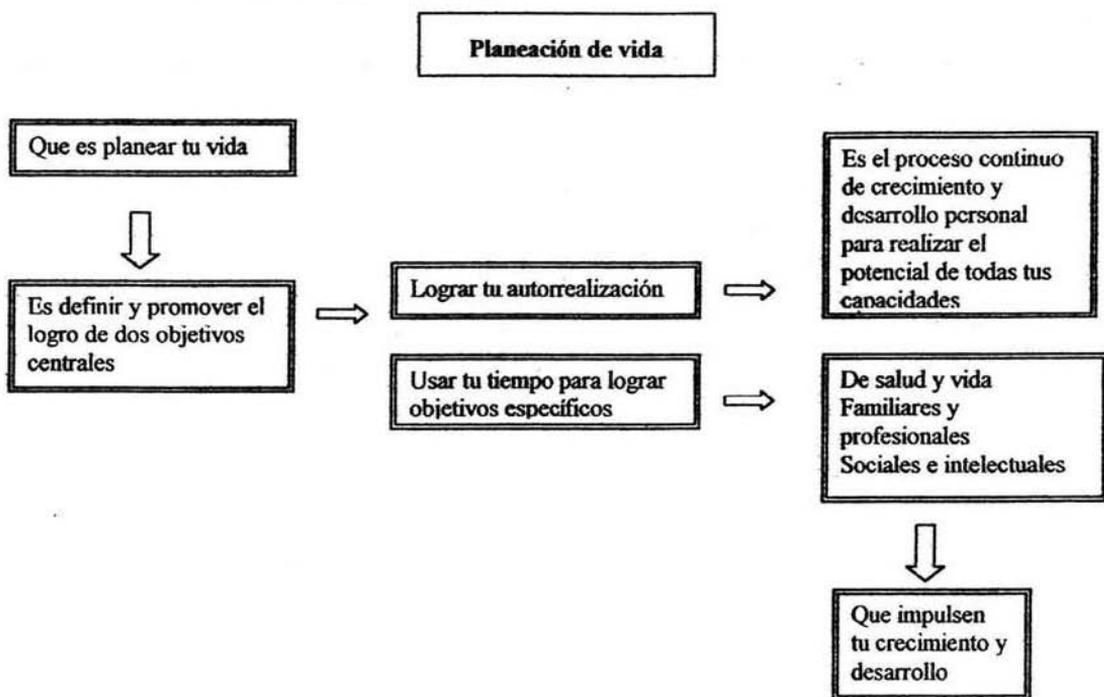
El sentido del logro y el trabajo mismo, son quizá los determinantes más importantes de una persona vital. Es uno de los motivadores más importantes que dirigen la energía física y emocional del ser humano hacia la consecución de objetivos.

PLAN DE VIDA

Una condición muy importante para la vitalidad de todo individuo maduro es la capacidad de planificar su vida y carrera. Para la planeación de vida es fundamental el señalamiento de objetivos vitales y profesionales que marquen los pasos en el crecimiento de la persona. (Cuadro 3)

Hablar de objetivos vitales y profesionales es dar un paso mas allá de los meros sueños, intenciones y afanes que puedan no significar nada para la persona a menos que los mismos sean traducidos en objetivos a lograr, es decir, resultados de los cuales la persona tenga pleno control.

Cuadro 3 Planeación de vida, objetivos y metas



Tenemos cuatro áreas a cubrir en la planeación, las que se conocen como áreas de contacto, las cuales son:

❖ **Contigo mismo.**

Esta área se refiere a la comunicación interna necesaria para la conciencia y conocimiento de la persona consigo misma. Es el diálogo interno y la intencionalidad y planificación de la vida en un ámbito estricta y profundamente personal y como tal es un diálogo integrador de los procesos sensibles, emocionales y racionales.

❖ Con la familia

Es la prolongación más cercana de uno mismo, donde se da el proceso trascendente de crear y promover la vida y de estructurar e integrar el propio ambiente vital de los seres a quienes más se quiere y con quienes se convive íntimamente.

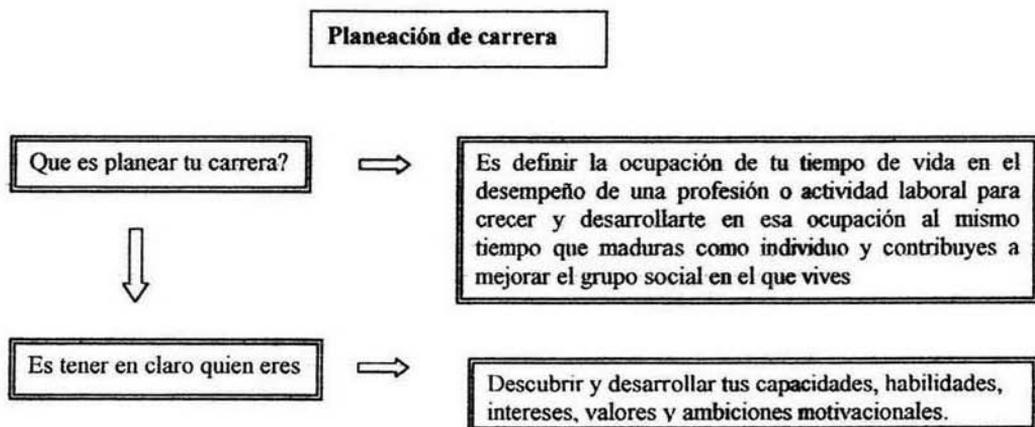
❖ En mi trabajo

Este ámbito sociopolítico es de nuestra tarea y habla de los sentimientos más profundos de identificación solidaria y subsidiaria; el trabajo es uno de los campos con más trascendencia social para el ser humano. (Ver cuadro 4)

❖ Con el mundo.

Un acumulado de las tres áreas anteriores cabría en esta área de contacto; sin embargo, el sentido que queremos darle va relacionado con el mundo de la naturaleza con las diversas manifestaciones sensibles.

Cuadro 4 Planeación de carrera y objetivos



Hay que considerar que la planeación de carrera es una estrategia de inversión donde resultan beneficiados tanto el individuo como la organización, por lo que se requiere la participación de ambos, ya que el empleado determinará su elección ocupacional y establecerá sus propias metas en su carrera de avance, mientras que la organización le dará los elementos para que se prepare o adquieran otras habilidades, además de conducir las metas del empleado a la institución.

DEFINICIÓN DE CARRERA

Puedo definir el término “carrera” como una serie de acontecimientos de la vida profesional de un individuo dentro de una organización, pero, sin embargo, el “planear la vida” por la magnitud de la responsabilidad que implica, es una tarea de la cual sólo con un adecuado desarrollo puede realizarse con éxito.

La carrera puede ser vista desde dos perspectivas:

- a. La carrera vista como una serie de atributos y experiencias del individuo, que se incorpora a una organización y se mueve a través de ella.
- b. La carrera tal como la define la organización: una serie de expectativas de los individuos dentro de la misma.

Rutas de carrera

En el proceso de planeación de carrera, se pueden distinguir 3 tipos de **rutas de carrera**, cuya utilización varía según el tamaño de la organización y la naturaleza de los cargos:

1. **Ruta tradicional:** Un empleado avanza verticalmente hacia arriba a través de una línea definida de cargos (promoción).
2. **Ruta de red:** Cuando diferentes puestos requieren habilidades semejantes, formar familias de puestos. El empleado se mueve en direcciones horizontales y verticales en forma alternativa, según cumpla con los requisitos.
3. **Dual:** En el cual los especialistas escogen contribuir con sus habilidades sin ceñirse a las anteriores rutas y sin que necesariamente sean gerentes. El *Plan de Carrera* es un valioso instrumento para despertar, mantener y madurar ese *compromiso* de sus integrantes para con los fines institucionales; para lograr que –en su sentido más amplio– se “comprometan con la empresa” y sin perder lo más valioso que es su individualidad, puedan ser al mismo tiempo gentes de la organización.

PLAN DE CARRERA

Para que tenga posibilidades de tener buenos resultados y permanecer como parte de la Organización, el *Plan de Carrera* debe estar encuadrado dentro de los marcos conceptuales como los que a continuación se mencionan:

Sentido económico: Es de fundamental importancia el que todos los involucrados tengan plena conciencia de su responsabilidad en cuanto al manejo correcto, eficiente y productivo de los recursos que todos ellos –en una forma u otra– estén destinando: sean éstos por el costo de cursos, seminarios, instructores propios o externos, tiempo que los participantes dejan “la línea de producción”, horas y días de descanso que se destinan a su atención, etc., y de la obligación que todos ellos asumen de rendir cuentas con la periodicidad y consecuencias previamente determinadas; aún tratándose de organizaciones sin fines de lucro, es indispensable el cuidar celosamente los recursos empleados pues al no obtener a cambio de ellos los objetivos propuestos se corre el riesgo de desaparecer. Aunque esto parezca muy obvio, usualmente queda en el olvido al enmarcarlo erróneamente como si se tratara de una obligación de la organización para con sus empleados; es cierto que nuestra Legislación Laboral fija a los patrones algunas obligaciones en materia de entrenamiento y capacitación a su personal y deben cumplirse, sin embargo, planear, buscar y lograr el desarrollo personal es algo de un significado mucho mayor en donde se conjunta la responsabilidad que sus integrantes tienen de sí mismos y por ello se preocupan por su futuro y la responsabilidad de la Organización por optimizar la eficiencia y productividad de su recurso más valioso: su gente.

Propósitos comunes: Esto es una de las mayores dificultades a superar: *encuadrar el Plan de Carrera dentro de un plan personal de vida y en coincidencia con las finalidades de la organización*. Tan negativo es que la organización manipule o imponga una carrera a sus componentes, como el que sólo se atienda a

los propósitos y motivaciones de éstos, de espaldas a las finalidades de la organización; es pues indispensable el llegar a una *comunidad de propósitos*: que la carrera a planear tenga como punto de partida el que quien la sigue encuentre, en las finalidades de la organización, un campo propicio para su desarrollo personal. Es responsabilidad de los Supervisores –a todos los niveles- el detectar las inquietudes genuinas que para su superación personal y profesional tengan sus supervisados; es de suponer que la permanente comunicación que sostienen como parte del día con día, coloca a ambos en una insustituible posición para conocerse y para identificar las capacidades a desarrollar y las limitaciones a superar. El levantamiento de encuestas debe estar sujeto a una adecuada verificación, de no hacerlo, se corre el riesgo de tan sólo obtener un listado de buenas intenciones, no hay nadie que conteste que no quiere desarrollo. El interés de la Organización y con ello la orientación de sus recursos, debe darse para el desarrollo de aquellos quienes se hacen cargo de sí mismos y buscan su superación personal y profesional. Se estaría fuera de sabiduría al pretender darle mayores responsabilidades a quien da muestras de no ser responsable de sí mismo. En otras palabras, si no existe un verdadero propósito de superación en sus integrantes, la organización muy poco o nada podrá desarrollarlos, por mucho que haga y gaste. “el desarrollo siempre es autodesarrollo. Asumir la responsabilidad por el desarrollo de su gente es una inútil arrogancia para la empresa.

La responsabilidad está en el individuo, sus habilidades, sus esfuerzos. Ninguna empresa es competente, en el papel de única obligada, para substituir los esfuerzos del individuo para su autodesarrollo. Hacerlo no es tan sólo un indebido paternalismo, sino una tonta pretensión”.

Evaluación de resultados: Más importante que la técnica empleada, es la *sincera y honesta* comunicación en la que todos los participantes deben estar inmersos a fin de que con toda claridad se conozcan los objetivos propuestos y la periodicidad y forma para medir los resultados: *no hay enemigo mayor de cualquier instrumento de medición o evaluación de resultados que la sensación de ser sorprendidos por cuestionamientos o “reglas nuevas”*.

Para evitar este tipo de situaciones tan sólo basta el hablar claro, sin dobleces; no importa si lo que hay que decir quizá sea desagradable por hacer notar alguna falla o debilidad, siempre tendrá un mayor costo el ocultarlo y caer en el engaño.

Los propósitos y objetivos del *Plan de Carrera* deben estar circunscritos al mejoramiento y desarrollo de las capacidades, habilidades, fortalezas que se tengan para el desempeño de la tarea de cada quien dentro de la Organización y consecuentemente la medición de resultados deben también estar circunscritos a los logros, a los cambios, que se tengan en el quehacer diario; desgraciadamente es todavía muy generalizada la práctica de esforzarse por tener un diploma o certificado e incluso un nuevo conocimiento y no por ser mejores o diferentes.

No hay en esto nada nuevo, se trata de recordar la importancia que tiene el que el *Plan de Carrera*, como cualquier otro plan, se ubique dentro de la lógica de cada Organización: *qué quiero hacer, con quiénes lo quiero hacer y con cuánto lo quiero hacer*. El mismo proceso debe ser fuente de valiosas enseñanzas que podrán ir adecuando las actitudes de los participantes.

CRECIMIENTO PERSONAL.

Es el proceso de asimilación e integración de nuevas experiencias e información, que puede darse en los siguientes niveles:

- ❖ Crecimiento físico, ejercicio, deporte, etc.
- ❖ Crecimiento psicológico. Autoconciencia, meditación, capacidad de pensar y reflexionar.
- ❖ Crecimiento en influencia. Entrenarme en liderazgo, oratoria, manejo de entrevista, etc.
- ❖ Crecimiento de conocimientos. Estudio, lectura, apertura a otros que saben más.
- ❖ Crecimiento en habilidades. Practicar artes, ejercitar y recibir retroalimentación de avance.
- ❖ Crecimiento en aprender. Aprender a aprender.

Capítulo 5 “PLANEACIÓN PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO”

DONDE BUSCAR EMPLEO

En un mundo en el que un título universitario no garantiza nada, incluso una maestría o doctorado, conceptos como los de estás sobre calificado, no reúnes el perfil o no tienes suficiente edad o experiencia, son desgraciadamente el pan nuestro de cada día para cientos de miles de jóvenes y no tan jóvenes mexicanos que logran, pierden y buscan un trabajo digno y acorde a su capacidad y nivel de preparación profesional.

En ese contexto es que surgen algunos consejos prácticos para todas aquellas personas que buscan un empleo a nivel ejecutivo de mandos medios, o bien, pretenden mejorar su actual posición, a continuación se presentan cinco conceptos y actitudes que resultan útiles en la búsqueda de empleo:

1. Ser proactivo: el panorama económico y el contexto laboral actuales privilegian las redes de relaciones profesionales (networking). El contacto con profesionales de otras especialidades que en apariencia no se prevé de utilidad si uno es despedido, resulta de gran valía cuando se presenta ésta situación. Los contactos personales e interpersonales, las amistades y los conocidos siempre serán la mayor ayuda en una búsqueda de empleo. A mayores relaciones mayores oportunidades.
2. Ubicarse: “es que yo salí de mi empleo anterior ganando \$40 mil ... y ahora me ofrecen \$25 mil” es una frase común entre ejecutivos de mandos medios que son despedidos o recortados por los constantes vaivenes de nuestra economía. Es mejor apretarse el cinturón,, demostrar y retomar niveles de sueldo y prestaciones en el mediano plazo, estando activo, que negar oportunidades de manera constante por considerar que no valen la pena para un profesional de su talla.
3. Realizar una búsqueda homogénea: la desesperación es mala consejera. Un ejecutivo con aspiraciones y potencial de nivel alto como usted no debe buscar “en todas partes”. Salvo contadas bolsas de trabajo de tres o cuatro Universidades de prestigio en el país y algunas asociaciones de su industria, las ofertas de trabajo en medios masivos no son siempre las fuentes de aprovisionamiento de información para que usted realice contactos, presente curricula y, eventualmente logre su deseada posición ejecutiva.
4. Mantenerse activo y con ingresos: es usual que la mayoría de las personas en busca de un empleo aterricen en un empleo que no se relaciona con su trayectoria que no es de su real interés. Todos los ejecutivos pierden la noción, al pasar mucho tiempo sin empleo, pensando que los recursos más importantes son los monetarios y no reemplazables son el tiempo y las personas. Es recomendable conseguir un trabajo que nos dé algunos ingresos para poder realizar una búsqueda sin tener prisa o preocupación especialmente de que se agoten los ahorros o la liquidación.

Busque comisiones en la venta de algún mueble o inmueble, tangible o intangible, (producto o servicio) que le permita tomarse las cosas con mas calma.

5. Capacitarse: hoy por hoy, los perfiles son flexibles si el candidato cuenta con las habilidades personales y el dominio de aspectos técnicos fundamentales: idiomas, computación y manejo de la contabilidad y las finanzas y, para candidatos “heavyweight” facilidad de presentación en público y manejos de grupos.

Es por lo anterior que si usted se encuentra sin empleo, aproveche hoy su tiempo e invierta para aprender nuevas habilidades que lo acercarán a su objetivo de empleo. Perfeccione habilidades y aumente su potencial.

El análisis de los errores de los candidatos a un empleo nos indica que hay cuatro errores que se suelen dar siempre:

- Documentación incompleta.
- Valoración errónea de la propia persona.
- Conocimiento insuficiente del mercado laboral.
- Falta de una estrategia que asegure el éxito en la solicitud de empleo.

Si se procede sistemáticamente a la hora de buscar un nuevo empleo, aumentan en gran medida las oportunidades de recurrir a una estrategia. Las condiciones de una buena solicitud de empleo son:

- Valoración realista de las propias aptitudes.
- Fijación de objetivos clara.
- Estrategia de solicitud consecuente para alcanzar el objetivo.

Establecer un calendario con los puntos que deba seguir para preparar la solicitud de empleo. Fíjese plazos concretos y respételos.

Tratando de establecer un plan basado en la documentación escrita proponemos una liste que ofrece una serie de sugerencias para el establecimiento de su plan. (Cuadro 5)

El respeto de los plazos fijados le darán impulso y emprenderá la solicitud con mas ánimo.

Al buscar un empleo adecuado se sugieren las siguientes posibilidades en donde localizar ofertas de trabajo:

1.- Anuncios de ofertas de empleo:

Se estudian las ofertas laborales en los diarios locales y de fuera de la región o en publicaciones especializadas. Preséntese como candidato a los anuncios adecuados. Solo vale la pena presentar una solicitud si cumple con los requisitos exigidos en el anuncio.

Quienes buscan empleo necesitan un procedimiento sistemático para el estudio de los anuncios de ofertas de empleo. Una oferta de empleo ideal tiene siempre un doble carácter por un lado debe ser atractiva, y por otro, disuasoria, para llamar la atención y movilizar a los candidatos idóneos y suficientemente cualificados, y al mismo tiempo disuadir al resto.

2.- Solicitudes por iniciativa propia:

La persona se ofrece como candidato a la empresa sin saber si tienen algún puesto de trabajo disponible. Para esto es importante elegir bien la empresa e informarse antes. Para evitar fracasos, es mejor informarse antes por teléfono para saber si existe algún tipo de interés por su candidatura.

3.- Oficinas de empleo:

Cuando se encuentre desempleado deberá presentar demanda de empleo en la oficina de zona que le corresponda. Ahí registraran sus datos personales y profesionales.

De esta forma usted formara parte de las bases de datos de las que se nutren algunas empresas cuando necesitan cubrir un puesto de trabajo.

Cuadro 5 "Lista de control del plan para solicitar empleo".

F a s e I	{	<ul style="list-style-type: none"> + Reunir información general sobre las posibilidades de puestos de trabajo. + Acordar una cita con la oficina de empleo para que nos asesoren. + Tener en cuenta otras posibilidades de asesoramiento. + Clasificar los anuncios de ofertas de empleo de los diarios y publicaciones especializadas. + Recopilar información entre conocidos. + Establecer una lista para las solicitudes. + Informes telefónicos o contactos telefónicos con las empresas.
F a s e II	{	<ul style="list-style-type: none"> + Preparación de la documentación necesaria para la solicitud de empleo: <ul style="list-style-type: none"> a) Hacer un esquema para el escrito de solicitud, preparar varios curriculum vitae en donde solo haya que añadir la fecha. b) Hacer copias de los últimos diplomas de estudios. c) Hacer copias de sus diplomas de prácticas, informes de cursos, etc. d) Tener unas buenas fotos. + Enviar las primeras solicitudes. + Preparar la prueba de disposición.
F A S E III	{	<ul style="list-style-type: none"> + Preparar la entrevista personal. + Comprobar el éxito alcanzado con las medidas emprendidas hasta el momento. + si no ha habido éxito, estudiar las alternativas: <ul style="list-style-type: none"> a) Adquirir destrezas adicionales. b) Modificar el objetivo pretendido en la solicitud o la estrategia. c) También pueden encontrar información sobre cursos de capacitación profesional y de perfeccionamiento.

4.- Agencias de trabajo privada:

La liberación parcial del monopolio de las oficinas de empleo le ofrece la alternativa de dirigirse a una agencia de trabajo privada. La medida en la que la agencia de trabajo puede ser eficaz para quienes buscan empleo depende de la formación del valor en el mercado del candidato. Los asesores de personal suelen trabajar por regla general para los empresarios, ayudando a las empresas en la búsqueda y selección del personal directivo. Otra alternativa son las empresas de trabajo temporal. Estas facilitan personal a otras empresas para la realización de trabajos puntuales.

5.- Recomendaciones personales:

Presenta sus solicitudes de empleo conforme a la información y recomendación que recibe de sus amigos, conocidos, parientes, colegas, instructores o jefes. Sobre este punto: las relaciones solo perjudican a quienes no las tienen.

6.- Anuncios de empleo propio:

También puede ser usted quien publique un anuncio en la prensa en demanda de empleo. Si lo redacta adecuadamente, es posible que lo conduzca hasta el puesto de trabajo deseado.

COMO REALIZAR UN CURRÍCULUM VITAE

El currículum vitae es tu historia personal, el esquema en que puedes presentarte por escrito en forma adecuada y precisa para el objetivo de obtener empleo. Es el resumen de tus datos personales, escolaridad y experiencia, por lo que te consideras el mejor candidato para ocupar un puesto determinado en el mundo del trabajo.

Se recomienda cuidar la elaboración y presentación; debe incluir la información más relevante sobre ti, tus conocimientos, capacidades, competencias, logros relevantes y aspiraciones. Recuerda que debe ser un instrumento que motive al encargado de valorar a los candidatos que como tú, buscan un empleo. En la entrevista podrá ampliar mas la información que sea necesaria.

LA ESTRUCTURA Y EL CONTENIDO DEL CURRÍCULO VITAE

El currículum vitae no es un conjunto de datos que se agrupan al azar o caprichosamente, sin seguir ningún criterio. Si se hiciera esto solo tendríamos datos sueltos puestos de forma anárquica. Una información de este tipo no ayuda al empleador a conocer el historial profesional del candidato. Además, da muy mala imagen de ese candidato, hasta el punto de que lo más probable es que su currículum vaya directamente a la basura.

El currículum auténtico esta estructurado. “Estructura” es la forma en que están ordenadas entre sí las partes de un todo” o, si se prefiere, “distribución y orden de las partes de un todo”.

La información puede ordenarse de acuerdo con tres posibles criterios: 1) cronológico convencional; 2) cronológico inverso; 3) funcional. Cada uno de ellos tiene sus ventajas e inconvenientes, por lo que habrá que saber elegir él mas adecuado en cada caso concreto.

El cronológico convencional parte de los datos más antiguos para acabar en los mas recientes. Ventaja: muestra la evolución del candidato, su trayectoria profesional. Inconveniente: pone en evidencia al candidato cuando la trayectoria de su carrera profesional es descendente o cuando ha tenido espacios vacíos por no haber trabajado.

El cronológico inverso: empieza por los datos mas recientes para terminar en los más antiguos. Ventaja: destaca las últimas experiencias profesionales, que es lo que más suele interesar a los empleadores. Inconveniente: el mismo que el criterio de ordenación anterior.

El funcional: distribuye los datos por temas. Muestra como el candidato ha desarrollado y usando sus capacidades y habilidades. Ventaja: resalta mas que las otras dos ordenaciones la valía, preparación y méritos del aspirante. Es un buen instrumento de marketing personal, ya que selecciona lo positivo y omite fallos a lo largo de la carrera profesional. Inconveniente: no se ve la evolución profesional del aspirante.

Los apartados del currículum deben estar claramente diferenciados entre sí. Para lograrlo es conveniente utilizar encabezados bien destacados. Se presentan cinco puntos a desarrollar, cuyo contenido usted mismo deberá proporcionar:

- Datos personales: nombre completo, edad, sexo, domicilio y teléfono para localizarte. Si cuentas con correo electrónico es importante que lo anote también.
- Estudios: anota el último grado de estudios obtenido, nombre de la profesión, la institución en donde los realizó, la tesis sustentada y la fecha de titulación con los resultados obtenidos.
- Otros estudios o cursos sobre habilidades específicas relacionadas con el puesto que pretende lograr: Por ejemplo el dominio de algún idioma extranjero, paquetería de computo, asociaciones profesionales o cívicas, en general las competencias adquiridas como parte de su formación integral, que le hace ser el mejor candidato para el puesto.
- Experiencia profesional: señale el puesto, competencias laborales, logros principales y nombre de la empresa, organización o persona con quien laboró. Comience con la empresa en la que trabajó recientemente, señale nombre del jefe inmediato y teléfono, para solicitar referencias. Si no hay experiencia laboral, señale la de prácticas profesionales y servicio social.
- Objetivo profesional: mencione la dirección que quiere darle a su carrera profesional, basada en sus competencias y motivadores más fuertes. Anote qué es lo que pretende concretamente en relación con el empleo, procure que este vinculado con el puesto que pretende ocupar, y describa sus competencias personales.

ERRORES A EVITAR PARA ELABORAR UN CURRÍCULUM VITAE

- Demasiada extensión (mas de dos páginas). Suele incluir datos no relevantes y repetitivos.
- Excesivamente breve (media página). No hay información suficiente para valorar al aspirante.
- Presentación pobre (enviar copias de mala calidad, sin tachaduras, etc).
- Con errores en el contenido y erratas en la escritura.
- Inclusión de datos muy personales no solicitados y no relacionados con el empleo solicitado (por ejemplo número de hijos).
- Enviar fotografía sin haber sido pedida. Fotografía de poca calidad.
- Enviar referencias sin haber sido solicitadas. No advertir a las personas referenciadas que hemos dado su nombre y dirección (eso impide que estén preparadas para confirmar un dato cuando sean llamadas por el empleador).
- Exagerar con respecto a las capacidades y meritos propios.
- Falsear la información que se da (en todos o en alguno de los apartados). Es algo absurdo, puesto que todos los datos se comprueban. Esta conducta deja al candidato sin credibilidad.

ENTREVISTA

Quienes reciban una invitación para una entrevista laboral han logrado el éxito en su solicitud. Han sabido vender sus aptitudes, conocimientos y prestaciones, el empresario se ha interesado por ellos. La convocatoria a una entrevista laboral significa una inclinación a su favor. La documentación remitida indica que usted puede ser la persona adecuada. La entrevista laboral tiene dos funciones: por un lado, sirven a la empresa para obtener una idea general sobre el candidato mediante una impresión personal; por otro, el candidato obtiene información sobre el posible puesto de trabajo.

CONSEJOS PARA LA ENTREVISA LABORAL.

Para el éxito en la entrevista laboral, no solo resulta útil preparar el desarrollo de la conversación y las posibles preguntas. El candidato debe considerar los siguientes puntos:

- **Infórmese sobre la nueva empresa**

Conviene informarse sobre la nueva empresa. El saber es poder, y todo lo que sepa sobre la empresa le dará una seguridad adicional. En esta medida, procúrese antes información sobre la empresa. Las fuentes de información pueden ser las siguientes:

- ✦ Prensa diaria y de economía
- ✦ Informes económicos
- ✦ Prospectos de publicidad e imagen

- **Sea puntual**

La puntualidad es de suma importancia para la entrevista laboral. Procure estar incluso antes de la hora para disponer de tiempo. Busque antes en un plano la localización de la empresa. Independientemente del medio de transporte utilizado, infórmese sobre el tiempo necesario para llegar, así como sobre la combinación mejor y más segura. Vaya con tiempo suficiente por si hubiese algún imprevisto, como el tráfico.

- **Exprésese con claridad y corrección**

Evite giros y palabras que den la impresión de indeterminación, indecisión o indiferencia, tales como “eventualmente”, “no sé”. Demuestre que no tiene nada que ocultar y que tiene una idea clara sobre sus objetivos profesionales. Los candidatos que no saben lo que quieren despiertan poco interés.

- **No hable demasiado, sea breve y objetivo**

Sus respuestas deben ser breves, precisas y objetivas, atendiéndose a los datos esenciales. Si contesta toda una novela sin ofrecer información, solo conseguirá aburrir a su interlocutor. Mejor es que procure ser convincente.

- **Deje al entrevistador la dirección de la conversación**

Él es quien plantea las preguntas, de usted se esperan las respuestas. Unas respuestas breves, claras y objetivas dadas en un tono agradable causan muy buena impresión.

Al mismo tiempo tiene ocasión de demostrar su capacidad para escuchar. Es cierto que algunos entrevistadores no paran de hablar., Déjelos hablar y atiéndalos. En este caso, escuchar significa ganar.

- **Confíe en sí mismo**

Confiar en si mismo es un factor esencial para el éxito en su presentación. No calle sus meritos. A fin de cuentas, usted conoce sus aptitudes y sabe lo que vale y tiene algo que ofrecer. Por otra parte, no intente exagerar, esto se descubre siempre con facilidad.

- **No se deje sorprender**

No es raro que vuelvan a solicitar al candidato un relato de su vida y sus planes para el futuro. Muchos candidatos no están preparados para ello, por que piensan que estos datos ya los dieron en el currículum vitae. Nunca conteste con expresiones tales como: “Eso ya lo he dicho en la documentación”. El entrevistador tendrá sus motivos.

En primer lugar, puede tener interés por saber si es usted capaz de determinar con exactitud como ha transcurrido su vida y lo que desea en el futuro. En segundo lugar, su exposición puede facilitarle conclusiones sobre su seguridad y forma de ser. En tercer lugar, es un modo de averiguar como se expresa usted. Es necesario que tenga presente en la cabeza su currículum vitae. Deberá saber exponer perfectamente clasificados y estructurados los datos y sucesos importantes en su vida. Indique también los motivos por los que ha optado por un camino concreto.

Una exposición de su vida le ofrece una excelente ocasión de presentarse positivamente, destacando sus conocimientos técnicos y su personalidad. Aproveche la ocasión para perfilarse con habilidad. Prepare su presentación por escrito, procure que la exposición no resulte demasiado seca. Intercale alguna observación o comentario humorístico.

- **Adelántese a su interlocutor abordando las cuestiones críticas.**

Sea usted quien aborde las cuestiones críticas y en forma positiva: “estuve sin empleo desde... hasta..., pero en este tiempo he realizado un curso de ...” este tipo de comportamiento indica que no tiene nada que ocultar y le ofrece la ventaja de ser usted quien lleve la conversación.

- **No tema una trampa en cada pregunta**

En casi todos los casos debe partir del hecho de que no existe la intención de hacerle caer. Por lo general, las preguntas de la entrevista personal solo tienen la intención de establecer su aptitud profesional y personal. Es necesario preguntar al candidato para poder tener un juicio fundamentado sobre él. Si las preguntas resultasen demasiado personales o faltas de tacto, niéguese a ellas con cortesía pero con firmeza. Esto indica seguridad y muchas veces son puntos a favor de él candidato.

- **Nunca diga “no tengo mas preguntas”**

Con frases de este tipo esta indicando falta de interés por el puesto ofrecido. Siempre quedan aspectos y cuestiones por aclarar. Para no olvidar nada, es mejor preparar una nota en casa con posibles preguntas.

- **No haga criticas sobre la empresa anterior**

Evite siempre ser crítico con su empresa o con su jefe anterior. De su actitud respecto a la empresa anterior se deducirá cual será la que tenga con la nueva.

- **Controle su comportamiento**

Para un observador atento, el comportamiento durante la entrevista personal será bastante indicativo. El lenguaje de su cuerpo, es decir, su actitud, la expresión de su rostro, el movimiento de las manos, permiten sacar conclusiones sobre su persona.

Naturalmente que estará usted inquieto y tenso, pero no hace falta que se note a primera vista. Un cierto control de su comportamiento solo puede serle de utilidad en estas situaciones. Preste atención a las manos evite restregarlas contra la ropa o hacer gestos incontrolados. Adopte una actitud relajada y procure mostrarse tranquilo y sereno. Una mirada abierta, clara y atenta apoyaran una impresión general positiva.

Capítulo 6 “METODOLOGÍA”

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo se relaciona el nivel de estrés de los desempleados de 18 a 45 años con el tiempo que tardan en conseguir empleo?

La presente investigación sirve para una mejor planeación en la búsqueda de empleo para los desempleados, por lo que se invertiría menor tiempo y disminuiría el nivel de estrés en los desempleados.

El psicólogo puede intervenir orientando a las personas que acuden a la bolsa de trabajo en busca de empleo a planear la búsqueda de empleo, se enseña el uso de estrategias para la administración del tiempo, priorización de problemas, desarrollo de la capacidad de planeación, técnicas de negociación; así como ejercitar habilidades para la toma de decisiones, solución de conflictos, conducta asertiva, manejo del tiempo y en general el desarrollo de mejores relaciones humanas.

A nivel primario, cuando el nivel de estrés malo ha repercutido en lo físico, psicológico o en lo social es asunto del psicólogo colaborar con las personas desempleadas a que encuentren apoyos en estas mismas esferas. La idea principal consiste en identificar los agentes causales del estrés y lograr hacerlos conscientes al desempleado, mostrar a este las posibilidades de solución de la situación, o el manejo inteligente del estrés para poder actuar en consecuencia y contrarrestarlo.

Es importante, mejorar los hábitos del desempleado, la alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas, disminuir las adicciones y evitar la vida sedentaria.

Los métodos para ayudar a los desempleados a resolver sus reacciones fisiológicas y psicológicas, con estrategias para reducir el estrés. Consisten en ejercicios de relajación, auto-entrenamiento, bioestimulación, ejercicios respiratorios, autoestima, meditación, etc.

OBJETIVO GENERAL

“Medir el nivel de estrés de los desempleados que acuden a la bolsa de trabajo en la delegación Gustavo A. Madero”

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- + Determinar si la duración de la búsqueda de empleo tiene importancia en el grado de estrés de las personas.
- + Analizar si existen diferencias entre los desempleados de distintas edades en relación con el nivel de estrés.
- + Analizar las repercusiones que tiene los niveles altos de estrés en el aspecto físico, psicológico y social en el desempleado.
- + Analizar las diferencias entre hombres y mujeres con respecto al nivel de estrés.

HIPÓTESIS

Ho: No existe relación entre el tiempo de búsqueda de empleo y el grado de estrés.

Hi: Existe relación entre el tiempo de búsqueda de empleo y el grado de estrés.

Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y la edad de los desempleados.

Hi: Existe relación entre el nivel de estrés y la edad de los desempleados.

Ho: Los aspectos físicos, psicológicas y sociales no son afectados por los altos niveles de estrés

Hi: Los aspectos físicos, psicológicos y sociales son afectados por los altos niveles de estrés.

Ho: No existen diferencias entre hombres y mujeres desempleados con respecto al nivel de estrés.

Hi: Existen diferencias entre hombres y mujeres desempleados con respecto al nivel de estrés.

VARIABLES

Variable Independiente: Duración en la búsqueda de empleo.

Variable Dependiente: Grado de estrés medido a través del cuestionario SWS-Survey forma GP

Variables Demográficas: Sexo, edad, escolaridad y nivel económico.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Estrés: proceso fisiológico - emocional productor de una tensión que puede llevar a la enfermedad física. Torrabadella (1997).

Desempleo: de acuerdo con Nordose (1978), desempleado es todo aquel que teniendo aptitudes suficientes para trabajar y deseo de conseguir ocupación, no encuentra empleo remunerado en condiciones normales.

Sexo: diferencia física y de conducta que distingue a los organismos individuales, según las funciones que realizan en los procesos de reproducción (García, 1995)

Edad: medida de duración del vivir, lapso de tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta el instante o periodo que se estima de la existencia de una persona. (García, 1995)

Escolaridad: El sistema está compuesto por seis niveles educativos: inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior (bachillerato y técnico) y superior (licenciatura y postgrado). García (1995)

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Estrés: Es la evaluación que un individuo hace de la relación con su entorno como desbordante de sus recursos o amenazante para su bienestar medido mediante el cuestionario SWS-Survey.

Tiempo desempleo: No trabajar ni una hora a la semana, a pesar de realizar acciones de búsqueda de empleo o intentar ejercer una actividad por cuenta propia.

Sexo: diferencia física entre lo masculino que comprende lo relacionado con la conducta del hombre y femenino; propio de la mujer.

Edad : Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta este momento.

Escolaridad: Años de estudios completos

MUESTRA

Constituyo de 200 participantes (hombres y mujeres) desempleados, de los cuales se redujo a 150 debido a la anulación de cuestionarios por dos principales razones: incompletos y contestados incorrectamente.

MUESTREO

Se trata de un muestreo no probabilístico accidental debido a que el procedimiento consistió en elegir la muestra en base a circunstancias externas mas o menos fortuitas en rangos de edad de 18 a 50 años de edad, con un nivel escolar de secundaria, preparatoria, comercio o técnico, licenciatura.

TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación es correlacional porque pretende medir la relación que existe entre la duración en la búsqueda de empleo y el grado de estrés que tienen los desempleados, así como también se considera como un estudio ex post facto debido a que la variable independiente a ocurrido para poder estudiar sus posibles efectos a través de los cambios de la variable dependiente.

DISEÑO

Se utilizó un diseño cuasi experimental debido a que el escenario es natural y de tipo social por lo que nos enfrentamos a la carencia de un control experimental de las variables extrañas.

Es un diseño para una muestra, ya que se pretende trabajar con un grupo extraído de una población específica, teniendo como propósito conocer la relación entre el desempleo y el incremento en los niveles de estrés.

INSTRUMENTOS

Cuestionario sociodemográfico en donde se obtendrán datos como: edad, sexo, estado civil, escolaridad, ocupación, tiempo sin empleo y formas de conseguir empleo.

Encuesta de Estrés/ Apoyos SWS-forma GP (Gutiérrez y Ostermann 1994). Diseñada para personas desempleadas y jubiladas. Es un cuestionario de auto aplicación (lápiz y papel), por lo que se torna indispensable que quien conteste el instrumento tenga las habilidades mínimas de lecto-escritura que les permita comprender los contenidos de las afirmaciones que se presentan.

Consta de 200 reactivos que miden los aspectos de Salud Mental y Salud Mental Deficitaria, así como de apoyos y estresores en las áreas laboral, social e individual. Estos reactivos se presentan en un orden aleatorio y están divididos en ocho secciones, para evitar por un lado, sesgos en las respuestas y por otro, la fatiga visual.

El SWS-Survey es un instrumento para ser utilizado en población que posee como mínimo estudios a nivel secundaria. Es un formato particularizado para población de jubilados y desempleados.

Se presenta en un formato tipo “Likert”, que consiste en cinco posibles opciones que van desde “Nunca” (A); “Casi Nunca” (B); “Ocasionalmente” (C); “Frecuentemente” (D), hasta “Muy frecuentemente” (E). Estos factores están conformados en ocho escalas, cada una tiene 25 afirmaciones.

Forma de calificación: las respuestas a los 200 reactivos se separan por escala, de acuerdo con la clave de la respuesta, invirtiendo los reactivos negativos para obtener el valor total de las respuestas a cada escala. Por lo que los valores van de 1 a 5 y el puntaje teórico en cada una de las escalas del SWS-Survey tendrá como mínimo 25 y como máximo 125.

Criterios de interpretación: las puntuaciones se interpretan en función de rangos que más adelante se presentarán, de acuerdo a estos rangos se clasificarán dentro de reportes individualizados que incluye este instrumento.

En términos generales, si el puntaje total de Estrés es más alto que el de Apoyos, existe una situación potencial de crisis y se debe considerar inmediatamente. Cuando el puntaje total de Estrés sea igual o sólo ligeramente más bajo que el de Apoyos, indica una situación de delicado balance en el que cualquier situación de estrés adicional, puede alterar severamente ese balance. Si persiste cualquiera de estos dos patrones por un periodo prolongado, puede repercutir desfavorablemente en la salud física y /o emocional.

Las escalas que comprende el SWS- Survey son:

- 1) **Estrés Personal (EP):** Incluye componentes individuales que generan emociones de culpa, fracaso o ineffectividad y comportamiento socialmente inaceptado como la evitación, proyección y reserva extrema.
- 2) **Apoyo Personal (AP):** Refleja la disposición individual consistente con actitudes de auto confianza, habilidad para manejar y controlar eventos de vida (buenas estrategias de enfrentamiento de los diversos estresores) satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes del sí mismo.
- 3) **Estrés en el Trabajo (ET):** Se refiere a los factores de estrés en el lugar de trabajo, debido a la naturaleza de la ocupación, sus condiciones, conflictos interpersonales y de supervisión y a los conflictos entre el trabajo, las obligaciones y las necesidades propias de autorrealización.
- 4) **Apoyo en el Trabajo (AT):** Son los elementos que propician el desarrollo de la potencialidad de la persona, el trabajo con alto significado, buenas relaciones interpersonales de apoyo, y en general, condiciones de trabajo confortables.
- 5) **Estrés Social (ES):** Comprende situaciones que ocurren fuera del ámbito de trabajo e incluyen situaciones de vida caótica, peligrosa o insalubres, relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, amigos, vecinos, etc.
- 6) **Apoyo Social (AS):** Se refiere a la ayuda proporcionada por amigos y parientes que dan a la persona que está bajo situación de estrés confort. Comprende situaciones o circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo y que incluyen tanto relaciones compatibles, útiles y satisfactorias, como condiciones de vida confortables y seguras.
- 7) **Salud Mental Pobre (SP):** Considera síntomas clásicos y reportes de malestares físicos asociadas con inestabilidad emocional, disminución del tono emocional, y una conducta social inadecuada.
- 8) **Buena Salud Mental (BS):** Comprende los comportamientos de un individuo optimista, positivo, relajado, ecuánime, que mantiene una alta autoestima, buena salud física y una actitud y porte apropiado con los demás

Se utilizó un baumanómetro digital al término de la encuesta, anotando presión sanguínea y pulso.

PROCEDIMIENTOS

La administración del instrumento se llevó a cabo en la Bolsa de Trabajo de la Delegación Gustavo A. Madero, durante el horario de servicio, en forma individual y en diferentes sesiones.

Seleccionando de manera previa a los sujetos, utilizando los datos de la solicitud, cubriendo tres condiciones: edad, no ser el primer empleo y que no se encontraran trabajando actualmente. Una vez seleccionados, se aplicó el instrumento debiendo llenar primero el cuestionario sociodemográfico. Dentro del cuestionario de SWS están considerados los datos de presión sanguínea diastólica, sistólica y pulso. En las siguientes tablas se observan los reactivos de cada subescala del SWS – Survey

ITEM ES- CALA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
EP	192	158	139	176	42	148	171	131	122	81	180	17	182	49
AP	134	61	138	97	170	96	194	164	62	133	197	141	183	129
ET	56	136	139	63	7	50	85	77	15	95	160	123	12	178
AT	18	100	19	86	174	22	109	30	140	114	36	143	83	25
ES	29	8	165	157	104	60	51	155	163	166	16	149	34	101
AS	113	156	26	110	84	82	1	195	73	179	196	172	181	105
SP	103	65	33	6	57	128	75	48	168	37	80	71	70	44
BS	66	186	3	72	10	94	23	2	162	111	130	88	14	125

ITEM ES- CALA	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
EP	198	150	199	67	46	4	190	68	23	185	147
AP	112	121	151	153	154	144	116	79	43	187	40
ET	54	115	117	98	76	28	107	92	145	119	20
AT	52	58	137	152	191	142	169	5	177	35	132
ES	59	93	146	90	31	55	78	87	200	106	24
AS	184	99	53	120	188	159	102	47	189	27	175
SP	11	161	41	126	69	173	32	89	21	38	45
BS	74	39	91	135	127	118	9	108	64	13	124

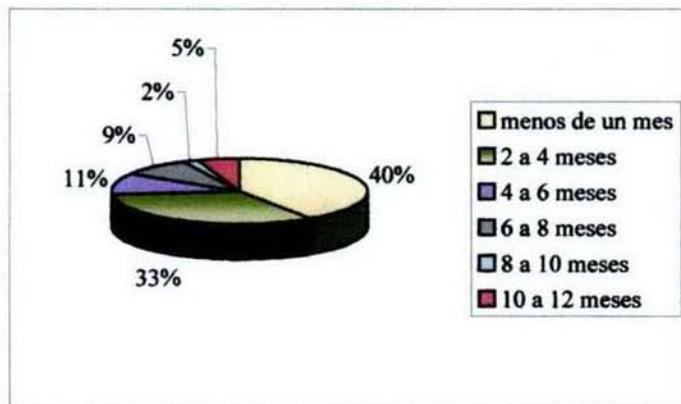
ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS

El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el Paquete de Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS).

1. Se obtuvieron las medidas de tendencia central: media, moda, mediana, etc.
2. Se correlacionó las variables utilizando la prueba de correlación de rangos de Spearman para determinar la relación entre dos variables medidas en un grupo de sujetos.

RESULTADOS

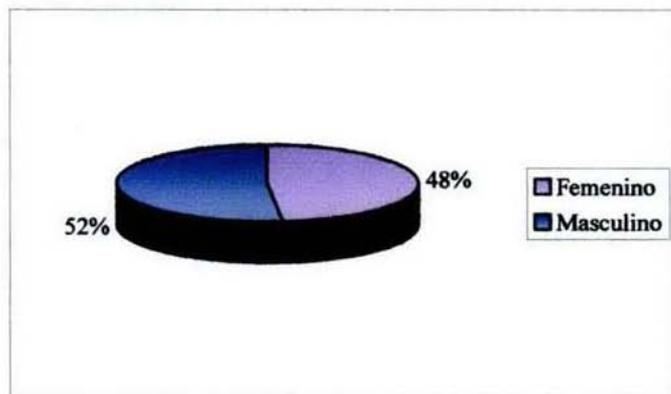
Gráfica 1 Distribución de acuerdo al tiempo en busca de empleo



En gráfica 1 se observa la distribución del tiempo en busca de empleo en donde el porcentaje mas alto fue 40% que tiene menos de un mes buscando empleo, seguido por un 33% de dos a cuatro meses, en tercer lugar con un 11% lleva de cuatro a ocho meses en busca de empleo, el 9% lleva de seis a ocho meses, el quinto lugar lo ocupa 10 a 12 meses con el 5% y solo el 2% de los encuestados tienen de 8 a 10 meses buscando empleo activamente.

Por lo que se considera en un mediano plazo la búsqueda de empleo es de menos de un mes a cuatro meses.

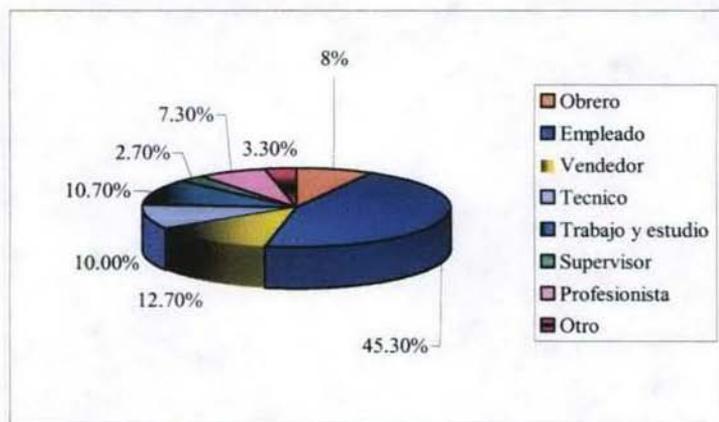
Gráfica 2 Distribución por sexo



La gráfica 2 se observa que el 52.7% de la muestra en busca de empleo fue del sexo masculino y el 47.3% representa al sexo femenino.

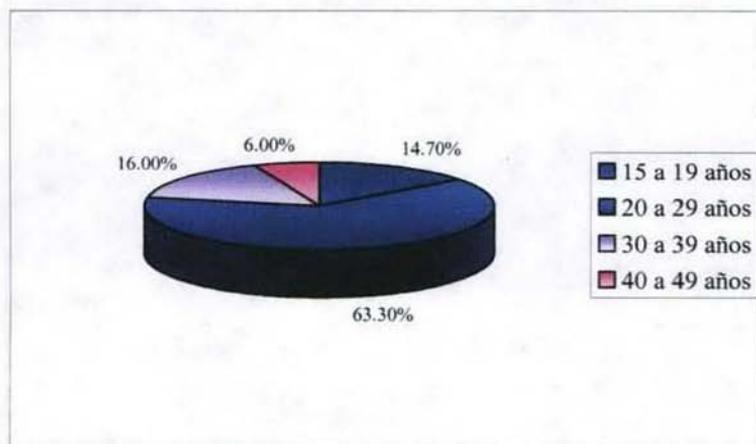
Por lo que es mínima la diferencia de hombres y mujeres en busca de empleo siendo la preocupación por igual de hombres y mujeres el tener un empleo.

Gráfica 3 Distribución por trabajo anterior



La gráfica 3 muestra el 45.3 % de la población fue empleado en su trabajo anterior, el 12.7% vendedor, el 10.7% trabajaba y estudiaba, el 10% se desempeñaba como técnico, el 8% como obrero, el 7.3% como profesionista, el 3.3% trabajo en algo diferente y solo el 2% como supervisor.

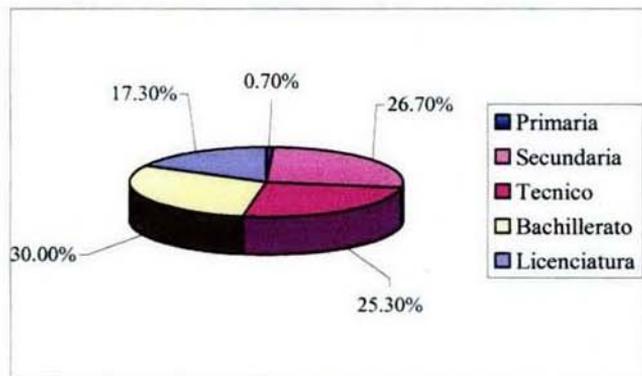
Gráfica 4 Distribución por edad



La gráfica 4 se observa el 63.3% de la muestra tiene de 20-29 años, el 16 % tiene 30 a 39 años, 14.7% de 15 a 19 años y el 6% es de 40 a 49 años.

Por lo que la población en búsqueda de empleo esta en adultos jóvenes y solo una pequeña porción de adultos maduros se encuentran buscando empleo.

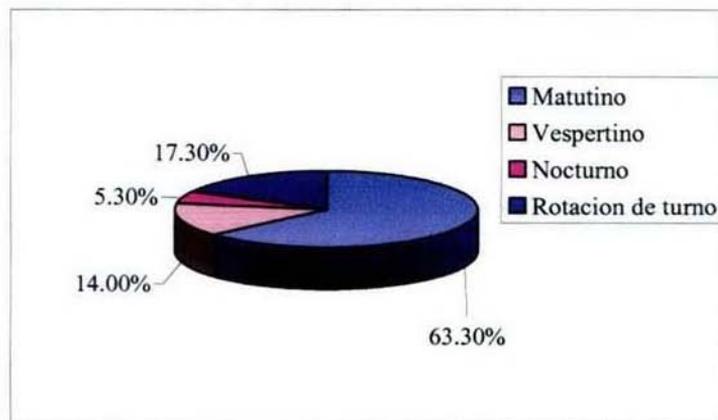
Gráfica 5 Distribución por escolaridad



La gráfica 5 observamos que el 30% tiene estudios de bachillerato, el 26.7% secundaria, 25.3% técnico, el 17.3% licenciatura y el .7% tiene solo estudios a nivel primaria.

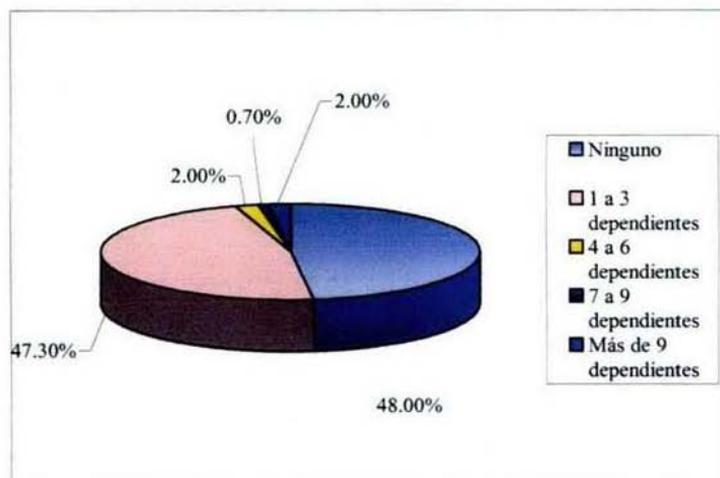
El rango mas fuerte de la población en estudio cuenta con nivel medio en educación, que corresponde a instrucción secundaria y técnico.

Gráfica 6 Distribución por turno de trabajo



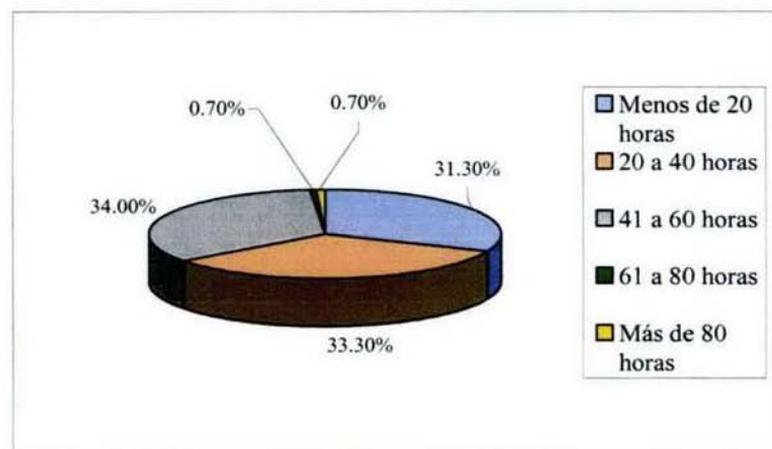
La gráfica muestra que el 63.3% de la muestra trabajó en un turno matutino, el 17.3% rotando turnos, el 14% en el turno vespertino y el 5.3% en horario nocturno.

Por lo que la mayoría de la gente su actividad laboral la realizan en el turno matutino.

Gráfica 7 Distribución por números de dependientes

El 48% de la población no tiene dependientes y son solteros, el 47.3% tienen de uno a tres dependientes, el 2% lo obtuvieron de cuatro a seis dependientes, el otro 2% lo obtuvo la categoría de más de nueve dependientes y solo el .7% tiene de siete a nueve dependientes.

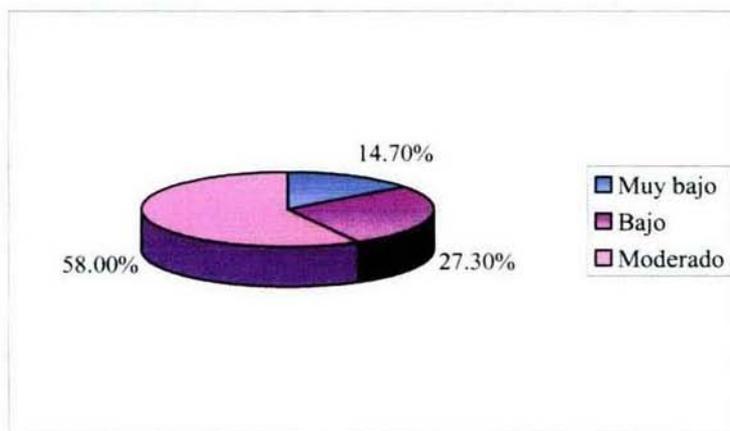
Se observa que en general la población que tienen o que no tienen dependientes demuestran la misma necesidad de buscar empleo.

Gráfica 8 Distribución por horas de trabajo por semana

La gráfica 8 muestra al 34% de la población trabajaba de 41 a 60 horas a la semana, el 33.3 % de 20 a 40 horas, el 31.3% menos de 20 horas, .7% de 61 a 80 horas y el otro .7% trabajaba mas de 80 horas a la semana.

El 98.6% del total de la población trabajaba en un rango de < 20 horas a 60 horas como máximo a la semana.

Gráfica 9 Distribución por nivel económico

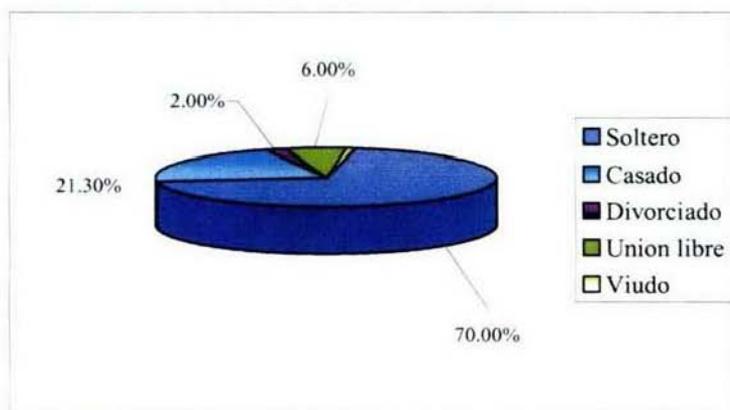


La gráfica muestra que el 58% de la población tiene un nivel económico moderado, el 27.3% bajo y el 14.7% un nivel muy bajo.

Se debe mencionar que el nivel socioeconómico se basa de acuerdo a la auto clasificación de los mismos entrevistados en donde se observa que la población que se auto clasifica en los niveles económicos más altos tienden a tener una mejor salud mental.

Se observa que la población que se ve más afectada en la búsqueda de empleo es la clase con un nivel moderado, por lo que se puede concluir en este rubro, el estrés se atribuye más a las condiciones en las cuales se busca trabajo y no a las habilidades que se poseen ni a los apoyos con los que se cuenta.

Gráfica 10 Distribución por estado civil



La gráfica 10 se observa que el 70% de la muestra son solteros, el 21% casados, el 6% en unión libre, el 2% divorciados y el 0.7% son viudos.

Por lo que la población más activa buscando empleo son personas solteras y en menor grado los casados.

Tabla 1 Puntajes preestablecidos para la interpretación de los resultados obtenidos a partir de la evaluación con el SWS- Survey

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Puntaje por dimensión	25-37	38-62	63-87	88-112	113-125
Puntaje total	75-112	13-187	188-262	263-337	338-375

En la tabla 1 se muestran los rangos para interpretar el SWS – Survey en primer término los puntajes por dimensión así como el puntaje total.

En la tabla 2 Escalas individuales en hombres y mujeres

	Estrés personal	Apoyo personal	Estrés en el trabajo	Apoyo en el trabajo	Estrés social	Apoyo social	Salud mental deficitaria	Salud mental
Femenino	81.28	84.46	89.91	80.18	94.88	78.94	94.38	86.74
Masculino	81.40	85.67	86.65	81.65	93.78	82.87	94.60	87.63

En la variable de sexo, la tabla 2 muestra que la población femenina presenta un nivel medio ($X = 81.28$), mientras que la población masculina presenta un nivel medio minimamente mas alto ($X = 81.40$) en la escala de estrés personal. En cuanto apoyo personal se encuentran de la misma forma (femenino $X = 84.46$ y masculino $X = 85.67$)

En la escala de estrés en el trabajo, el sexo femenino tiene un nivel alto y apoyo en el trabajo medio ($X=89.91$ y $X=80.18$) lo cual les permite estar motivado y buscar cumplir con sus compromisos. El sexo masculino se encuentra en un nivel medio tanto en estrés como en apoyo en el trabajo.

En la escala de estrés social ambos sexos se encuentran en un nivel alto ($X = 94.88$ y $X = 93.78$) respectivamente y en apoyo social en un nivel medio, aunque más bajo en la población femenina.

En cuanto a la escala de salud mental deficitaria los dos sexos muestran un nivel alto $X = 94.38$ y $X = 94.60$ respectivamente, aunque ligeramente mayor el masculino representa que incluyen síntomas clásicos y reportes de dolencias física y en la escala de salud mental se encuentran en un nivel medio que reporta una actitud y un porte apropiado con los demás.

Tabla 3 Medias aritméticas y desviación estándar de la población total por escala

	Estrés personal	Apoyo personal	Estrés social	Apoyo social	Salud mental deficitaria	Salud mental
Medias por dimensión	81.34	85.10	94.30	81.01	94.50	87.21
Desviación estándar	15.61	12.14	12.04	11.87	13.17	12.02

En la tabla 3 se muestra la media aritmética y desviación estándar del total de la población de acuerdo a cada escala.

La escala de estrés personal nos permite definir los aspectos psicológicos que incluyen emociones, por lo que se obtuvo como media el $X = 81.34$ que genera un nivel de estrés medio que produce en las personas un nivel de equilibrio pero que no es el más productivo.

En la escala de estrés social como su nombre lo indica hace referencia a los aspectos sociales que incluyen condiciones de vida caóticas, relaciones conflictivas en la dinámica familiar, con amigos, vecinos, etc. Se obtuvo una $X = 94.30$ que se perfila en un nivel alto de estrés que permite al individuo ser más persistente en buscar el éxito en este caso en solucionar el problema de encontrar empleo aunque su actividad se vera afectada si persiste esta situación en un periodo mas largo.

Los aspectos físicos incluyen los síntomas clásicos de dolencias físicas asociadas a los niveles de estrés lo reporta la escala de salud mental deficitaria, los datos que se obtuvieron fue una $X = 94.50$ dentro de una categoría alta que al igual que la escala anterior, permite al individuo estar motivado y buscar cumplir sus compromisos pero se vera afectado si no disminuye esta situación.

Tabla 4 Medias aritméticas obtenidas por edad

Edad	Estrés personal	Apoyo personal	Estrés en el trabajo	Apoyo en el trabajo	Estrés social	Apoyo social	Salud mental deficitaria	Salud mental
15 a 19	83.22	82.90	88.77	79.59	95.45	76.13	96.13	82.63
20 a 29	79.87	86.48	87.65	80.06	93.82	81.55	94.17	88.22
30 a 39	87.63	82.18	87.45	82.18	94.31	79.81	93.22	86.77
40 a 49	70.87	79.25	95.25	89.00	94.00	87.62	99.25	87.25

La tabla 4 muestra las medias aritméticas por rangos de edad en cada escala. El estrés personal en el grupo de edad de 15 a 19 años se encuentra en un nivel medio lo cual indica que las personas se encuentran en un nivel de equilibrio, aunque no necesariamente el más productivo, le permite afrontar con cierto entusiasmo los retos de la vida y aunque los niveles de apoyo están por debajo del nivel de estrés personal no le afectara de manera significativa.

El grupo de 20 a 29 años se encuentra en un nivel medio bajo en estrés personal y medio alto en el nivel de apoyo personal, por lo que este tipo de estrés será funcional y tendrá correlatos con niveles favorables de salud mental y productividad en sus actividades.

El grupo de 30 a 39 años con un nivel de estrés medio alto y apoyo personal medio, lo cual indica que el individuo enfrentará con éxito a los requerimientos de su actividad, aunque los niveles de apoyo personal sean más bajos no se verá disminuida, siempre y cuando no persista la situación por periodos largos.

El último grupo de 40 a 49 años aunque el nivel de estrés personal y apoyo personal se encuentran en el nivel medio bajo le permitirá afrontar con entusiasmo los retos de la vida.

Tabla 5 Coeficiente de correlación de Spearman en la muestra total

	Correlación Spearman	Estrés personal	Apoyo personal	Estrés trabajo	Apoyo trabajo	Estrés social	Apoyo social	Salud mental	Salud mental pobre	Tiempo	Diastólica	Sistólica	Pulso
Estrés personal	Coefficiente correlación	1.000	.141	.110	-.028	-.010	-.039	.208+	.113	.004	.028	-.016	.006
	Significancia	.	.085	.181	.729	.905	.634	.011	.168	.969	.733	.843	.944
Apoyo personal	Coefficiente correlación	.141	1.000	.115	.046	.010	.067	.069	.215++	.045	.004	-.023	
	Significancia	.085	.	.162	.578	.899	.414	.399	.008	.581	.968	.783	
Estrés trabajo	Coefficiente correlación	.110	.115	1.000	-.070	.230+ +	-.087	.481++	.006	-.115	-.004		
	Significancia	.181	.162	.	.398	.006	.292	.000	.942	.160	.936		
Apoyo trabajo	Coefficiente correlación	-.028	.046	-.070	1.000	.300+ +	.289+ +	.107	.313++	.091			
	Significancia	.729	.578	.398	.	.000	.000	.193	.000	.269			
Estrés social	Coefficiente correlación	-.010	.010	.230+ +	.300++	1.000	.151	.199+	.123				
	Significancia	.905	.899	.006	.000	.	.065	.015	.133				
Apoyo social	Coefficiente correlación	-.039	.067	-.087	.289++	.151	1.000	.281++					
	Significancia	.634	.414	.292	.000	.065	.	.001					
Salud mental	Coefficiente correlación	.208+	.069	.481++	.107	.199+	.281+ +						
	Significancia	.011	.399	.000	.193	.015	.001						
Salud mental pobre	Coefficiente correlación	.113	.215++	.006	.313++	.123							
	Significancia	.168	.008	.942	.000	.133							
Tiempo	Coefficiente correlación	.004	.045	-.115	.091								
	Significancia	.969	.581	.160	.269								
Diastólica	Coefficiente correlación	.028	.004	-.004									
	Significancia	.733	.968	.963									
Sistólica	Coefficiente correlación	-.016	-.023										
	Significancia	.843	.783										
Pulso	Coefficiente correlación	.006											
	Significancia	.944											

++ Correlación es significativa a .01

+ Correlación es significativa a .05

CORRELACIONES

La tabla 5 muestra la correlación entre las escalas del SWS-Survey, tanto en hombres como en mujeres (n=150) encontrándose que la escala de estrés social se correlaciona positivamente con las escalas de estrés en el trabajo (.230 > .01), apoyo en el trabajo (.300 > .01).

La escala de apoyo social correlaciona positivamente con la escala de apoyo en el trabajo (.289 > .01).
 La escala de salud mental se correlacionan positivamente con las escalas de estrés personal (.208 > .05),
 estrés en el trabajo (.481 > .01), estrés social (.199 > .05), apoyo social (.281 > .01).
 La escala de salud mental pobre se correlaciona positivamente con las escalas de apoyo personal
 (.215 > .01), apoyo en el trabajo (.313 > .01), apoyo social (.653 > .01), salud mental (.398 > .01).

Tabla 6 Coeficiente de Spearman en la población masculina

	Correlación Spearman	Estrés personal	Apoyo personal	Estrés trabajo	Apoyo trabajo	Estrés social	Apoyo social	Salud mental	Salud mental pobre	Tiempo	Dia-stólica	Stat-ólica	Pul-so
Estrés personal	Coefficiente correlación	1.000	.129	.186	.015	.081	.063	.211	.098	-.049	.123	.027	.107
	Significancia		.261	.103	.893	.478	.584	.064	.396	.671	.285	.812	.360
Apoyo personal	Coefficiente correlación	.129	1.000	.089	.007	-.009	-.060	.007	.067	.043	.048	-.005	
	Significancia	.261		.440	.950	.939	.664	.952	.660	.712	.676	.965	
Estrés trabajo	Coefficiente correlación	.186	.089	1.000	-.063	.332+	-.100	.554+	-.014	-.116	.354++		
	Significancia	.103	.440		.586	.003	.382	.000	.906	.310	.001		
Apoyo trabajo	Coefficiente correlación	.015	.007	-.063	1.000	.258+	.331++	.093	.307++	-.073			
	Significancia	.893	.950	.586		.023	.003	.419	.006	.526			
Estrés social	Coefficiente correlación	.081	-.009	.332+	.258+	1.000	.160	.306+	.089				
	Significancia	.478	.939	.003	.023		.163	.006	.441				
Apoyo social	Coefficiente correlación	.063	-.060	-.100	.331	.160	1.000	.266+					
	Significancia	.584	.664	.382	.003	.163		.018					
Salud mental	Coefficiente correlación	.211	.007	.554+	.093	.306+	.266+						
	Significancia	.064	.952	.000	.419	.006	.018						
Salud mental pobre	Coefficiente correlación	.098	.067	-.014	.307++	.089							
	Significancia	.396	.660	.906	.006	.441							
Tiempo	Coefficiente correlación	-.049	.043	-.116	-.0723								
	Significancia	.671	.712	.310	.526								
Dia-stólica	Coefficiente correlación	.123	.048	.354++									
	Significancia	.285	.676	.001									
Stat-ólica	Coefficiente correlación	.027	-.005										
	Significancia	.812	.965										
Pul-so	Coefficiente correlación	.107											
	Significancia	.360											

La tabla 6 nos muestra las correlaciones de la población masculina ($n = 78$) encontrando correlación positiva en la subescala de estrés social con estrés en el trabajo ($.332 > .05$) y con apoyo en el trabajo ($.258 > .01$)

La escala de estrés en el trabajo se correlaciona positivamente con la variable de presión diastólica ($.334 > .01$)

Apoyo social se correlaciona con apoyo en el trabajo ($.331 > .01$). la subescala de salud mental deficitaria se correlaciona con apoyo social ($.266 > .05$).

La escala de salud mental se relaciona con apoyo en el trabajo ($.307 > .01$), apoyo social ($.699 > .01$) y con salud mental deficitaria ($.389 > .01$).

La variable de tiempo desempleado solo obtuvo correlación con salud mental deficitaria ($-.263 < .05$).

Por lo que respecta a la población femenina no se obtuvieron correlación en la variable de tiempo desempleado por lo que no se incluyó la tabla.

Tabla 7 "Niveles establecidos para la presión arterial"

BAJA	Menor de 130 / 80 Mg.
NORMAL	130 / 85 Mg.
NORMAL ALTA	130 – 139 / 85 Mg.
ALTA	Arriba de 140 / 90 Mg.

La presión arterial fungió como indicador de estrés, por lo que la tabla 7 se muestran los niveles usados para la evaluación de presión alta y baja, establecido por la Organización Mundial de Salud.

Tabla 8 "Medias aritméticas obtenidas de la presión arterial de la población"

	SISTOLICA	DISTOLICA	PULSO
MEDIA ARITMÉTICA	109.6801	79.1677	76.6366
DESVIACIÓN ESTANDAR	18.5868	14.6186	13.0571

La tabla 8 muestra las medias aritméticas de la presión arterial del total de la población y pulso en donde se encontró un nivel mínimo por debajo de lo normal por lo que pudiera atribuirse la relación entre el estrés y este indicador fisiológico.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio sobre las repercusiones psicosociales del desempleo, y de acuerdo a lo referido por Acosta (1998), se puede referir al desempleo como una experiencia psicosocial que desestructura el sentido y significado subjetivo de la vida cotidiana que quien lo padecen deterioran su calidad de vida. Se identifica al desempleo como un proceso vivencial y de experiencia que, conforme se prolonga la situación de no trabajo, va intensificando sus repercusiones en el individuo y su entorno.

Por lo que este proceso se puede explicar de la siguiente manera, el sujeto desempleado enuncia la vivencia de estar sin empleo, donde se identifica desde la primera impresión que le ocasiona el saberse desempleado hasta las estrategias cognitivas a través de las cuales el sujeto interpreta y encara el hecho de estar sin empleo. Las expresiones que se refieren obedecen a una explicación del por que de los motivos del desempleo.

Relacionando el desempleo con el estrés, lo que se encontró en la presente investigación fueron niveles mínimos en la repercusión física de los desempleados, así como las fluctuaciones en la presión sanguínea por debajo de lo normal, por lo que se observa que el desempleo es un elemento importante para liberar reacciones físicas, psicológicas y sociales que afectan al desempleado y al ambiente en el que se desarrolla.

En la explicación que el desempleado hace de su situación, se advierte una tendencia inicial a la inculpación externa; se formula una marcada propensión a minimizar las repercusiones del desempleo en el plano individual atribuyendo aquel a la dinámica económica del país y a las exigencias en el empleo, mas conforme avanza el período de la desocupación y las estrategias de búsqueda no fructifican, se presenta una tendencia a la infravaloración del desempleado respecto a si mismo. Ello lo conduce a dudar de su capacidad como trabajador, lo que conlleva un deterioro de su imagen como actor laboral.

En este sentido, se puede señalar que las estrategias de afrontamiento a que recurre el desempleado dependen de su propio estilo atribucional y de su personalidad. Las estrategias de afrontamiento, aunque eficaces al inicio del suceso, se van tornando cada vez menos efectivas ante la ausencia de resolución de la problemática

De acuerdo con el departamento de estudios económicos del Banco Nacional de México (BANAMEX, 1993), el desempleado tiene distintas formas de comportamiento a través de las cuales el sujeto recurre a la resolución de su problemática de no tener un trabajo remunerado. Estas actúan de diversas formas (incluso a acciones externas al individuo), siendo su característica principal la actividad que el desempleado realiza en la búsqueda de una fuente subsidiaria, alternativa y/o compensatoria de ingresos. Se manifiesta desde buscar re-emplearse, disponer de ahorros, subemplearse o auto emplearse.

Mientras menor capacidad de afrontar la experiencia del desempleo se tenga, mayores podrán ser las repercusiones que experimente el desocupado. Mas hablando de las estrategias cognitivas y acciones que se instrumentan, el autoempleo y el subempleo, como medidas para atenuar el impacto de la falta de trabajo y de remuneración, pueden ser experimentadas como una etapa de transición mientras mejora la situación del mercado laboral y crece la oferta de empleo, medida que contrasta con la realidad del mercado nacional mexicano, donde un gran porcentaje de la población en edad de trabajar incursiona o se "estabiliza" mediante su incorporación a la economía informal.

Wanberg (1997) afirma que el acto de la búsqueda de empleo puede tener un efecto negativo sobre la salud mental. La búsqueda de empleo implica ponerse en el blanco y afrontar los sentimientos generados por ser juzgados con dureza, evaluados de manera crítica y en su caso, ser rechazado. Wanberg (1997) cree que los mejores programas de intervención para individuos desempleados son los que incorporan ejercicios que fomentan los sentimientos de autoestima, optimismo y control, así como las habilidades de búsqueda de empleo.

Apoyando a este autor, otra solución posible es orientar a los sujetos desempleados a una fuente suplementaria de ingresos, se observa en el racionamiento respecto a los hábitos alimenticios de protección a la salud, educativos, sociales y recreativos, pues el desempleado deja de percibirse como un productor de bienes para mantener el estilo de vida habitual propio y el de sus dependientes. Así, en la vivencia del desempleo, mientras ésta no fructifique y no se exprese en acciones sociolaborales eficientes, la desestructuración del significado y sentido habitual afectará las configuraciones cotidianas de quien lo sufre y de su entorno referencial en general

CONCLUSIONES.

Nuestra hipótesis nula se rechaza, indicando que si existe relación entre los aspectos físicos, psicológicos y sociales que son afectados por el grado de estrés, se observa en la escala de estrés social y la relación con el estrés en el trabajo y apoyo en el trabajo esto nos indica que factores de estrés se generan debido a la naturaleza de la ocupación que comprenden situaciones que ocurren fuera del ámbito laboral en esta investigación se refiere a no cubrir sus necesidades de autorrealización en donde la dinámica familiar, la relación con los vecinos o amigos se vuelven conflictivas.

La escala de apoyo social y apoyo en el trabajo interaccionan debido a la relación de elementos para ayudar a los desempleados para reducir el estrés tanto físico como psicológico.

Por lo que la realidad económica que vive el país en la última década ha demandado del pueblo hacer uso de su imaginación para “estirar” el dinero. Lo real, lo concreto y si se quiere en estos términos es que los problemas de vivienda, educación, salud y trabajo se agudizan; que la gente está cada día más temerosa por su seguridad que ve amenazada.

De acuerdo a la cultura mexicana generalmente el hombre tiende a estresarse más porque el lleva el cargo de la familia y el trabajo le da seguridad de vida y posibilidades para realizar libremente algún ideal. (Rodríguez, 2002)

Salud mental se relaciona con el estrés personal, estrés en el trabajo, estrés social y apoyo en el trabajo por lo que se concluye que la falta de empleo reduce las posibilidades de apoyo para solucionar sus problemas y reducir el nivel de estrés que no le permiten equilibrar su vida.

La escala de salud mental pobre o deficitaria obtenemos correlación con las escalas de apoyo personal, apoyo en el trabajo, apoyo social y salud mental en donde se observan síntomas de malestar físico asociados con la inestabilidad emocional acompañado de un comportamiento socialmente inapropiado y dañino para el desempleado, es decir, la falta de un ingreso estable, la acumulación de deudas, la inminente urgencia de pagar los gastos fijos (renta, teléfono, colegiatura, etc.) o el no sentirse productivo, provocan aun en el ser humano más optimista, sentimientos de frustración, estrés, depresión y desesperación.

Por lo que respecta a la variable de presión arterial se encontró una correlación positiva con la población masculina y en la subescala de estrés en el trabajo en donde la reacción fisiológica se observa por debajo de los niveles normales.

En este conjunto de valoraciones afectivo emocionales, se encontró que el sujeto desempleado realiza estas valoraciones hacia los objetos, personas o situaciones, de acuerdo a su experiencia intra e interindividual, como resultado de su vida y experiencia cotidiana. Por lo que se expresa en auto calificativos referidos como el sentirse triste, deprimido, melancólico, abandonado, etc., y que son producto de las alteraciones en sus relaciones con los demás o consigo mismo a partir de la pérdida de su empleo. Estos se manifiestan desde la desesperación, la depresión y la tristeza en una fase temprana, pasando por la confusión, la inutilidad y el conformismo, para terminar en un reclamo ante la injusticia de la que se sienten objeto y un marcado sentimiento de abandono por la sociedad.

Primero en el plano de la auto percepción y el auto concepto, las creencias erróneas afectan directa y negativamente la autoestima, lo cual redundara en su estado de ánimo, resultando en un comportamiento y

actitud que impedirán que refleje el entusiasmo necesario durante sus entrevistas de trabajo y para conocer gente nueva, repercutiendo posteriormente en la esfera sociofamiliar, al no identificarse el desempleado como un actor laboral, y restringiendo significativamente la calidad de vida.

Por lo tanto, las técnicas para el control de estrés, deberían aplicarse con dos finalidades. Como método preventivo y como tratamiento:

Como **preventivo** estas técnicas nos dan la oportunidad de tener mas elementos para la valoración e identificación de las situaciones que frenen estrés, primero cambiando la manera de interpretar estas situaciones teniendo la libertad de decidir de que forma queremos sentir y posteriormente aplicar las técnicas para lograr controlar y reducir el estrés cuando se requiera, conservando el bienestar físico y emocional.

Además de seguir los consejos especializados en el tema, existe un ingrediente esencial para soportar y acortar el tiempo de la búsqueda: la actitud positiva. Mantener el buen ánimo y sentir la firme convicción de que el trabajo que se busca llegara tarde o temprano, como resultado del esfuerzo y tiempo dedicados, es clave en este proceso.

Lo importante es reconocer o identificar a partir de las propias experiencias que factores le estresan, en ocasiones se dificulta identificar los factores que nos estresan pues han pasado a formar parte habitual de un estilo de vida; por lo que será necesario hacer un análisis de sus actividades diarias e identificar aquellas que lo hacen sentirse molesto, incomodo, preocupado o que considera que no realiza adecuadamente.

Una aportación de esta investigación para la delegación especialmente para el departamento de bolsa de trabajo es un pequeño manual en donde se le informe a los usuarios como identificar factores que lo estresen y como afrontarlos con actividades sencillas de autocontrol o bien orientando a donde acudir para recibir ayuda profesional.

Como **tratamiento** los métodos de control de estrés comúnmente son aplicados cuando ya se han detectado en las personas, que tienen alguna enfermedad psicosomática como gastritis, en las que es indispensable que el paciente aprenda a controlar el estrés cambiando sus pensamientos y aprendiendo a relajarse, alternando con periodos de descanso.

Hay actividades relajantes que puede practicar por cuenta propia, sin necesidad de contar con otras personas ni de un equipo especial como son:

- Las caminatas.- son el ejercicio más fácil para hombres y mujeres de todas las edades.
- La gimnasia.- la forma de desarrollar y dar flexibilidad al cuerpo mediante determinados ejercicios físicos y activos.
- La natación, este ejercicio es muy relajante, sobre todo para los músculos.
- Actividades manuales (tejer, repujado, cocina, tarjetería, etc.)

Otras actividades relajantes que se pueden realizar en pareja o equipo y pueden ser competitivas son:

- Los deportes en equipo (fútbol, tenis, basket-ball, voleibol, etc.)
- Juegos de mesa (cartas, domino, lotería, billar, poker, etc.)
- Maratones.

- El baile (sobre todo el de mayor movimiento)

También se encuentran programas de manejo de estrés como son:

- Relajación en el agua
- La retroalimentación
- Ejercicios de escritura emocional auto reflexiva
- Relajación muscular progresiva
- Entrenamiento autogenico
- Imagineria guiada
- Respiración diafragmática.

Para estas aplicaciones se sugiere, que dichas técnicas sean aplicadas por psicólogos con entrenamiento psicoterapéutico o profesionales de la salud.

SUGERENCIAS PARA PRÓXIMAS INVESTIGACIONES.

En la actualidad no es raro que la búsqueda de una oportunidad de trabajo se alargue. Esto es debido a las condiciones actuales que persisten en el mercado laboral, por lo que aun aquellas personas que le dedican 40 horas a la semana y que siguen meticulosamente una metodología recomendada y probada por los expertos, pueden tardar mas tiempo de lo acostumbrado en encontrarlo.

Las repercusiones psicosociales del desempleo como una expresión esencial a la estrategia económica y política de un sistema social que encarece el desarrollo económico por sobre el desarrollo social y humano, es por eso que el deterioro en la calidad de vida de los desempleados, debe ser explicado y entendido como un proceso psicosocial inmerso en un contexto social – económico y político deteriorado.

Por lo tanto los gobiernos, como los empleadores, deben encontrar un punto de equilibrio que estime al factor humano en sus políticas económicas y de recomposición organizacional. Mientras no se considere la dimensión subjetiva del trabajo, no se predicarán los estragos que causan a los desempleados el quitarlos de su entorno laboral. Por lo que el empleo tiene funciones de construcción de identidad, el trabajador se percibe como productor; la colectividad del trabajo ofrece atributos sociales al poseedor de un empleo. Éste es valorado y reconocido por su comunidad sociolaboral y se dota de significado y sentido a sus acciones.

Albert Ellis fue el primer psicólogo que popularizó la idea de que nuestras creencias personales influyen radicalmente nuestras emociones. David Burns, psicólogo terapeuta cognoscitivo, afirma que “sentimos lo que pensamos”, porque las emociones resultan de la forma de ver las cosas y no exactamente de las cosas que nos suceden. Por lo tanto, si cambiamos nuestra forma de pensar, también cambiarán nuestras emociones. Son nuestra creencia o paradigmas los que provocan las emociones que obstaculizarán nuestro manejo efectivo del estrés, de la falta de trabajo y de lo económico. Al ser nuestra autoestima vulnerable a la manera como percibimos a nivel cognoscitivo los eventos que nos suceden, somos más susceptibles a caer en estados emocionales de depresión, ansiedad, miedo, vergüenza, culpa, ira, especialmente cuando las cosas no suceden como lo planeamos.

A través del trabajo desarrollado hemos observado que el desempleo es un elemento importante en el desencadenamiento de reacciones y trastornos psicológicos. Si bien, las investigaciones y lo hasta aquí revisado no es definitivo, si permite abrir nuevas interrogantes y reforzar puntos débiles que nos lleven a la realización y encuadre de planteamientos entorno a este problema.

Pudiéramos señalar que existen los siguientes aspectos a discutir y resolver en futuras investigaciones:

1. La dificultad de la conceptualización en los procesos psicológicos y de la conducta individual dentro de una estructura social, es decir, la posibilidad de relacionar conceptualmente los aspectos de las conductas particulares y sus procesos psicológicos que suceden en el individuo con relación a la estructura del sistema social.
2. Los enfoques tradicionalistas ha limitado y dificultado la conceptualización de lo psicológico y lo social.
3. La incapacidad metodología para ampliar el manejo de variables que participan en la producción de un fenómeno psicosocial.
4. La falta de convención en el uso de variables y categorías conceptuales.
5. El establecimiento de parámetros económicos – sociales uniformes que permitan la realización de estudios transculturales.

La necesidad de la ciencia no es un mero ejercicio intelectual, sino una premisa para la transformación de nuestra condición humana en general, y en particular el entorno social en que habitamos.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2000) Repercusiones psicosociales del desempleo. En Revista Salud. No. 8.
- Acosta, M.(1998) Repercusiones psicosociales del desempleo. Un estudio fenomenológico. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Querétaro. México
- Alexander, F. (1950) Medicina psicosomática: sus principios y aplicaciones. New York: Norton
- Bensabat, S., Seyle, H. (1994) Stress, grandes especialistas responden. España : El mensajero
- Bosworth, B. (1998) Productivity growth in México”. Investigación para el Banco Mundial. México: CEM
- Cannon, W. (1939). La sabiduría del cuerpo. México: Séneca.
- Casares, D., Siliceo, A. (2000). Planeación de vida y carrera. México: Trillas
- Castillo, C. G. (2000). De la universidad al puesto de trabajo. Madrid: Pirámide.
- Castro, L. , (1977). Diseño experimental sin estadística. México: Trilla.
- Casullo, M. M. (1991). El autoconcepto. Buenos Aires: Psicoteca Editorial.
- Claes, R. (1987). La centralidad del trabajo. Valencia: NAU Libres.
- Compas, B. (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. Psychological Bolletin May. Vol. 10
- Conapo (1997) La situación demográfica de México. México.
- Cortes, G. R. (1998) La búsqueda de un nuevo empleo. En El financiero, 17 de octubre de 1998, año XVII, No . 4922
- Dale, H., (1998). Achieving relaxation. New Lanark: Geddes & Grosset.
- Drenth, P. (1991). Sentido del trabajo: un concepto semántico. Psicología organizacional y trabajos europeos Vol. 2
- England, G. (1991). El sentido del trabajo en los Estados Unidos. En European Work and Organizational Psychologist Vol. 1
- Fernández, G. E. (1998). Emociones y adaptación. Barcelona: Ariel
- Fineman, A. (1991). Psicología Organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University Press.
- Fontana, D. (1992). Control de estrés (2ª ed.). México: Manual Moderno.

- Freund, J. E., Simón, G. (1994). Estadística elemental (8ª ed.) México: Prentice Hall
- Friedman E. y Havighurts R. (1954) El sentido del trabajo y la jubilación. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman, J. (1997) American Heart. En Journal, año 1997, 79 p. 114.
- Fryer, D. M. y Payne, R. L. (1986). Conducta proactiva en el desempleo: resultados e implicaciones. Leisure studies.
- García, F. y Durand, M. (1995). Enciclopedia metódica. México: Larousse
- Goldthorpe, J. , Lokwood, Bechhofer, F. y Platt, J. (1968). The affluent worker industrial attitudes and behavior. Cambridge: Cambridge University Press
- Gordon, R. A. (1989). Empleo y desempleo. Enciclopedia internacional de ciencias sociales. Aguilar.
- Gutiérrez, R. E. (2001). Calidad de vida y Estrés en ámbitos organizacionales. Revista Mexicana de Psicología Vol. 18
- Gutiérrez, R. E. , Ito, E., Contreras, C. (1995) Encuesta de Estrés, Salud Mental y Trabajo. VI Congreso Mexicano de Psicología.
- Gutiérrez, R., H. E., Atenco, F. y Contreras, C. (1995) Validez de Construcción de las Escalas de Salud Mental de SWS. Revista de Psicología y Salud. Julio-Diciembre. 31-43.
- Hernández, Laos E., Llamas, I. (1999) Productividad y Mercado de Trabajo. México: UAM
- INEGI. Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Varios años
- Ivancevich, J. M. y Matteson, M. T. (1989). Estrés y trabajo. México: Trillas.
- Jackson, B. y Warr M. (1984). Salud mental entre trabajo remunerado y desempleo. En Salud Mental y trabajo (1986). Matrajt
- Johada, B. (1933). El impacto del desempleo en los 30's y 70's. En Boletín de la Sociedad de Psicología.
- Lafitte, P. (1958). Estructura social y personalidad. Londres: Routledge
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Leal, A. (1996). Los ejecutivos según los ejecutivos. En Expansión. Julio 17 (33-50)
- Leana, C. R. y Feldman, D. C. (1991). Respuesta individual hacia la pérdida de trabajo. En Relaciones humanas II (1155-1181)
- Llamas, I. (1999). La inversión en capital humano en México. México: Banco Nacional de Comercio Exterior.

- Matteson, E. (1997). Gáñele al estrés. En América Económica. La revista de negocios de América Latina.
- Marcham, U. (1995). Las respuestas están dentro de ti. México: Océano.
- Méndez, M. J. (1982). Problemas y política económica de México I. México: McGraw Hill
- Mkortimer y Lorence (1979). En Peiró, J. M.; Prieto, F. ; Bravo, M. J. (1993). Los jóvenes ante el primer empleo. Valencia: NAU Libres.
- Morales, R. G. (1996). El estrés como un riesgo de trabajo. Tesis Derecho. México: UNAM.
- Muchinsky, M. P. (2002). Psicología aplicada al trabajo. México: Thomson Editores.
- Munian, G. J. (2003). Como te vendes te contratan. México: Mc Graw Hill.
- Nordose (1978). En Méndez, M. J. (1995). Pasado, presente y futuro de la economía Mexicana. México : Panorama
- Orozco, G. G. (1994). El medio ambiente como generador de estrés. Tesis Psicología ENEP. UNAM
- Padilla, C. E. (1984). Desempleo urbano. En Uno mas uno.7 de octubre 1996, p.9.
- Parker, D. (1972). El futuro del trabajo y el desempleo. Londres: Granada
- Peiró, J. M. (1992). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema Psicología.
- Peiró, J. M. y Prieto F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis
- Peñalosa, P. A. (2003). El trabajo y estrés. Tesis Psicología. Iztacala UNAM.
- Peterson (1989). En Stora, J. (1992). El estrés. México: Publicaciones Cruz.
- Powers, P. (1995). Disfruta de tu trabajo. España: Gedisa.
- Reichel, W. (1998). Estrategias para conseguir trabajo. Madrid: Drac.
- Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. México: Paidós Mexicana
- Rodríguez, M. (1994). Plan de vida y trabajo. México: Manual Moderno
- Rodríguez, R. C. , (2002). Reestructuración productiva, desempleo y mercados de trabajo en México. Tesis Sociología. UNAM.
- Rojas, S. R, (1983). Sociología Medica. México : Folios Ediciones.
- Rorchschild, B, (1986). Salud mental y trabajo. México: Matraj Ediciones

- Rosseel, E. (1984). The impact of recent changes in the work ethics upon organizational life. Brussels: University .
- Ruiz, Q. (1988). El valor del trabajo y las nuevas tecnologías. En Peiro, J. Y Moret, D. Socialización laboral y desempleo juvenil. Nau Libres.
- Ruiz, Q. (1991). Introduction: the meaning of work. European work and organizational psychologist, 1.
- Satir, V. (1994). En contacto íntimo. México: Árbol Editorial.
- Selye, H. (1955). El estrés de la vida. New York: Mc Graw Hill.
- Snell y Dohrenwend (1978). En Stora, J. (1992). El estrés. México: Publicaciones Cruz.
- Spielberg, C. (1980). Inventario de ansiedad. Rasgos de estado. México: Manual Moderno.
- Steers, R. y Porter, L. (1975). Conducta laboral y motivación. New York: Mc Graw Hill.
- Stora, J. (1992). El estrés. México: Publicaciones Cruz.
- Terrass, S. (1994). Estrés. Madrid : Tutor
- Torrabadella, P. (1997). Como prevenir el estrés. España: ediciones del Serbal.
- Thomas, P. (1993). Psicocibernética avanzada. La clave definitiva del éxito. México: Panorama Editorial.
- Valdés, M. M. (1985). Psicobiología del estrés. Barcelona: Martínez Roca.
- Valls, R. A. (1999). Inteligencia emocional en las empresas. Barcelona: Gestión 2000.
- Vicens, J. (1995). El valor de la salud. Una reflexión sociológica sobre la calidad de vida. Madrid: Siglo XXI.
- Vittorio, D. (1996). La globalización del estrés. OIT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.
- Wanberg (1997). En Buendía, J. (1998). Estrés laboral y salud. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Watt y Rumsey (1996). Comportamiento en las organizaciones. Madrid: Irwin.
- Warr, R. y Payne, D. (1983). Empleo, desempleo y Salud mental. Oxford: Clarendon .
- Whitely, W. (1985). Proposal for a Study of the socialization of youth to work. Documento interno Wosy No. 2.
- Wheatley, D. (1981). Stress and the Herat. Raven Press Book.
- Winefied, y Tiggermann. (1992). En Flores, C. M. (1993). El desempleo y sus medidas preventivas. Tesis Derecho. UVM.

Wurtman, J.(1996). The serotonin solution. EUA: Columbine Fawcety

En la Web

<http://www.trabajos.com>

<http://www.origina.com.mx/colaboradores/anteriores/ene03espinoza.htm>

<http://www.jornada.unam.mx/2002/feb02/020210/022n1eco.php?origen=economia.html>

<http://www.jornada.unam.mx/2002/nov02/021122/026n1eco.php?origen=economia.html>

<http://www.jornada.unam.mx/2002/may02/020517/046n1cap.php?origen=capital.html>

http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

<http://www.reforma.com/salud/articulo/224903/default.htm#nota>

<http://www.ugt-pv.org/docu/estres/biblio.htm>

<http://df.inegi.gob.mx/coyuntura/espanol/tepxg.html>

<http://www.reforma.com/universitarios/articulo/200226/#nota>

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos>

ANEXO 1

Encuesta		
¿Cuánto tiempo lleva buscando trabajo?		
De las siguientes opciones ¿cuáles a utilizado para buscar trabajo?:		
Internet	()	
Periódico	()	
Agencias de colocación	()	
Bolsa de trabajo	()	
Ferias de empleo	()	
Otras	()	
¿Con que periodicidad recurre a estas opciones?:		
Diario	()	
Tres veces por semana	()	
Dos veces por semana	()	
Una vez por semana	()	
¿Planea el recorrido para asistir a sus entrevistas de trabajo?:		
Si ()	No ()	A veces ()
¿Se prepara con anticipación para sus entrevistas?:		
Si ()	No ()	A veces ()

GRACIAS POR SU COOPERACION

ANEXO 2

SWS – SURVEY- forma GP © (México)
(copyright 1994, Rodolfo E. Gutiérrez & Robert F. Osterman)

La finalidad de este cuestionario es establecer la relación entre factores personales, sociales y de trabajo. Es importante que usted conteste absolutamente todas las fases de una manera sincera. No existen respuestas ni buenas ni malas. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano su valiosa cooperación (tiempo aproximado 35 a 45 min.)

SWS—SURVEY

1.	Pienso que la gente que me rodea es agradable y considerada	A	B	C	D	E
2.	Disfruto fiestas y celebraciones	A	B	C	D	E
3.	Siento que las cosas que andan mal, a la larga mejoraran	A	B	C	D	E
4.	Me impaciento conmigo mismo(a) y con los demás	A	B	C	D	E
5.	Sabia que con mi trabajo contribuía con algo valioso	A	B	C	D	E
6.	Tengo hábitos nerviosos (tics)	A	B	C	D	E
7.	Lo que tenía que hacer en el trabajo no tenía sentido	A	B	C	D	E
8.	Me es imposible ser lo que la gente espera de mí	A	B	C	D	E
9.	Siento que puedo manejar cualquier problema que se me presente	A	B	C	D	E
10.	Es fácil congeniar conmigo	A	B	C	D	E
11.	Oigo voces e imagino cosas inexistentes	A	B	C	D	E
12.	El trabajo me alejaba de mi familia	A	B	C	D	E
13.	Sigo las costumbres y rutinas socialmente aceptadas	A	B	C	D	E
14.	Soy valiente y atrevido (a)	A	B	C	D	E
15.	Donde trabajaba, mis errores podían causar serios problemas	A	B	C	D	E
16.	Tan solo hacer los trabajos rutinarios es un problema	A	B	C	D	E
17.	Me gustaría rendirme, pero no puedo	A	B	C	D	E
18.	Sentía que ayudaba a mejorar el mundo con mi trabajo	A	B	C	D	E
19.	Si tenía problemas, los compañeros de trabajo me ayudaban	A	B	C	D	E
20.	En mi trabajo me resultaba confuso lo que debía hacer	A	B	C	D	E
21.	Sueño despierto (a), me pierdo en fantasías	A	B	C	D	E
22.	Mi trabajo se podía ajustar a mi vida familiar	A	B	C	D	E
23.	Encuentro muchas cosas interesantes que hacer	A	B	C	D	E
24.	La gente no esta de acuerdo conmigo y me contradice	A	B	C	D	E
25.	Una de las cosas más importantes de mi vida era el trabajo	A	B	C	D	E
26.	Pienso que los demás me respetan	A	B	C	D	E
27.	Tengo amigos y compañeros buenos y leales	A	B	C	D	E
28.	Me preocupaba por el trabajo aun cuando estaba en casa	A	B	C	D	E
29.	Me siento dividido (a) entre diversas responsabilidades sociales	A	B	C	D	E
30.	El trabajo me hacia sentir importante y poderoso	A	B	C	D	E
31.	He perdido a alguien muy cercano a mí	A	B	C	D	E
32.	Tengo jaquecas, dolores de cuello / espalda por tensión	A	B	C	D	E
33.	Como, fumo o bebo café, en exceso	A	B	C	D	E

34.	Puedo ser castigado (a) sin razón	A	B	C	D	E
35.	Estaba de acuerdo en como se hacían las cosas en mi trabajo	A	B	C	D	E
36.	Le simpatizaba y le agradaba a la gente con quien trabajaba	A	B	C	D	E
37.	Constantemente me quejo sin necesidad	A	B	C	D	E
38.	Tengo poco interés o placer por el sexo	A	B	C	D	E
39.	Soy firme y determinante en mis decisiones	A	B	C	D	E
40.	La gente en el trabajo sabía lo que hacía y lo apreciaba	A	B	C	D	E
41.	Me culpo a mí mismo (a), me disculpo, me justifico	A	B	C	D	E
42.	Tengo dificultad en empezar lo que tengo que hacer	A	B	C	D	E
43.	Impido que la gente se aproveche de mí y tome ventaja	A	B	C	D	E
44.	Tengo cambios de humor súbitos y frecuentes	A	B	C	D	E
45.	Evito algunos lugares, personas o actividades para no ser molestado	A	B	C	D	E
46.	Me gusta hacer las cosas tan rápido como me es posible	A	B	C	D	E
47.	Considero que la vida en mi comunidad es ordenada y segura	A	B	C	D	E
48.	Tengo problemas de respiración, pulso o digestión	A	B	C	D	E
49.	Siento que haga lo que haga, no esta bien hecho	A	B	C	D	E
50.	La gente en mi trabajo me encontraba defectos	A	B	C	D	E
51.	Por donde vivo, parece que no hay quien organice las cosas	A	B	C	D	E
52.	Era cuidadoso (a) y dedicado (a) con mi trabajo	A	B	C	D	E
53.	Mis actividades religiosas me dan fuerza	A	B	C	D	E
54.	El lugar donde trabajaba era sucio, insalubre	A	B	C	D	E
55.	Alguien cercano a mí, morirá próximamente	A	B	C	D	E
56.	En el trabajo no obtuve respuesta, ni buena ni mala	A	B	C	D	E
57.	Tengo dificultad para poner atención o recordar	A	B	C	D	E
58.	Sentía que en el trabajo las personas dependían de mí	A	B	C	D	E
59.	La gente me insulta y se burla de mí	A	B	C	D	E
60.	Hay mucho peligro, violencia, crimen, etc., donde vivo	A	B	C	D	E
61.	Veo el lado bueno de las cosas	A	B	C	D	E
62.	Participo y disfruto del entretenimiento	A	B	C	D	E
63.	Hiciera lo que hiciera en el trabajo, era insuficiente	A	B	C	D	E
64.	Siento que no hay nada realmente malo en mi	A	B	C	D	E
65.	Me es difícil desprenderme de pensamientos que me molestan	A	B	C	D	E
66.	Es difícil que me dé por vencido (a) fácilmente, busco el lado bueno	A	B	C	D	E
67.	Pienso que tengo problemas personales que no me atrevo a contar	A	B	C	D	E
68.	Soy muy desorganizado (a) y dejo muchas cosas sin terminar	A	B	C	D	E
69.	Me canso fácilmente, me inquieto y tengo dificultad para dormir	A	B	C	D	E
70.	Me encierro en mí mismo (a), evito a los demás	A	B	C	D	E
71.	Tengo arranques emocionales, me enojo, grito	A	B	C	D	E
72.	Cuido de mi apariencia, me mantengo limpio (a) y saludable	A	B	C	D	E
73.	Pertenezco a un grupo que se preocupa por mi bienestar	A	B	C	D	E
74.	Camino con paso ligero y vivaz	A	B	C	D	E
75.	Me preocupo por cosas sin importancia	A	B	C	D	E
76.	Ignoraba lo que iba a pasar en el trabajo	A	B	C	D	E
77.	La gente con quien trabajaba, no se interesaba por mí	A	B	C	D	E

78.	Es probable que los jefes me hagan daño	A	B	C	D	E
79.	Es inútil esperar que las cosas salgan todo el tiempo como quiero	A	B	C	D	E
80.	Disfruto de herirme a mí mismo(a), o a otros	A	B	C	D	E
81.	Me rindo fácilmente y evado los conflictos	A	B	C	D	E
82.	Soy popular en mi comunidad	A	B	C	D	E
83.	Cuando había problemas de trabajo, trataba de resolverlos en equipo	A	B	C	D	E
84.	Me siento adaptado(a) a mi familia y amistades	A	B	C	D	E
85.	Mi trabajo era repetitivo, rutinario y aburrido	A	B	C	D	E
86.	Algunas personas con quienes trabajaba eran mis mejores amigos	A	B	C	D	E
87.	Donde vivo las cosas van mal y no mejoraran	A	B	C	D	E
88.	Investigo y ensayo cosas nuevas	A	B	C	D	E
89.	Me siento mal y sin esperanza de mejorar	A	B	C	D	E
90.	Mis problemas familiares van mas allá de lo que puedo soportar	A	B	C	D	E
91.	Disfruto de cantar, silbar y /o bailar	A	B	C	D	E
92.	Pienso que en el trabajo fracasaba porque tenia mala suerte	A	B	C	D	E
93.	Tengo que estar separado (a) de mi familia y de los que quiero	A	B	C	D	E
94.	Me es fácil relajarme, jugar y divertirme	A	B	C	D	E
95.	El trabajo me obligaba a hacer cosas contrarias a mis principios	A	B	C	D	E
96.	Mi fe religiosa es muy fuerte	A	B	C	D	E
97.	Tengo confianza en mi habilidad	A	B	C	D	E
98.	El trabajo interfería con mis otras responsabilidades	A	B	C	D	E
99.	Pertenezco a una familia unida	A	B	C	D	E
100	El trabajo me hacia sentir seguro (a)	A	B	C	D	E
101	Me siento atrapado (a)	A	B	C	D	E
102	Pienso que la policía realmente me protege	A	B	C	D	E
103	Me importa poco lo que pasa, me doy por vencido, quisiera huir	A	B	C	D	E
104	Mis ideas y creencias difieren de la mayoría de la gente que conozco	A	B	C	D	E
105	Me siento satisfecho con mi vida sexual en esta etapa de la vida	A	B	C	D	E
106	Aun cuando no sea mi responsabilidad, tengo que hacerme cargo de algo	A	B	C	D	E
107	Era fácil que ocurrieran accidentes o errores en el trabajo si no tenia cuidado	A	B	C	D	E
108	Sin importar lo que pase, siento que Dios proveerá	A	B	C	D	E
109	Era seguro y confortable donde trabajaba	A	B	C	D	E
110	Siento que recibo muchas felicitaciones de la gente	A	B	C	D	E
111	Tengo buen apetito	A	B	C	D	E
112	Puedo canalizar mi estrés al trabajo productivo	A	B	C	D	E
113	Mi hogar esta rodeado de cosas agradables y alegres	A	B	C	D	E
114	Mi sueldo es adecuado	A	B	C	D	E
115	Sentía miedo de perder el empleo	A	B	C	D	E
116	Pienso que las dificultades que tengo, tienen una razón de ser	A	B	C	D	E
117	En el trabajo no tenia oportunidad de descansar cuando me cansaba	A	B	C	D	E
118	Tengo buena salud física	A	B	C	D	E
119	Tenia demasiado trabajo que hacer	A	B	C	D	E

120	Cuento con alguien que me ayuda	A	B	C	D	E
121	Me recupero rápidamente de situaciones estresantes	A	B	C	D	E
122	A veces finjo estar enfermo (a) para evitar cumplir con mi deber	A	B	C	D	E
123	Había tantos cambios en el trabajo que me confundía	A	B	C	D	E
124	Tengo sueños y aspiraciones por una vida mejor	A	B	C	D	E
125	Mi humor es equilibrado, no me molestan las altas y bajas de la vida	A	B	C	D	E
126	Me pongo en guardia, controlo mis emociones	A	B	C	D	E
127	En general me siento satisfecho (a) con mi vida	A	B	C	D	E
128	Me siento triste, deprimido (a), lloro con facilidad	A	B	C	D	E
129	Se necesita de mucho para lograr que me enoje	A	B	C	D	E
130	Rió, sonrió, me siento feliz y despreocupado (a)	A	B	C	D	E
131	Cuando me enoja, presiono a los demás	A	B	C	D	E
132	En el trabajo podía arreglar las cosas a mi conveniencia	A	B	C	D	E
133	Me mantengo en buen estado físico	A	B	C	D	E
134	Me es fácil relajarme	A	B	C	D	E
135	Me siento amado (a) y atendido (a)	A	B	C	D	E
136	En el trabajo me daba la oportunidad de mejorar	A	B	C	D	E
137	El trabajo me daba la oportunidad de mejorar	A	B	C	D	E
138	Siento que el mundo ha sido bueno conmigo	A	B	C	D	E
139	El tipo de trabajo que hacía era demandante y no era respetado	A	B	C	D	E
140	Donde trabajaba tenía la oportunidad de aprender y mejorar	A	B	C	D	E
141	Siento que puedo hacer realidad todos mis sueños	A	B	C	D	E
142	El trabajo me ayudaba a mantenerme saludable	A	B	C	D	E
143	En el trabajo estaba contento de hacer exactamente lo que tenía que hacer	A	B	C	D	E
144	Mantengo la compostura en situaciones de conflicto	A	B	C	D	E
145	Había conflictos donde trabajaba, la gente discutía y peleaba	A	B	C	D	E
146	La vida a mí alrededor es confusa y desordenada (caótica)	A	B	C	D	E
147	Tengo que mentir y engañar para lograr mis propósitos	A	B	C	D	E
148	Estoy decidido (a) a ser él (la) mejor todo el tiempo	A	B	C	D	E
149	Me he tenido que cambiar de diferentes lugares en donde he vivido	A	B	C	D	E
150	Pienso que no puedo hacer todo lo que tengo que hacer	A	B	C	D	E
151	Puedo vivir solo (a)	A	B	C	D	E
152	Mi trabajo era divertido y disfrutaba haciéndolo	A	B	C	D	E
153	Evito que el trabajo gobierne mi vida	A	B	C	D	E
154	Siento que mis metas son realistas y alcanzables	A	B	C	D	E
155	La gente me esta molestando	A	B	C	D	E
156	Pienso que el gobierno se interesa por mi bienestar social	A	B	C	D	E
157	Mis condiciones de vida no son saludables	A	B	C	D	E
158	Estoy constantemente preocupado (a) por mis problemas	A	B	C	D	E
159	En genera, encuentro un lugar tranquilo y callado cuando lo deseo	A	B	C	D	E
160	La gente no reconocía mis esfuerzos, nunca apreciaba lo que hacía	A	B	C	D	E
161	A veces siento verdadero pánico y terror	A	B	C	D	E
162	Me acompaña el recuerdo de padres o hijos	A	B	C	D	E

"Anexo 2 : SWS-Survey"

163	Resuelvo mis problemas, pero estos persisten	A	B	C	D	E
164	Me siento contento (a) conmigo mismo (a); me gusta ser como soy	A	B	C	D	E
165	Realmente no hay nadie a quien quiera o quien me quiera	A	B	C	D	E
166	En mi casa hay demasiada gente	A	B	C	D	E
167	Tengo temor de que algo terrible vaya a pasar	A	B	C	D	E
168	Estoy en tratamiento medico por problemas cardiacos o gastrointestinales	A	B	C	D	E
169	El trabajo que hacia me daba satisfacción personal, dignidad y orgullo	A	B	C	D	E
170	Tengo un sentido muy claro del bien y del mal	A	B	C	D	E
171	Necesito que alguien me presione	A	B	C	D	E
172	Acepto y disfruto mis responsabilidades sociales	A	B	C	D	E
173	Endurezco los músculos faciales, frunzo el ceño	A	B	C	D	E
174	Había fiestas y celebraciones donde trabajaba	A	B	C	D	E
175	Tengo la oportunidad de ayudar a otros	A	B	C	D	E
176	Culpo a otros por mis problemas y fallas	A	B	C	D	E
177	Pensaba que en el trabajo era un gran reto hacer lo que parecía "imposible"	A	B	C	D	E
178	Debía trabajar aun cuando estaba enfermo (a)	A	B	C	D	E
179	Me siento seguro en el vecindario o colonia	A	B	C	D	E
180	Necesito mucho apoyo y estimulo	A	B	C	D	E
181	Hay gente con quien puedo compartir mi vida con confianza	A	B	C	D	E
182	Invento excusas para mis errores y fallas	A	B	C	D	E
183	Puedo aceptar la presión cuando es necesario	A	B	C	D	E
184	Tengo una relación sentimental intensa	A	B	C	D	E
185	Me avergüenzo fácilmente	A	B	C	D	E
186	Me muestro lleno (a) de energía y entusiasmo por la vida	A	B	C	D	E
187	Sé que cualquier problema se resolverá de una manera u otra	A	B	C	D	E
188	Disfruto las vacaciones y las fiestas	A	B	C	D	E
189	Siento que mis condiciones de vida son buenas y mejoran constantemente	A	B	C	D	E
190	Escondo mis decepciones y sentimientos de enojo	A	B	C	D	E
191	Era eficiente en mi trabajo y lo hacia bien	A	B	C	D	E
192	Me preocupo por las cosas por mucho tiempo, aunque sé que de nada sirve	A	B	C	D	E
193	Reconozco que hay muchas cosas malas pero no me importa	A	B	C	D	E
194	Mis juicios y decisiones determinan la mayor parte de mi vida	A	B	C	D	E
195	Las cosas que hago con mis amigos me son muy estimulantes	A	B	C	D	E
196	Puedo expresar mi malestar cuando algo me molesta	A	B	C	D	E
197	Tengo una vida bien organizada y bajo control	A	B	C	D	E
198	Me da pánico en las crisis y pierdo el control por un tiempo prolongado	A	B	C	D	E
199	Me impongo metas muy altas y un ritmo acelerado, a veces audazmente	A	B	C	D	E
200	La gente a mí alrededor es irritable, grita y pelea	A	B	C	D	E