



**UNIVERSIDAD
DON VASCO**

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN NO. 8727-25 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**COMPARACIÓN DE NIVEL DE ESTRÉS ENTRE EGRESADOS
EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DON
VASCO**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Paulina Rubio Figueroa

Asesor: Lic. José Luis Luna Díaz

Uruapan, Michoacán. A 11 de febrero de 2015.



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.

AGRADECIMIENTOS

En este camino, afortunadamente, no he estado sola: he tenido pilares en mi andar, sin cuyo apoyo, valoración, cariño, respeto y amor, nada de esto hubiera sido posible. Por lo tanto quiero hacer mención distinguida a las siguientes personas:

Gracias, Señor, por haberme permitido llegar a este momento, por iluminarme cada día para no salirme de mis principios; por demostrarme una y mil veces que solamente si me sostengo de tu lado y con la fe que tengo, todo es posible; por brindarme una vida maravillosa, rodeada de personas increíbles.

A mi mamá, porque solamente su amor me apoya, cuando todo el mundo deja de hacerlo; solamente el amor de mi Rosario confía, cuando nadie más cree en mí; solamente el amor de ella me perdona, cuando ninguno otro entiende, incluso ella jamás me juzgará; únicamente su inmenso amor de mamá me honrará, no importa cómo ni cuándo, ella siempre estará conmigo. Su amor ha resistido a cualquier tipo de prueba que el destino le ha puesto, pues es de admirar todo lo que ha hecho por mí estos 23 años. Nunca habrá tiempo, ni palabras, ni espacio para recompensar todo, absolutamente todo lo que me has brindado, enseñado... y mucho menos para expresarte cuánto significas para mí.

A toda mi familia materna y paterna. Para empezar incluyo a mi familia nuclear. Mi padre Arturo Rubio, quien no solamente solventó económicamente mi

carrera, sino que fue mi ejemplo en todo momento para demostrar siempre mi entusiasmo por hacer las cosas, por darlo todo en cada actividad, por apasionarme y siempre exhortarme a ser la mejor en todo. No puedo dejar atrás a mis seis hermanos, que dos siempre me tienen en la mira desde el cielo y que desde allá arriba siento cada día su protección y que me orientan para no perderme en mi camino. Arturo, Miriam, Ana María, Alejandro y Claudia: gracias por aguantarme tantos genios y regaños para que se pusieran las pilas en los estudios.

Gracias a mis abuelos Alfonso Figueroa y Rosario Gómez, quienes también hicieron una labor extraordinaria en mi educación, por tener siempre para mí un tiempo para escucharme y alentarme en mis momentos difíciles. Por haber engendrado hijos ejemplares, y todo el árbol genealógico que se derivó de ustedes y haberme dado una maravillosa familia e increíbles seres humanos como tíos.

A mis profesores: gracias Lic. Zalapa, Lic. González y Lic. Luna, porque ustedes han pulido lo mejor de mí, han vivido y transmitido la pasión a mi carrera. No solamente agradezco a ellos, sino también a todos los maestros que han compartido sus conocimientos, experiencia y aprendizajes conmigo; los llevaré siempre en mi corazón.

A mis amigos: es imposible poner el nombre de todos, soy bendecida por tenerlos a manos llenas y que después de tanto tiempo sigamos juntos. Gracias a cada uno de ustedes por escribir capítulos imborrables, hermosos y magníficos con la tinta de su corazón en el mío.

ÍNDICE

Introducción.

Antecedentes.	1
Planteamiento del problema.	4
Objetivos.	6
Hipótesis	7
Operacionalización de las variables.	7
Justificación.	9
Marco de referencia.	11

Capítulo 1. Estrés.

1.1 Antecedentes del concepto.	13
1.2 Definición de estrés.	16
1.3 Causas del estrés.	18
1.3.1 Causas psicosociales.	19
1.3.2 Bioecológicas.	20
1.3.3 Funciones orgánicas (factores biológicos).	20
1.3.4 Actividad física/ejercicio.	20
1.3.5 Factores ambientales.	21
1.3.6 Personalidad.	21
1.4 Sintomatología.	23
1.5 Clasificación de estrés.	27
1.5.1 Eustrés	27
1.5.2. Distrés	28

1.5.3. Estrés agudo.	29
1.5.4 Estrés crónico.	30
1.6 Estrés laboral.	32
1.6.1 Causas del estrés laboral.	34
1.6.2 Estrategias para combatir el estrés laboral.	36
1.7 Estrés en recién egresados.	39

Capítulo 2. El desempleo.

2.1 Concepto de empleo.	42
2.2 Concepto de desempleo.	44
2.3 Tipos de desempleo.	46
2.3.1 Desempleo voluntario.	46
2.3.2 Desempleo involuntario.	47
2.3.3 Desempleo estacional.	48
2.3.4 Desempleo estructural.	48
2.3.5 Desempleo friccional.	49
2.3.6 Desempleo encubierto.	50
2.4 Desempleo y teorías económicas.	50
2.4.1 Teoría clásica.	51
2.4.2 Teoría marxista.	53
2.4.3 Teoría neoclásica.	56
2.4.4 Teoría keynesiana.	57
2.5 Desempleo y subempleo en México.	58
2.6 Consecuencias del desempleo.	60
2.6.1 Consecuencias psicológicas.	60

2.6.2 Consecuencias sociales.	62
2.7 Propuestas de solución.	65

Capítulo 3. Metodología, análisis e interpretación de resultados.

3.1 Descripción metodológica.	67
3.1.1 Enfoque cuantitativo.	67
3.1.2 Alcance comparativo.	69
3.1.3 Diseño experimental.	72
3.1.4 Técnica de recolección de datos.	73
3.2 Descripción de la población y muestra.	74
3.3 Descripción del proceso de investigación.	76
3.4 Análisis e interpretación de resultados.	78
3.4.1 Recién egresados sin trabajo (Grupo1).	80
3.4.2 Recién egresados con trabajo (Grupo 2)	81
3.4.3 Comparación entre grupos.	81
Conclusiones.	87
Bibliografía.	90

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación está enfocada a ex alumnos recién egresados que pertenecieron a la institución de la Universidad Don Vasco.

La finalidad del presente trabajo radica en conocer el nivel de estrés que presentan dichos sujetos, descubrir las causas principales que originan este fenómeno y poder así contrastar entre las situaciones de tener un empleo y estar desempleado cuando se egresa de la carrera. Con ello, se pretende que la sociedad tenga las bases y los datos estadísticos para disminuir con las acciones pertinentes el porcentaje de estrés entre esta población.

Antecedentes.

Se definen como los estudios, investigaciones y trabajos anteriores que se han hecho en relación con lo que se quiere investigar; sirven como el punto de partida para no investigar algo que ya se abordó y tener más herramientas de base para que la investigación sea óptima y objetiva, o comprobar si esta es novedosa y de esta manera, profundizar en ella.

Primero se debe definir la variable a examinar en el presente trabajo: “El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga”. (Selye; 1976: 31). A esta definición, se le puede agregar que es la

respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante un estímulo (estresor), que puede ser un evento, objeto o persona.

Por otro lado en el Diccionario de la Real Academia Española define el desempleo, que es la otra variable, como aquella “Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo, viéndose sometidos a una situación de paro forzoso” (2001: s/p).

Después de una búsqueda intensiva con investigaciones relacionadas, no se logró encontrar una que sirviera como punto de partida exacto, ya que existen infinidad de investigaciones acerca del estrés, pero no con la población de recién egresados que están pasando por una situación de desempleo. Sin embargo, las más apegadas, con base en un contexto educativo, fueron las siguientes:

Rodríguez (1998) investigó el nivel de estrés que presentan los estudiantes universitarios en el último año de carrera de psicología, con la finalidad de identificar las estrategias de afrontamiento que tienen los alumnos. El estudio arrojó que los estudiantes tienen un índice más elevado de estrés que en cualquier otro año de la universidad y que no es muy adecuada la manera en que abordan la reducción del estrés escolar.

También se publicó una tesis titulada “Las perspectivas de Intervención Profesional de los Egresados” por Rodríguez (1992), en donde se enfoca a

preguntar a los sujetos de su muestra si consideran que la universidad les brinda las herramientas básicas para ser competentes en los diferentes campos laborales.

Su propuesta era cambiar la estructura curricular de las materias, debido a que la mayoría respondió que los conocimientos sí se tienen, pero que las empresas daban mucho peso para la contratación a la experiencia y que debían involucrar más a los alumnos desde en principio con las organizaciones, para que fuera más fácil la selección de los egresados en el campo laboral (Rodríguez; 1992).

En cuanto al tema del desempleo, fue tomada de referencia el trabajo de investigación de una Licenciada en Trabajo Social, realizado en la ciudad de Uruapan, que habla acerca de la bolsa de trabajo del H. Ayuntamiento, respaldando que no cumple con las necesidades de las empresas ni de los que están en busca de un empleo, pues contiene deficiencias en la descripción de los perfiles; además, se comprobó que es un porcentaje mínimo de empleos disponibles los que son publicados, lo que origina falta de conocimientos para el desempleado (González; 2004).

Debido a la novedad que implica la población con la que se pretende indagar sobre el estrés y ya que no se encontraron otras investigaciones de base, la presente indagación adquiere un mayor compromiso para que en un futuro sirva como fuente de referencia para lograr aportar más sobre la temática examinada, a la sociedad.

Planteamiento del problema.

Buscar trabajo por primera vez, en calidad de profesional, es un gran desafío, ya que implica ingresar a un competitivo mercado laboral donde cada virtud y aptitud será fundamental para lograr un satisfactorio puesto de trabajo.

Una encuesta realizada por la revista Universia arrojó que el 54% de los mexicanos recién egresados, considera que existen pocas oportunidades para encontrar su primer empleo (Torres; 2012).

Si a lo anterior se le agrega que los jóvenes valoran sobremanera una alta calidad de vida y así lo exigen al buscar su primer trabajo: horarios previamente determinados, beneficios, permisos, vacaciones, entre otros aspectos, que no están dispuestos a negociar en su búsqueda laboral, la tarea de buscar y encontrar empleo puede complicarse aún más.

El índice de desempleo del país se ha elevado. Durante los primeros tres meses del año del 2012, el número de desempleados fue de un 28.6% más que en el mismo lapso del año pasado, según datos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI; 2012).

Lo anterior se complica todavía más al conocer el siguiente dato: el desempleo en los jóvenes afecta principalmente a aquellos que cuentan con estudios universitarios, como lo comprueba el INEGI a través del estudio de la Población

Económicamente Activa (PEA) donde el 50.4% de los desempleados tenían estudios de nivel medio y superior.

De acuerdo con el más reciente reporte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre la juventud del mundo, 75.8 millones de jóvenes están desempleados, y según la UNESCO, la tasa de desempleo juvenil a nivel global fue de 12.6% (ONU; 2012).

Según el INEGI, en México actualmente hay 6.9 millones de jóvenes entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan y para revertir esta tendencia, se necesita de la voluntad de instituciones educativas, del gobierno y las empresas (INEGI; 2012).

Lo anterior puede generar cierto estrés entre quienes acaban de terminar sus estudios a nivel superior y desean ingresar al mundo laboral. Por eso surgió la necesidad de indagar en este tema, específicamente investigar y dar respuesta a la cuestión comparativa: ¿Existe diferencia significativa entre el nivel de estrés en los alumnos recién egresados empleados y desempleados de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán?

Objetivos.

Las directrices que enseguida se plantean, condujeron la indagación de manera que conservara su carácter sistemático y se optimizaran los recursos disponibles.

Objetivo general.

Contrastar los niveles de estrés que presentan los alumnos empleados y desempleados recién egresados de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán.

Objetivos particulares.

1. Conceptualizar el término estrés.
2. Conocer las principales manifestaciones del estrés.
3. Comprender la ansiedad como el principal indicador del estrés.
4. Describir los tipos de estrés que existen.
5. Describir el término desempleo.
6. Medir el nivel de estrés que presenta la muestra de recién egresados con empleo.
7. Evaluar el nivel de estrés que presenta la muestra de recién egresados sin empleo.
8. Comparar el nivel de estrés de los grupos de recién egresados con empleo y recién egresados sin empleo.

Hipótesis.

Las explicaciones tentativas sobre la realidad estudiada, obtenidas a partir de la información bibliográfica disponible, se enuncian a continuación.

Hipótesis de investigación.

El nivel de estrés es más elevado en los alumnos recién egresados desempleados que en los recién egresados con empleo, de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán.

Hipótesis nula.

El nivel de estrés es más elevado en los alumnos recién egresados empleados que en los desempleados, de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán.

Operacionalización de las variables.

Kerlinger (2002) establece que una definición operacional es esencialmente aquella que indica que cierto fenómeno existe y lo hace especificando de manera precisa, y preferiblemente, en qué unidades de observación puede ser medido dicho fenómeno.

Para este análisis, conviene considerar que la variable de estrés no se puede medir directamente, sino que se tiene que comprobar a través de indicadores de ansiedad, actitudes, comportamientos y sentimientos, si el sujeto las está presentando o no, y en qué nivel la poseen.

El presidente de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), el psicólogo Antonio Cano Vindel establece que “La ansiedad es una reacción emocional de alerta ante una amenaza. Dentro del proceso de cambios que implica el estrés, la ansiedad es la reacción emocional más frecuente. Muchos estímulos o situaciones pueden provocar en el individuo la necesidad de movilizar recursos para dar respuesta a las demanda de dicho estímulo, o para volver al estado inicial de equilibrio en el que se encontraba inicialmente” (Cano; 2012: 1).

Debido a la afirmación anterior, se consideró, para medir y evaluar el nivel de estrés de ambos grupos, el Inventario de ansiedad: Rasgo-Estado (IDARE), debido a que este indicador es el más frecuente en los sujetos que presentan la variable a investigar. Por lo tanto, el nivel de estrés será entendido como el resultado que se obtenga del producto de la administración de la prueba psicométrica IDARE.

Por otra parte, la situación de empleo o desempleo, como segunda variable investigada, se definió agregando un reactivo adicional a las hojas de respuestas de la prueba IDARE, en el cual los sujetos debían asentar si tenían empleo (C/E) o no (S/T).

Para lo anterior, se debe primero establecer también qué es el desempleo. Para Méndez (1994), se refiere a aquellos individuos que cuentan con las capacidades necesarias para brindar un trabajo personal, ya sea humano, intelectual o material, a otra persona física o moral, pero que no lo puedan hacer debido a causas ajenas a su voluntad, principalmente debido a que no cuentan con una retribución económica que les permita satisfacer sus necesidades. Este autor abarca un rango de edad para poder ejecutar las capacidades mencionadas de los 12 a los 65 años de edad.

Justificación.

La manera en que esta investigación va a influir en la sociedad, será mencionada a continuación, todo esto para que se pueda entender que tiene una trascendencia mayor y que no solamente es en provecho de quienes estén involucrados en la investigación.

Los beneficios que traerá serán interdisciplinarios, pues con el hecho de que se indague acerca del nivel de estrés que presenta la población de los recién egresados, tanto la institución educativa como las organizaciones laborales de la ciudad, tomarán acción acerca de los resultados que arroje la investigación, brindando a los sujetos mayores oportunidades para adquirir experiencia en las empresas.

A un psicólogo de cualquier área, le servirá para ampliar su panorama y comprender más el contexto actual de la población, para ayudar a los recién egresados a tener una mejor adaptación ante las circunstancias de egreso universitario, para reducir su nivel de estrés y guiarlo en la solución del problema.

Este trabajo será útil sobre todo para el psicólogo organizacional, ya que con esto, lo concientizará para ayudar a que el reclutamiento y selección de personal de la organización donde se encuentre, le dé oportunidad a los que recién hayan terminado la licenciatura, ya que los egresados poseen las herramientas necesarias para ser competentes dentro del mercado laboral.

Los beneficios mencionados anteriormente ayudarán a que Uruapan genere más ideas para poner en acción las soluciones y que, en conjunto, se pueda llegar a una resolución eficaz de la problemática, reduciendo así el desempleo.

Además, a todas las otras profesiones y los demás ciudadanos que tengan acceso a la información del presente estudio, les creará conciencia de los indicadores de empleo y desempleo que hay en el país, para que se comprometan como sociedad a buscar y general maneras de autoempleo, abriéndose camino propio para que de esta forma, la investigación también promueva el crecimiento y mejoría en la ciudad.

Marco de referencia.

La investigación se realizó en las instalaciones de la Universidad Don Vasco. Esta institución se ha distinguido por su trayectoria y orgullosamente ha cumplido los 50 años de servicios académicos, su sólida estructura académica ha sido respaldada por la máxima casa de estudios en el país, que es la Universidad Nacional Autónoma de México.

Desde 1964 ha contribuido al progreso de la ciudad de Uruapan, ya que ha cumplido al pie de la letra su propósito de ofrecer servicios educativos de calidad y, de esa manera, participar sólidamente en el progreso moral, social, cultural y económico de la región.

Este plantel ofrece servicios educativos en diversos niveles, ya que cuenta con secundaria, preparatoria y el nivel superior; de esta manera, brinda a la sociedad de Uruapan, profesionistas con valores éticos.

Dentro de las licenciaturas, otorga una variedad de 10 carreras con el prestigio y reconocimiento de cada escuela, que son: Administración, Arquitectura, Contaduría, Derecho, Diseño y Comunicación Visual, Informática, Ingeniería Civil, Pedagogía, Psicología y Trabajo Social.

La institución mantiene siempre una visión más allá de la realidad presente, pues en cada carrera mencionada brinda diplomados estratégicos que enriquece las capacidades de los estudiantes y egresados.

CAPÍTULO 1

ESTRÉS

En este primer capítulo se abordan subtemas importantes de la variable estrés: su definición, los antecedentes de su estudio, las causas que lo originan, la sintomatología de las personas que lo presentan y las clasificaciones que existen. Se incluye el enfoque de la investigación acerca del estrés laboral, cómo se origina en los alumnos recién egresados y para cerrar, las alternativas que se puedan tomar para reducir y manejar el estrés de la mejor manera.

1.1 Antecedentes del concepto.

Aunque el estrés está de moda y la mayoría de las personas en la actualidad estén presentando este fenómeno, no es fácil encontrar una definición adecuada para esta condición, ya que el significado puede variar dependiendo de la persona y el lugar donde se esté presentando. Algunos autores establecen que el estrés es natural, deseable e indispensable para la supervivencia humana, y que es común padecerlo.

Durante mucho tiempo, las investigaciones sobre el estrés han mostrado la importancia de los efectos que tiene en la conducta de los individuos. En la actualidad, las circunstancias ambientales, sociales, económicas y personales que el ser humano enfrenta, pueden considerarse como eventos estresantes, con efectos

adversos para su salud física y psicológica. El estrés constituye un hecho habitual en la vida de todo ser humano, ya que cualquier cambio en la vida cotidiana puede provocar estrés y todo individuo lo ha experimentado con mayor o menor frecuencia. Sin embargo, no todas las situaciones o eventos estresantes permiten al individuo reaccionar en forma adecuada para su manejo o reducción.

Entre los siglos XII y XVI, el término utilizado era *destresse*, palabra proveniente del antiguo francés, que significaba algo parecido a opresión, y por consiguiente, su forma original era *distress*. Pero debido a la deficiente pronunciación de los ingleses surgieron dos palabras diferentes, ya que fueron eliminando la sílaba *di* y solo quedó *stress*. Le dieron diferentes connotaciones a las palabras aunque provenían de un mismo vocablo. Con el paso del tiempo, la palabra *distress* era ambigua y la segunda significaba algo desagradable. Se transformó en español como estrés, que se ubica con el significado de presión y énfasis (Fontana; 2000).

Alfieri (2007), habla de que el estrés proviene del latín *stringere*, refiriéndose al término de atar o apretar con mucha fuerza, hasta sofocar.

“Por otro lado, el responsable del vocablo estrés o stress fue Hans Selye y a este también se le conoció como ‘síndrome general de adaptación’” (citado por Yanes; 2008: 31).

Selye (1973) realizó diversas investigaciones sobre el estrés, sus causas y consecuencias, siendo uno de los pioneros en este tema; no solo investigó con datos

al aire, sino que publicó varios libros y artículos sobre este tema; esto se convirtió en una de sus mayores aportaciones acerca del Síndrome General de Adaptación. Este término lo definió como una reacción fisiológica provocada por tensiones crónicas que se pueden presentar en tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. El autor enfocó su atención en dar énfasis en las reacciones emocionales del individuo en relación con el desgaste físico y mental (Palmero y cols.; 2002).

La idea de que el estrés emocional constituye una causa de enfermedad ha sido una creencia popular desde la antigüedad. Hace solamente unas pocas décadas se convirtió en una idea científicamente respetable, que compartían con el mismo entusiasmo tanto los médicos como cualquier otra persona. Hubo una serie de estudios que influyeron en forma particular en el convencimiento de una comunidad médica muy escéptica, ante la idea de que la mente pueda afectar al estado físico. (Mechali; 1998).

Tras controvertidas discusiones científicas, si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld (1984) comienzan a considerar el término estrés como un vocablo genérico que hace referencia a un área de estudio determinado; llegan a concluir que el estrés es un trastorno que somete a las personas a demandas que sobrepasan sus fuerzas físicas y psíquicas.

1.2 Definición de estrés.

Como en todos los conceptos, no se puede definir un acontecimiento solamente con un autor, pues cada persona le da el enfoque que desee o le agrega características que considera más sobresalientes que otras. Por lo tanto, se enlistará una serie de autores con su percepción de lo que es el estrés para, al final, crear una definición amplia y más completa.

“El estrés es un proceso complejo, en el cual el individuo responde a demandas o situaciones ambientales (estresores) con un patrón de respuestas por parte del organismo que pueden ser fisiológicas, conductuales, cognitivas, emocionales, o una combinación de estas, al momento de ser interpretadas estas demandas o situaciones como amenazantes” (Rout y Rout; 2002: 22).

En los momentos iniciales del estrés, tales cambios o trastornos son relativamente leves y necesarios, ya que permiten al organismo emitir señales que le hacen posible ponerse en guardia y prevenir el desarrollo de problemas más importantes (Rodríguez y cols.; 2002); pero cuando son excesivamente frecuentes, se agota la energía, la resistencia y los mecanismos adaptativos del organismo, dejándolo más vulnerable ante los problemas de salud.

No se puede dejar de lado la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), para esta investigación, esta institución establece que el estrés es “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción” (OMS;

2001: s/p). Es decir, ante determinada demanda del ambiente, el organismo realiza un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a dicha demanda. Si esta respuesta resulta exagerada o insuficiente, la energía producida no se descarga y esto causa somatizaciones y trastornos psicológicos.

Por otro lado, Fontana lo establece de la siguiente manera: “El estrés representa aquellas condiciones bajo las cuales los individuos enfrentan exigencias que no pueden satisfacer física o psicológicamente y que provocan alguna alteración, y en extremo el estrés actúa a favor de la vida y en el otro, atenta contra ella”. (2000: 3).

Lazarus y Folkman (citados por Palmero y cols.; 2002) definen el estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno. De la relación entre condiciones internas y externas emerge el estrés y las características individuales; ahí radica el hecho de que cada individuo responda de manera diferente ante un mismo estímulo, y como menciona Taboada (referido por Palmero y cols.; 2002), de acuerdo con su historia, experiencias y características, el sujeto tiende a interpretar y a utilizar diferentes estilos de afrontamiento ante cada situación.

El estrés es la respuesta automática y natural del cuerpo ante las situaciones que resultan amenazadoras, desafiantes, nocivas o desagradables y consiste, básicamente, en una movilización de recursos fisiológicos y psicológicos para poder afrontar tales demandas. En la vida y en el entorno, en constante cambio, se exigen

continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria.

En general, se tiene la tendencia a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a la persona, cuando en realidad se entiende que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y las respuestas cognitivas, emocionales y físicas personales. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, entonces la salud, el desempeño académico o profesional, e incluso las relaciones interpersonales se pueden ver afectados (Lazarus; 1984).

A partir de todo lo anterior, se puede englobar y concluir que el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas del ser humano, y esto se puede convertir en una sobrecarga emocional vinculada con exigencias ambientales que experimenta el individuo, creyendo que no podrá con ellas, lo cual se puede manifestar en un elevado estado de tensión que pone en riesgo su salud, o bien, la tensión le puede servir para impulsarse y resolver esa situación estresante.

1.3 Causas del estrés.

El estrés puede generarse dependiendo del ambiente del individuo o de las situaciones por las que esté pasando, en este sentido, a continuación se enlistarán los diferentes ámbitos en los que la persona puede generar esta serie de reacciones o alteraciones.

Las causas del estrés se conocen como estresantes, son agentes que estimulan diversos procesos nerviosos y hormonales. Los estresores se pueden dividir en tres categorías, a saber: psicosociales (mentales y sociales), bioecológicos (función orgánica y medio ambiente) y de personalidad (manejo de ansiedad/distrés).

Los siguientes cinco aspectos que se mencionarán, son con base en lo que Lazarus (1984), menciona que se relaciona con el desarrollo del estrés:

1.3.1 Causas psicosociales.

Estas son el resultado de una interacción entre el comportamiento social y la manera en que los sentidos y la mente interpretan estos comportamientos. En otras palabras, el estrés social se determina por el significado que se le asignan a los eventos de la propia vida. Aquí se debe, por ende, comprender que como cada persona tiene un patrón de interpretación diferente, también su estrés será diferente.

Algunos ejemplos de estos tipos de estresores que con frecuencia surgen durante el transcurso de la vida son: desengaños, conflictos, cambios de trabajo, pérdidas personales, problemas económicos, presión de tiempo, jubilación, dificultades para tomar decisiones, así como los cambios en la familia.

1.3.2 Bioecológicas.

Las causas bioecológicas se originan de toda actividad derivada de las funciones normales y anormales de los órganos y sistema del organismo humano, incluyendo los que produce el ejercicio y aquellos elementos estresores que surgen del propio ambiente físico o ecológico (Lazarus; 1984).

1.3.3 Funciones orgánicas (factores biológicos).

Aquí se incluye todo tipo de enfermedad causado por bacterias, virus, sustancias tóxicas (drogas, nicotina, alcohol), deficiencias alimenticias (de vitaminas, sales, entre otras), obesidad, el hambre, la sed y todo tipo de estímulo químico-fisiológico que cause dolor (por ejemplo, enfermedades).

1.3.4 Actividad física/ejercicio.

Esta área representa cualquier tipo de labor física, ejercicio o deportes. Son aquellos estresores que demandan del cuerpo una mayor cantidad de energía para realizar un esfuerzo deportivo o actividad física, como correr o nadar.

1.3.5 Factores ambientales.

Son condicionamientos del medio físico que obligan, de vez en cuando, a producir una reacción de estrés, tales como: calor, frío, ruido, estímulos ópticos, la contaminación del aire, heridas o traumas, entre otras (Lazarus; 1984).

1.3.6 Personalidad.

Los elementos de esta índole surgen de la dinámica del propio individuo, su percepción sobre sí mismo y el significado que le asigna a las situaciones estresantes, lo cual se manifiesta en actitudes y comportamientos de riesgo que resultan en alteraciones psíquicas y somáticas. Es por eso que algunas personalidades parecen ser más propensas al estrés que otras.

Los cardiólogos Meyer Friedman y Ray H. Rosenman (1974) estudiaron los patrones de comportamiento del individuo y su relación con enfermedades cardíacas. Estos cardiólogos llegaron a la conclusión que existen dos tipos de personalidades, tipo A y tipo B. Cada una posee ciertas características particulares.

a) Personalidad Tipo A.

El patrón de comportamiento de este tipo de personalidad resulta en un estrés negativo. Las personas del tipo A son tres veces más propensas a los ataques del corazón que las del tipo B.

El sujeto con personalidad tipo A manifiesta un alto sentido de urgencia y es muy impaciente: hace que las tareas se realicen rápidamente, tiene obsesión por estar siempre a tiempo, por lo que se impacienta o irrita cuando sufre algún retraso o si lo tienen esperando por alguna razón; se mueve, camina y come rápidamente; habla de prisa y explosivamente; está muy consciente del tiempo, le gusta fijarse plazos límites y cumplirlos.

Este tipo de personalidad, también se caracteriza por ser sumamente competitivo en el trabajo y actividades recreativas. Busca continuamente su promoción en los negocios o en la sociedad; está ávido del reconocimiento público; siempre juega para ganar, aun jugando con niños (Friedman y Rosenman; 1974).

El individuo tipo A presenta diversas manifestaciones físicas, en forma inconsciente, en un esfuerzo por liberarse de la tensión: pestañea o mueve los ojos rápidamente cuando habla, a menudo mueve inquietamente las rodillas, o tamborilea con sus dedos.

Comúnmente, un individuo de esta naturaleza trata de efectuar dos o más actividades a la vez; se supera a sí mismo cuando ha de pensar o trabajar en más de un asunto a la vez; además, se irrita fácilmente con las personas o los acontecimientos y muestra señales de ira cuando relata sucesos pasados que le provocaron indignación; muestra una risa hostil y desagradable; usa obscenidades al hablar. Finalmente, tiene desconfianza ante las personas y se aburre cuando está ocioso, tiene problemas en estar sentado sin hacer actividad alguna.

b) Personalidad Tipo B.

Siguiendo los parámetros de Friedman y Rosenman (1974), la persona con el patrón de comportamiento del tipo B, a diferencia del sujeto con personalidad tipo A, posee las siguientes características:

- Rara vez tiene deseos de hacer muchas actividades en un reducido período de tiempo.
- Únicamente se siente a gusto con una idea o una actividad a la vez.
- Posee paciencia, confianza y seguridad.
- Participa de actividades recreativas y deportivas, y/o de pasatiempos durante su tiempo libre.
- Es responsable, pero si se retrasa no se afecta y no se encuentra continuamente pendiente a la hora.

1.4 Sintomatología.

Stora (1991) estableció ciertos síntomas de indicadores más comunes que presenta una persona que tiene estrés elevado, los cuales son:

- Dolores de cabeza.
- Insomnio.
- Aumento de la frecuencia cardíaca, presión arterial alta.

- Indigestión o problemas estomacales, pérdida o aumento del apetito.
- Diarrea o estreñimiento.
- Dolores musculares y contracturas.
- Alteraciones de la piel.
- Fatiga.
- Disfunción sexual.
- Ansiedad.
- Depresión.
- Trastornos de la atención.
- Problemas gastrointestinales. (estreñimiento, gastritis o colitis).

Los síntomas ya mencionados se agrupan en tres apartados: físicos, morales (sentimientos) y psíquicos (intelecto), ya que Stora (1991) considera que el individuo es una unidad compuesta por cuerpo, psique y espíritu. Dentro de estos tres ámbitos existen factores estresantes.

a) Físicos: El individuo puede presentar hipertensión arterial, tensión muscular, deficiente sistema inmunológico (defensas bajas), insomnio, sensación de ahogo o sofocaciones, dolor de cabeza que se puede convertir en migraña, contracciones musculares, dolores de espalda y cuello, palpitaciones frecuentes, sequedad en la boca, gripes e infecciones de las vías respiratorias, debido a lo que ya se mencionaba de que sus defensas biológicas están deficientes.

- b) Psicológicos: Hay mayor susceptibilidad, los sujetos son impacientes, pueden sentir depresión, lloran con frecuencia y facilidad, se exasperan y surgen temores que no tenían antes.

- c) Espirituales: El sujeto se puede volver obsesivo en cuanto a sus pensamientos, se reduce su habilidad de concentración; se bloquea, ya que no puede tomar decisiones fácilmente y fracasa en el intento de volverse perfeccionista.

También existen más autores que agregan su enfoque para identificar los signos y síntomas que puede presentar las personas que están padeciendo estrés. Como es el caso de Wilkinson (1999), quien estableció las siguientes características:

- Presentan agresión y frustración.
- No logran relajarse con facilidad, debido a que se sienten tensos.
- Sienten deseos de huir.
- No pueden tener placer por las situaciones.
- Están muy susceptibles y lloran con facilidad.
- Tienen el sentimiento de estar agotados mentalmente.
- Están en constantes quejas en todos los ámbitos donde se desenvuelven.
- Presentan irritabilidad.
- Tienen temor al fracaso y a pasar situaciones de ridículo.
- Manifiestan dificultad para tomar decisiones.

- Muestran intranquilidad.
- Son incapaces de terminar tareas.
- Se sienten presionados.

Por último, se cita al autor Cruz, quien en 2006, dentro de sus investigaciones declaró ciertos síntomas característicos y globalizados que presenta el individuo estresado:

1. La activación del sistema nervioso autónomo, en función de lo cual la persona experimenta cambios, principalmente en el corazón y en la circulación, ya que el cuerpo se prepara para actuar instantáneamente.
2. Miedo, confusión e incertidumbre de que algo terrible está por suceder.
3. Surge la agitación, porque la persona siempre está activada y mirando a todos lados.
4. Presenta reacciones de sobresalto en los acontecimientos inesperados.
5. El individuo tiene cansancio y constantes temblores, ya que presenta tensión muscular, lo que produce temblor continuo y excesivo, que deja al cuerpo sin energía.

1.5 Clasificación del estrés.

El estrés no siempre es negativo, de hecho, la falta de estrés puede derivar en un estado de depresión. A tales efectos, se han establecido dos tipos o formas de estrés; según Pagés (2008). Uno de estos es positivo: *eustrés*, y el otro es negativo: *distrés*.

1.5.1 Eustrés.

Representa aquel estrés en el cual, el individuo interactúa con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, ya que prepara el cuerpo y la mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo revela placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.

El sujeto con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que lo mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única u original. Se enfrentan y resuelven problemas. (Pagés; 2008)

Los estresores positivos pueden abarcar una gran alegría, éxito profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la complacencia de un trabajo agradable, reunión de amigos, muestras de simpatía o de admiración, una cita amorosa, participación en una ceremonia de casamiento, la anticipación a una

competencia de un evento deportivo principal, una buena noticia, desempeñar un papel en una producción teatral, entre otros.

En resumen, el eustrés es un estado por demás importante para la salud del ser humano, el cual propicia una diversidad de beneficios y efectos positivos, tales como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognoscitivas y de comportamientos superiores, de modo que provee la motivación excitante de crear (Pagés; 2006).

En suma, es un estrés para ser buscado con avidez y se emplea como auxiliador para el crecimiento personal y profesional. Por lo tanto, el estrés positivo resulta indispensable para el funcionamiento y desarrollo. No es posible concebir la vida sin estímulos externos; la ausencia del estrés positivo implica el fin de todo proceso; Selye (1975: 17) señala al respecto que “la completa libertad del estrés es la muerte”.

1.5.2. Distrés.

Es aquel estrés que tiene implicaciones negativas. Se relaciona con aquella tensión que si dura bastante tiempo o supera la estabilidad del organismo, provoca que el sujeto se enferme, por lo que puede destruir el bienestar y perjudicar la salud del sujeto.

Según Selye (1975: 14) se trata de un “Estrés perjudicante o desagradable”. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción de la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento acelerado, que produce una sensación desagradable.

La vida cotidiana se encuentra repleta de los estresores negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar o un duelo, entre otros.

Pagés (2008) propone otra clasificación del estrés, dependiendo de la duración que este pueda tener en la persona: agudo y crónico. Estas modalidades se describen a continuación.

1.5.3. Estrés agudo.

El estrés agudo es la forma más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente, así las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano; es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado, resulta agotador.

Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en angustia psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas.

Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo y estos no tienen tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los indicios más comunes son:

- Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión.
- Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza, de espalda y en la mandíbula, así como las tensiones que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos.
- Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable.
- Sobreexcitación pasajera, que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar y dolor en el pecho.

1.5.4 Estrés crónico.

Es el estrés agotador que desgasta a las personas de manera cotidiana. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida, ya que hace estragos mediante el desgaste a largo plazo.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Se origina de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables; sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron, se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias traumantes afectan profundamente la personalidad, generando una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés que la persona percibe como interminable.

Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional. El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí; así como toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo, ignoran al estrés crónico, porque es algo viejo, familiar y a veces hasta resulta casi cómodo.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal, debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo. Los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y requieren tratamiento médico, de conducta y manejo del estrés.

1.6 Estrés laboral.

“El estrés laboral se puede conceptualizar como el conjunto de reacciones que se producen en el organismo del trabajador, a causa de los agentes estresantes derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador” (Betancourt; 2011: 22).

De allí que la presencia de estrés en el trabajo es casi inevitable en muchos puestos; sin embargo, las diferencias individuales explicarían la amplia gama de reacciones ante el estrés, de manera que una tarea que alguien considere retadora podría causar una ansiedad muy intensa en otra persona.

Sobre este aspecto, Werther y Davis (2004: 180), afirman que “el ambiente de trabajo debe ofrecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que influyan positivamente sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como fatiga, ansiedad, tensión, apatía y estrés”.

De todos los efectos antes mencionados, el estrés es considerado por ciertos autores como uno de los principales problemas en las organizaciones, ya que aparece cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan sus capacidades para afrontarlas, valorando esta situación como amenazante.

El estrés laboral aparece como consecuencia de la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional. El trabajador

comienza entonces a experimentar vivencias negativas asociadas con el contexto laboral, entre las que se destacan: apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos, al igual que marcada insatisfacción laboral (Rowshan; 1997).

Los factores estresantes pueden aparecer prácticamente en cualquier ocupación, profesión o puesto de trabajo y en cualquier circunstancia en que se somete al empleado a una carga a la que no puede ajustarse rápidamente. En definitiva, el estrés en el trabajo es un fenómeno tan variado y complejo como la propia vida.

González Cabanach (1998) distingue algunas de las fuentes potencialmente estresantes en el contexto laboral, entre ellas destaca:

- Factores intrínsecos al propio trabajo, tales como: las condiciones físicas en que se realiza, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, el contenido de trabajo y otros.
- Factores relacionados con el desempeño de roles, por ejemplo: ambigüedad del rol, conflicto de puestos, exceso o falta de responsabilidad.

- Factores relacionados con las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral.
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, por ejemplo: falta de congruencia o falta de competencia para desempeñar el puesto ocupado.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional, como: falta de participación en la toma de decisiones o carencia de autonomía.

1.6.1 Causas del estrés laboral.

Betancourt (2011) establece algunos de los principales factores psicosociales que con frecuencia notable condicionan la presencia de estrés laboral, los cuales se señalan a continuación:

- Trabajo de alto grado de dificultad.
- Empleo con gran demanda de atención.
- Actividades de gran responsabilidad.
- Funciones contradictorias.
- Creatividad e iniciativa restringidas.
- Exigencia de decisiones complejas.
- Cambios tecnológicos intempestivos e imprevistos.
- Ausencia de un plan de vida laboral.
- Amenaza de demandas laborales.

- Liderazgo inadecuado.
- Deficiente utilización de las habilidades del trabajador.
- Inadecuada delegación de responsabilidades.
- Relaciones laborales ambivalentes.
- Motivación deficiente.
- Falta de capacitación y desarrollo del personal.
- Carencia de reconocimiento.
- Ausencia de incentivos.
- Remuneración no equitativa.
- Prácticas administrativas inapropiadas.
- Desinformación y rumores.
- Conflicto de autoridad.
- Trabajo burocrático.
- Planeación deficiente.
- Cargas de trabajo excesivas.
- Autonomía laboral deficiente.
- Ritmo de trabajo apresurado.
- Exigencias excesivas de desempeño.
- Competencia excesiva, desleal o destructiva.
- Trabajo monótono o rutinario.
- Poca satisfacción laboral.
- Condiciones laborales físicas inadecuadas.
- Espacio físico restringido.

- Exposición a riesgo físico constante.
- Ambiente laboral conflictivo.
- Rotación de turnos.
- Jornadas de trabajo excesivas.
- Duración indefinida de la jornada.
- Actividad física corporal excesiva.
- Políticas inestables de la empresa.
- Salario insuficiente.

1.6.2 Estrategias para combatir el estrés laboral.

Ramírez de Arellano (2008) menciona una serie de pasos a seguir para reducir precisamente el estrés laboral:

Una de las medidas más importantes que resalta el autor, es cuidar los hábitos, es decir, evitar las distracciones dentro del trabajo. A continuación se muestra una lista específica en lo que se debe hacer para reducir el estrés laboral:

- Dedicarle el tiempo necesario a dormir y descansar.
- Cuidar la dieta.
- Incorporar a la rutina diaria algún ejercicio físico. Realizar alguna actividad física regular y ajustada al nivel personal, mejora el estado de ánimo en general, aumentando la autoestima y disminuyendo el nivel de estrés.

- Evitar el tabaco, el alcohol, el consumo de estimulantes, de tranquilizantes y analgésicos.
- Dedicar algún momento al día a hacer algo relajante.
- Planear actividades agradables fuera del trabajo. El ocio diario se relaciona con el grado de desgaste profesional y con el nivel de estrés. Un periodo de dos horas de ocio ayuda a conseguir una mejor salud general.
- Marcarse límites temporales en relación con el trabajo.
- Establecer un horario razonable para dejar de trabajar.
- Dedicar el tiempo necesario al desayuno, la comida y demás momentos destinados a la alimentación.
- Procurar tomarse pequeños descansos durante la jornada laboral.
- Marcarse objetivos realistas y alcanzables. Una agenda poco realista es una estrategia ineficiente para aumentar la motivación y contribuye a aumentar el estrés.
- No dejar todo para última hora. Planificar de un modo flexible cada actividad. Preocuparse de detalles tan simples como, por ejemplo, preparar por la noche la ropa del día siguiente.
- Ganarle al tiempo. Es conveniente mirar el reloj cinco minutos antes y no cinco minutos después.
- Limitar las distracciones e interrupciones cuando resulte necesario (apagar el celular, cerrar la puerta, evitar una conversación que solamente va a distraer).
- Cuidar el entorno de trabajo, mantenerlo limpio y ordenado.

- Darse un respiro de vez en cuando. El rendimiento no solamente no va disminuir, sino que el desgaste físico y psicológico del trabajo será menor y la mente del empleado se mantendrá más despejada.
- Fomentar las relaciones sociales en el trabajo, ya que esta es una de las fuentes más importantes de satisfacción o insatisfacción en él y forma parte de las recompensas intrínsecas de la actividad laboral.
- Buscar un tono positivo en las relaciones sociales. Dedicar tiempo a hablar de situaciones que personalmente interesen o diviertan.
- Evitar las conversaciones con un tono destructivo acerca del trabajo, que solamente desgastan e irritan.
- Hacer un uso saludable del sentido del humor. Las personas que lo utilizan, gozan de una mejor salud.
- Desconectarse por fuera: cambiar de actividad una vez que finaliza la jornada laboral, evitando llevarse trabajo a casa y continuar hablando de los problemas del trabajo en el contexto personal.
- Desconectarse por dentro: invertir la energía mental en otras facetas de la vida una vez que termina la jornada.

1.7 Estrés en recién egresados.

La falta de empleo en una sociedad cada vez más competitiva puede traer consecuencias drásticas, lo cual incluye frustración, estrés a niveles patológicos, depresión clínica o hasta el suicidio. Las expectativas generadas por una persona que acaba de cursar sus estudios universitarios están siempre enfocadas en conseguir un empleo adecuadamente remunerado y acorde a la inversión hecha al estudiar una licenciatura.

Por ello, encontrarse con el empleo mal pagado, o peor aún, con el desempleo, puede acarrear problemas emocionales y situaciones de estrés (Valencia; 2011).

Conseguir trabajo es difícil: los filtros o trabas que imponen las empresas para descartar posibles candidatos son muy estrictos y a veces, contradictorios. Por un lado, no quieren personas con edad avanzada porque los consideran no funcionales para el puesto; por el otro, tampoco están dispuestos a contratar a recién egresados por creerlos inexpertos.

Cuando se acepta a un novato, el salario casi siempre está por debajo de lo debido. Los expertos afirman que no conseguir el trabajo esperado puede ocasionar sensaciones de frustración o depresión en grado clínico. Egresar de la universidad con la esperanza de ocupar un lugar en el mercado laboral y no alcanzar este objetivo inmediatamente, puede llevar incluso al suicidio (Muñoz; 2013).

En este mismo artículo, se cita al psicólogo empresarial Luis Ángel Vega opina que “todo recién egresado pasa por algo que es una especie de depresión post-graduación. Se trata de un periodo en el que extrañas la universidad, pero aún no consigues trabajo, entonces estás adaptándote a tu nuevo estilo de vida. Sensaciones raras son las que experimenta el individuo, pues se enfrenta a algo para lo que no estaba preparado, que es seguir dependiendo de sus padres, cuando esperaba volverse independiente” (Muñoz; 2013: s/p).

El periodo de tránsito en el que un joven pasa de ser universitario a ser empleado, es siempre difícil e incluye periodos de angustia y ansiedad. Es común que en ese momento los recién egresados se aíslen y eviten la socialización, o bien, se vuelvan más orientados a eventos sociales.

“Hay quienes se encierran en su casa y duermen todo el día, eso en nada ayuda a conseguir trabajo y, además, provoca la desaprobación de los padres, quienes piensan que el hijo quiere ser un mantenido que no se esfuerza en encontrar trabajo. Lo que pasa es que está deprimido y eso no lo entienden”, asegura el mismo psicólogo (Muñoz; 2013: s/p).

Para el especialista, “tirarse en el sofá” y dar por perdida una batalla que no ha sido librada, solamente contribuye a hacer más grande el problema, pues cuando se está en depresión, es poco probable ser contratado, ya que el reclutador percibe el estado de ánimo y la falta de interés del candidato.

Como se puede apreciar, el estrés es un fenómeno que tiene múltiples causas y consecuencias. El punto esencial no consiste en eliminarlo, sino en mantenerlo en niveles aceptables para el individuo, de modo que lo pueda manejar eficientemente.

CAPÍTULO 2

EL DESEMPLEO

Actualmente, México está pasando por problemas sociales fuertes, uno de ellos es precisamente el desempleo. La falta de oportunidades en el ámbito laboral afecta no solamente en la vida personal y psíquica del individuo que está pasando por ello, sino perjudica todo su entorno social y más si esa persona es el medio de subsistencia de otros.

En las siguientes páginas que abarcan este capítulo, se presenta un análisis general acerca del fenómeno de desempleo: se propondrá una definición conceptual, se explicarán los tipos que existen, las diferentes teorías económicas que hay acerca del tema, las consecuencias que trae al individuo y al país, en general, la falta de empleo, para terminar con algunas propuestas de solución para su descenso.

2.1 Concepto de empleo.

No se puede definir desempleo, sin antes saber lo que significa empleo, por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT; 2008: s/p), define este último concepto como “el ejercicio de una actividad productiva, que implica unos ingresos para el hombre que realiza esta actividad”. A través de esta actividad, el hombre

adquiere socialmente un determinado nivel de vida que deriva del ejercicio de esta tarea en un ámbito social específico.

Dos años más tarde, la misma OIT (2010: s/p) reconceptualizó más específicamente el término de empleo, estableciéndolo como “un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas, es también una actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad, tanto a sí mismas como ante quienes las rodean. El trabajo es crucial para el ejercicio de opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad”.

El nivel de vida se entiende como el bienestar que un individuo, como integrante de un grupo, aspira o puede llegar a aspirar. Para ello no solamente se centra en los bienes materiales que dicho individuo acapara a lo largo de su vida, sino también en los bienes y servicios públicos que provee el Estado, como gestor de la circunscripción administrativa donde el sujeto resida (OMS; 2006).

Por otro lado, se tiene la definición del economista Marx, quien establecía que el trabajo era “una actividad por la que el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales. En las sociedades de explotación el trabajo se vive como una experiencia alienada, y no como una actividad de autorrealización” (Marx; 1867: 55).

En sentido amplio, el trabajo humano es el esfuerzo físico o mental, o comúnmente ambos a la vez, realizado para conseguir un fin determinado.

Legalmente, según el segundo capítulo, titulado Administración de Sueldos y Salarios, de la Ley Federal de Trabajo, señala que la remuneración que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo en efectivo, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. (Art. 82).

2.2 Concepto de desempleo.

Este término se puede definir de la manera más simple al decir que el desempleo es la ausencia o falta de empleo. Pero retomando ámbitos económicos también se conceptualiza como “la situación de una economía en la que parte de sus factores productivos se hallan sin utilizar” (Suárez; 1992: 98).

Para Martínez (2007), se refiere a aquellos individuos que cuentan con las capacidades necesarias para brindar un trabajo personal, ya sea humano, intelectual o material, a otra persona física o moral, pero que no lo puedan hacer debido a causas ajenas a su voluntad, principalmente debido a que no cuentan con una retribución económica que les permita satisfacer sus necesidades. Este autor abarca un rango de edad para poder ejecutar las capacidades mencionadas de los 12 a los 65 años de edad.

El criterio de estar sin trabajo establece la distinción entre estar ocupado o no estarlo. Sin trabajo debe ser interpretado como total carencia de trabajo, o, más precisamente, como no haber sido empleado durante el período de referencia.

Por tanto, una persona es considerada sin trabajo si él o ella no trabajan en absoluto durante el período de referencia. El propósito del criterio de estar sin trabajo es asegurar que el empleo y el desempleo son mutuamente excluyentes, con prioridad dada al empleo (OIT; 2006).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT; 2006) estableció que una persona es clasificada como desempleada únicamente si ya ha sido establecido que ella o él no es empleada. Por tanto, las personas involucradas en algún tipo de trabajo temporal, mientras están buscando empleo, deberán ser clasificadas como empleadas a pesar de su actividad de búsqueda, conforme a las reglas de prioridad en el marco de la fuerza laboral.

Pero esta misma organización mundial integra diferentes definiciones según al tipo de desempleo en el que se encuentre el individuo:

El desempleo abierto, que junto con la ocupación, son los dos componentes que integran la población económicamente activa, queda definido como “el conjunto de individuos en edad de trabajar que en períodos de referencia especificados presentan tres características” (OIT; 2006: s/p).

- a) Están sin trabajo: significa esto que no contaban con un empleo ni tampoco realizaban alguna actividad por cuenta propia.
- b) Disponibles para trabajar: es decir con disponibilidad para tomar un empleo remunerado o iniciar una actividad por su cuenta.
- c) En situación de búsqueda de trabajo: lo que implica el haber realizado alguna acción en el período de referencia, con la intención de obtener un empleo o intentar comenzar alguna actividad por cuenta propia, sin haberlo logrado.

2.3 Tipos de desempleo.

Según la causa por la cual la población activa se encuentra desocupada o sin ocupación, el desempleo toma varios nombres. A continuación se muestran los más frecuentes.

2.3.1 Desempleo voluntario.

Comprende a las personas que abandonan o no aceptan un empleo en la expectativa de conseguir una oportunidad mejor, pero que aceptarían si estuviesen seguras de que tal alternativa existe, pero difiere un poco con el friccional (más adelante se describe este tipo de desempleo).

Este desempleo es consecuencia de la información imperfecta que tienen las personas sobre sus oportunidades de trabajo. Según los economistas clásicos, sobre

todo Keynes (1974), señala que el desempleo voluntario desaparecería si los trabajadores aceptaran reducir sus salarios hasta el nivel de equilibrio.

El desempleo no se debe al comportamiento de los salarios, sino al nivel insuficiente de la demanda agregada, y de esta manera el desempleo debe considerarse involuntario. El empleo aumentaría si se incrementase el gasto total de la economía, estimulándolo mediante una política expansiva.

2.3.2 Desempleo involuntario.

Respecto al desempleo involuntario, Keynes lo define de la siguiente manera: “Los hombres se encuentran involuntariamente sin empleo, cuando, en el caso de que se produzca una pequeña alza en el precio de los artículos para asalariados, en relación con el salario nominal, tanto la oferta total de mano de obra dispuesta a trabajar por el salario nominal corriente como la demanda total de la misma a dicho salario son mayores que el volumen de ocupación existente” (1974: 25).

Es decir, existe un volumen de trabajadores que desean laborar con el nivel de salario vigente, pero por el lado de la oferta, no existen unidades productivas que les puedan ofrecer esas plazas laborales.

2.3.3 Desempleo estacional.

Es el tipo de desempleo producido por la variación de la demanda en ciertas actividades, ya que depende de la estación del año. Para facilitar la comprensión, Suárez (1992: 210) indica que es el “paro que se produce en determinadas épocas del año en actividades de temporada, en la que después de periodos de mucho trabajo siguen otros de muy poco”.

En la ciudad de Uruapan, se origina este tipo de desempleo dentro empacadoras de aguacate, pues en épocas fuertes para la exportación, contratan a un número elevado de trabajadores, tanto para cortar la fruta como para seleccionarla y empacarla; mientras que el resto del año hacen recorte de personal y esos sujetos son los que se encuentran situados en este tipo de clasificación, debido a que no hay actividad laboral fuerte dentro de la empresa.

2.3.4 Desempleo estructural.

Cuando surge este tipo de desempleo es porque las características de los trabajadores no coinciden con los requisitos que pide el empresario. (Carrión; 2010). En este grupo se encuentran las personas desempleadas por falta de preparación académica y de destrezas, ya sea por falta de capacitación o del manejo de herramienta de trabajo.

Debido a los cambios producidos por las estructuras industriales, ocupacionales y demográficas de la economía, se ve reducida la demanda de trabajo, por lo que les es difícil a las personas cesantes encontrar trabajo. (Pastor; 2010).

2.3.5 Desempleo friccional.

El economista Keynes fue de los pioneros en utilizar el término; estableció que este tipo de desempleo “es aquel que se deriva del periodo necesario para igualar empleos vacantes y trabajadores desempleados en un mercado donde existen fricciones” (1991: 12).

Es decir, aquel movimiento de los individuos por la búsqueda de trabajo o mejores oportunidades laborales genera el desempleo friccional. También se puede definir el desempleo friccional como el movimiento de los individuos, ya sea por búsqueda de trabajo o por hallar mejores oportunidades laborales.

Esto incluye “cuando la situación de desempleo es elegida por el propio trabajador, abandonando un empleo anterior, bien porque las condiciones del trabajo no le satisfagan o por cualquier otra razón” (Suárez; 1992: 211).

Dentro de este desempleo friccional, es importante destacar la libre elección que tiene el empleado para renunciar de su puesto. En una economía dinámica

como la actual, también los empresarios pueden despedir al trabajador cuando la situación así lo considere. (Keynes; 1991).

2.3.6 Desempleo encubierto.

También llamado disfrazado o subempleo, se refiere a aquella “situación que se da con mucha frecuencia en los países desarrollados en los sectores agrícolas y de servicios, en los que trabaja mucha más población activa de la realmente necesaria y con un salario bastante menos que el valor de su productividad marginal racional” (Suárez; 1992: 211).

Es decir, el desempleo encubierto está conformado por todas aquellas personas que trabajan en actividades que no les permiten un ingreso adecuado, ni siquiera para satisfacer sus necesidades básicas, por eso se le llama disfrazado, ya que la gente sí tiene un empleo como tal, pero es tan mísero su salario que presenta circunstancias tan precarias como las de quienes no tienen un empleo, ya que las empresas contratistas remuneran a su libre albedrío.

2.4 Desempleo y teorías económicas.

El desempleo es un acontecimiento que ha existido desde la antigüedad, y en cada época se ha tratado de explicar el porqué de su surgimiento. Por lo que a continuación se mencionarán diversas teorías económicas que abarcan este fenómeno, para mostrar diferentes puntos de vista acerca del desempleo; cabe

aclarar que no existe modelo hasta el momento que explique en su totalidad el tema y que cada uno tiene fundamentos diferentes.

Para empezar, debe quedar claro qué es una teoría. Hernández y cols. (2010: 52) indican que es “una serie de ideas que una persona tiene respecto de algo”. En palabras de Kerlinger (2002: 9) “una teoría es un conjunto de constructos (conceptos), definiciones y proposiciones relacionadas entre sí, que presentan un punto de vista sistemático de fenómenos especificando relaciones entre variables, con el objeto de explicar y predecir los fenómenos”.

Se tomará como referencia teorías económicas como el marxismo, el modelo keynesiano, las teorías clásicas y neoclásicas.

2.4.1 Teoría clásica.

Este apartado tiene como apoyo fundamental los pensamientos de Adam Smith (2002), quien establece, de manera general, la existencia de un equilibrio natural dentro de la sociedad, pues en ella se encuentra la intervención de una mano invisible, por lo que el Estado no debe intervenir en la economía.

El autor considera que “la sociedad y el estado deben liberar las iniciativas individuales para que sin trabas ni reglamentaciones y gracias a la suma de las energías y los afanes de los hombres, pueda prosperar el bienestar general y la riqueza de las naciones, todo ello regulado por las leyes naturales de la vida

económica basada en los principios del libre mercado y de la beneficiosa competencia” (Smith; 2002: 351).

Según el autor, la sociedad es capaz de regularse por sí misma sin necesidad de la intervención estatal en la economía. En otras palabras, Smith intentaba demostrar la existencia de un orden económico natural, que funcionaría con más eficacia cuanto menos interviniese el Estado.

El mismo pensador, sostiene el concepto de la división del trabajo, según el cual argumenta el logro de una mayor eficiencia en conjunto y el progreso económico; ambos factores redundarán en una ampliación de la producción. De esta última frase, se desprende el concepto sobre el que Smith desarrolla gran parte de su teoría: la riqueza de las naciones. El autor argumenta que la riqueza de una nación no se mide por la cantidad de metales preciosos que acumule, como aseveraban los mercantilistas, sino por la magnitud de su capacidad productiva en períodos y condiciones determinadas (Smith; 2002).

La división del trabajo antes mencionada, crea una sociedad de intercambios, y todo hombre necesita de los mismos para poder subsistir. Estos intercambios se basan en el egoísmo y no en la benevolencia, es decir, la sociedad se sustenta por el interés individual, con personas que intercambian con otras bajo sus propios intereses. A su vez, esta sociedad “egoísta”, sin saberlo, promueve el bienestar general por medio de una mano invisible que opera en el mercado. Por último, se

plantea que el dinero mejora la actividad comercial en caso de generarse trabas en el intercambio.

En conclusión, la riqueza se mide en términos de amplitud de trabajo que un hombre pueda disponer a través de sus bienes. Estos conducen a considerar al trabajo como unidad invariable. Así, se encuentra que existe una relación directa entre el trabajo y el salario o nivel de subsistencia, pudiendo definir a este último como patrón de medida de los precios. Planteadas, estas condiciones, Smith enuncia una premisa sobre el funcionamiento del mercado en la sociedad comercial, según la cual los precios de mercado son atraídos hacia un precio natural a través de un mecanismo de oferta y demanda (Guerrero; 2002).

2.4.2 Teoría marxista.

La obra de Marx es profunda y de una extensión considerable. Su campo de análisis, a diferencia de los clásicos y neoclásicos, no es exclusivamente de la economía política, ya que también abarca aspectos filosóficos.

En primer lugar, Marx intenta desarrollar un enfoque que le permita dar explicación a la dinámica de la sociedad capitalista, él mismo establece que “el objetivo último de esta obra es, en definitiva, sacar a la luz la ley económica que rige el movimiento de la sociedad moderna” (Marx; 1867: 8).

Aquí se afirma que el trabajador nunca recibe la totalidad del valor de su trabajo, debido a que entre lo que percibe y el valor de lo que produce hay siempre una diferencia (denominada plusvalía), el empresario siempre buscará mantener los salarios a un nivel bajo que permita la subsistencia del trabajador y lograr una jornada de trabajo lo más prolongada posible, ocasionando la lucha de los burgueses y el proletariado.

Marx afirma que “el sistema genera una superioridad creciente de las empresas que trabajan con un mayor volumen de capital constante, que paulatinamente absorben a las pequeñas y medianas empresas, originando una creciente masa de desempleados, aumentando el exceso de mano de obra, desapareciendo la pequeña burguesía que será ahora el proletariado” (Grossmann; 1929: 72).

En ese orden de ideas, también se debe definir a qué se refiere la clase social burguesa y el estatus del proletariado. El término burgués agrupa a la clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción social y que emplean trabajo asalariado. La clase burguesa tiene su origen en la sociedad feudal; ella encabezó la revolución anti-feudal y enarboló las banderas de la doctrina liberal.

Los habitantes de las ciudades (burgos) de la plena Edad Media, evolucionaron su rol laboral hasta englobar más tarde a una clase social caracterizada por su actividad económica no agrícola. Para los marxistas, esta clase social era la dominante en el modo de producción capitalista, poseedora de los

medios de producción, gracias a lo cual podía acumular las plusvalías generadas por el trabajo asalariado de los proletarios.

Siguiendo esta definición de la clase burguesa escrita por Engels (1848) como nota a la edición inglesa del Manifiesto Comunista, resulta difícil pensar que este mismo grupo social sea considerado revolucionario por el autor del manifiesto, Karl Marx, pues como se comprenderá, al ser el grupo dominante intenta mantener su predominio, mas no se puede desconocer – y Marx no lo hace- que para llegar hasta donde está ahora, tuvo que crear sus propias revoluciones, las cuales sin saberlo abrirían el camino para una nueva revolución, la de la clase obrera.

El autor se refiere al proletariado como aquella clase social que consigue sus medios de subsistencia exclusivamente de la venta de su trabajo, y no del rédito de algún capital; es la clase, cuya dicha y pena, vida y muerte y toda la existencia dependen de la demanda de trabajo, es decir, de los períodos de crisis y de prosperidad de los negocios, de las fluctuaciones de una competencia desenfrenada. Dicho en pocas palabras, el proletariado, o la clase de los proletarios, es la clase trabajadora del siglo XIX.

2.4.3 Teoría neoclásica.

La teoría neoclásica del desempleo se obtiene como resultado de la aplicación de la teoría del equilibrio de mercado al caso particular del mercado de trabajo. En un mercado particular cualquiera, si se sometiera a los pasos habituales que se siguen en la enseñanza del modelo del equilibrio parcial, se supone que la situación de equilibrio prevalecerá en el corto plazo debido a la libre operación de las fuerzas de mercado.

Con una demanda decreciente y una oferta creciente, el punto de intersección determina al mismo tiempo la cantidad y el precio de equilibrio que vacían este mercado. Si se partiera del supuesto inicial de un punto distinto del de equilibrio, el mecanismo de mercado se encargaría rápidamente de devolver al mercado a su situación de equilibrio (Guerrero y Guerrero; 2000).

Si el precio fuera superior al de equilibrio, el exceso de oferta resultante haría exacerbarse la competencia entre los oferentes, impulsando hacia abajo el precio hasta el nivel en que desapareciera finalmente el origen de ese impulso bajista (es decir, el exceso de oferta), y ese nivel no es otro, claro está, que el de equilibrio a corto plazo (Dudley; 1998).

Si se tomará desde el caso opuesto, tomando como punto de partida un precio por debajo del punto de equilibrio, serían los potenciales compradores los que, en su pugna por el producto, harían subir el precio hasta el nivel de equilibrio, donde,

nuevamente, oferta y demanda se anularían al terminar coincidiendo ambas cantidades.

Para esta corriente, “todo desempleo es voluntario, ocurre en recesiones cuando los trabajadores sobreestiman las alzas futuras de los índices de precios, haciendo que no acepten ofrecimientos salariales nominales que aceptarían si estuvieran informados de los precios” (Morley; 1999: 34).

2.4.4 Teoría keynesiana.

Como su nombre señala, proviene este conjunto de pensamientos y fundamentos del economista John Mayner Keynes, quien estaba en contra de las teorías de Smith, sobre todo acerca del concepto de la intervención de esa “mano invisible” que regía de manera natural las irregularidades que se daban en la economía porque para ese autor clásico, el Estado no podía intervenir en ella.

Keynes se da cuenta de que las crisis económicas del capitalismo no obedecen a las leyes naturales, por lo que trata de explicar dicha crisis y busca también políticas adecuadas que permitan resolver los problemas que surgen de estas.

Este autor, es uno de los principales y con mayor valor para el presente capítulo, ya que su objetivo principal es explicar las causas ciertas que originan el fenómeno del desempleo. La explicación clásica de las causas del paro o desempleo

afirmaba que este se debía a estructuras rígidas en el mercado de trabajo, que impedían que los salarios bajaran hasta el nivel de equilibrio.

La idea que subyace en este modelo afirma que cuando existe desempleo masivo en el mercado de trabajo, la disponibilidad de los trabajadores sin empleo debe reducir los salarios hasta el punto de que algunos no estarían dispuestos a trabajar (por lo que se reduciría la oferta de mano de obra) y que las empresas estarían dispuestas a aumentar su plantilla a medida que el menor coste a pagar (el salario) hiciera rentable la contratación.

Sin embargo, si existe rigidez o inflexibilidad que impida que los salarios caigan hasta ese punto en el que la oferta y la demanda se igualen, el desempleo no se reducirá. Entre estas se pueden citar, por ejemplo, la acción de un sindicato que obliga a imponer un salario mínimo, o la legislación que obliga a que exista dicha remuneración (Rojas; 2011).

2.5 Desempleo y subempleo en México.

Según los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011), la tasa de desocupación en México se ubicó en 5.33% de la población económicamente activa (PEA) en febrero pasado, en comparación con el desempleo del mismo mes de 2010 (5.38%).

Además, la proporción de personas sub-ocupadas aumentó de 8.1% en el segundo mes de 2011 a 8.5% en febrero del año actual. En este segmento se incluyen los mexicanos que, a pesar de tener un empleo, declararon tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas, debido a que el salario que ganan es sus jornadas laborales no es suficiente para la subsistencia de sus familias.

Por otro lado, del total de personas con empleo, el 67% opera como trabajador subordinado, 4.3% son patrones o empleadores, 22.9% trabaja de manera independiente o por su cuenta, y 5.8% se desempeña en negocios o parcelas familiares, detalló el INEGI.

Por sexo, la tasa de desocupación en hombres aumentó 5.52% en febrero del año pasado a 5.62% en igual mes de 2012, mientras que el número de mujeres desempleadas bajó de 5.14% a 4.85% en esa misma investigación.

Adicionalmente, se destaca que 28.3% de los desocupados no completó los estudios de secundaria, en tanto que el 71.7% de la población desempleada cuenta con una instrucción superior a la secundaria. Además, las entidades del país con más desempleo son Tamaulipas, con 7.69% de la PEA sin trabajo; Chihuahua, con 7.05% y Aguascalientes, con 6.61%.

2.6 Consecuencias del desempleo.

Como se sabe el tener un trabajo influye en todos los aspectos personales y externos del individuo, por lo que la falta de este trae, de igual manera, secuelas negativas. A continuación se abordarán aspectos tanto psicológicos como sociales que la persona puede presentar a causa de este fenómeno.

2.6.1 Consecuencias psicológicas.

Abundantes estudios se han ocupado de las repercusiones psicológicas del desempleo: pérdida de autoestima, sentimientos de inseguridad y de fracaso, experiencia de degradación social, vergüenza o sentimiento de culpa; aspectos todos ellos que revelan un cambio importante en el concepto que tiene el individuo de sí mismo (Mingote y Pérez; 1999).

También muchas investigaciones han estudiado el efecto debilitador que tiene el desempleo como factor de estrés, propiciando una mayor incidencia de trastornos psicológicos, como depresión y ansiedad (Gual; 2000).

Además, el desempleo conlleva una desvaloración ante los otros, especialmente ante la familia; entonces provoca la ruptura con contactos en el medio social y laboral. Una característica psicológica que proporciona el trabajo es la que sitúa al individuo en una red de relaciones con un lugar definido y una determinada

función dentro de una estructura social, por lo que al presentarse el desempleo, genera conflictos severos en el individuo.

Los resultados de las investigaciones sobre los efectos psicológicos del desempleo, apuntan a serios y permanentes riesgos para la salud psicológica de los afectados, especialmente respecto a la depresión (Goldney; 1996).

Según refleja Buendía (2010), el desempleo produce el deterioro del estatus social y esto puede afectar a la autoestima del desempleado. Si es duradero, puede generar incluso distintos problemas de salud, como los trastornos del estado de ánimo, la depresión e incluso trastornos de personalidad.

Algunos de los efectos psicosociales que suelen producirse en situación de desempleo, abarcan:

- Modificación del autoconcepto, ya que la situación de desempleo produce cambios en la forma en que el individuo se percibe a sí mismo y en su percepción de cómo es visto por los demás.
- Sentimiento de degradación social y pérdida de estatus.
- Síndrome de la invisibilidad, por el que aquella persona en paro siente que no le ven, que no forma parte de un mundo (mercado laboral) que no deja de funcionar alrededor suyo, pero del que no forma parte.
- Reducción de contactos sociales y deterioro de las relaciones familiares.

- Sentimiento de fracaso, de inferioridad, de inutilidad y de dependencia.
- Pérdida de autoestima, vergüenza, ira, tristeza, culpabilidad, frustración y sintomatología depresiva.
- Estrés, temor, angustia, preocupación y sintomatología ansiosa.
- Aumento de consumo de sustancias como el alcohol y/o drogas.

El desempleo provoca así un malestar psicológico que si no es manejado de forma conveniente, puede llegar a ocasionar diversos trastornos mentales. Cabe resaltar que el impacto psicosocial del desempleo no es el mismo para todas las personas, dependiendo del género de la persona, la edad, duración del desempleo, sus recursos económicos o apoyos sociales, expectativas de encontrar empleo, valor o compromiso establecido con el trabajo, así como de rasgos idiosincrásicos, de personalidad y capacidad de afrontamiento.

2.6.2 Consecuencias sociales.

El aumento del desempleo que se ha presentado en la última década en el país, trae consigo diversas problemáticas sociales como son: el aumento de la economía informal, desintegración familiar, pérdida de valores, pobreza y migración. Se explicará más ampliamente este tipo de consecuencias con base en las investigaciones del economista Aguilar (2006).

Se denomina economía informal a la actividad económica oculta solo por razones de elusión fiscal o de control meramente administrativo (por ejemplo, el trabajo doméstico no declarado, la venta ambulante espontánea o la infravaloración del precio escriturado en una compraventa inmobiliaria). Dentro de esta misma área se destaca el crecimiento de la venta ilegal de enervantes (cocaína, heroína, marihuana, entre otros).

La desintegración familiar se da porque al estar sin empleo, los representantes de la familia (padre y madre) tienen frustraciones al no poder satisfacer las necesidades básicas (alimento, vestido, salud y educación) del resto de la familia situación que los lleva a separarse, evitando que tengan un aceptable nivel de vida.

La pérdida de valores se origina en el momento en que el sujeto pierde de manera imprevista su empleo y no puede volver a ubicarse en la bolsa de trabajo; esta situación le causará depresión y frustraciones, volviéndolo propenso a sufrir una desviación social.

El cuadro anterior genera una de las principales características de México: la pobreza; que a su vez, se define como la condición de quien no tiene lo necesario para vivir, esto engloba no tener los recursos económicos para satisfacer las necesidades de alimentación, que llevará a la población a tener desnutrición, que afecta a los niños y adultos mayores, ocasionándoles diversas enfermedades. Por otro lado, también ocasiona la migración; esta se refiere al desplazamiento de la

población de un país a otro por falta de empleo, situación que traerá consigo el aumento de la desintegración familiar.

Estar desempleado supone una disminución de los ingresos y de la calidad de vida. Pese a la importancia de las recompensas materiales, el trabajo es algo más que un medio de supervivencia. Por otro lado, la falta de ingresos monetarios durante el desempleo influye negativamente en las relaciones sociales y fomenta la ocupación del tiempo en un ocio pasivo que contribuye a dicho deterioro.

A nivel social, el costo que implica el desempleo a gran escala es el de la pobreza, así como la intranquilidad social y política que puede derivar en situaciones de violencia y criminalidad. También están el aumento del trabajo informal y la migración, ambas problemáticas existen en un marco de ilegalidad que impide a las personas el acceso a un ingreso justo a beneficios sociales, a la obtención de créditos, y las lleva a una situación de vida precaria y de riesgo (Ortiz; 1995).

Dentro del contexto social, se incluye el nivel económico. Aquí el costo del desempleo se refleja en la pérdida de productividad empresarial, al estancamiento de la competitividad nacional y a un rezago en el desarrollo; pero además hay un costo en el capital humano, ya que propicia la pérdida de destrezas y de habilidades de la persona desempleada (Ortiz; 1995).

2.7 Propuestas de solución.

Keynes (1936) estableció en su teoría que se debía buscar resolver problemas a partir de su enfoque, orientado a absorber el desempleo involuntario que se había incrementado como consecuencia de la crisis de los años 30, en la gran depresión que hubo en Estados Unidos.

Para ello, propone intervenir sobre el nivel de demanda agregada, aumentando la inversión, para que a su vez aumente la producción y el empleo, con lo cual se incrementen los ingresos de la comunidad y el consumo, aumentando la demanda efectiva. Lo anterior se ha venido proponiendo en México desde hace tiempo atrás, pero no se ha tomado acción en ello.

Para que esto suceda, el Estado debe intervenir, no solamente mediante el manejo de la tasa de interés, sino también como ente regulador monetario. Cuando se alcanza la plena ocupación, cualquier intento de aumentar la inversión pondrá en movimiento una mayor tendencia de los precios a aumentar sin limitación, es decir, se propicia un estado de inflación. En esta situación, el crecimiento de los precios irá acompañado de un aumento en el ingreso global real (Keynes; 1936).

El mismo autor recomienda que para seguir con la solución de esta problemática, el estado tendrá que ejercer una influencia orientadora sobre la propensión marginal a consumir, a través de su sistema de impuestos, fijando la tasa de interés, pues si la inversión privada es insuficiente para lograr la ocupación plena,

deben tomarse medidas tendientes a redistribuir los ingresos, de forma que se incremente la propensión marginal a consumir.

Keynes (1936) pensaba que resultaban socialmente aceptables las moderadas diferencias de ingresos, pero que eran indeseables e innecesarias las grandes diferencias. Esta concepción mantiene firme la idea de que el sistema económico capitalista es típicamente inestable, dado que no existe un mecanismo automático que elimine los desequilibrios en los mercados de bienes y de factores. Por ello es necesario que el Estado intervenga en la economía, mediante el estímulo de la demanda agregada, para que esta alcance su posición de equilibrio, a donde el sistema es incapaz de llegar por sí mismo.

Con lo anteriormente planteado terminan las consideraciones sobre el desempleo y, por ende, el marco teórico. En las páginas restantes se muestran, de manera complementaria, los pormenores metodológicos que permitieron la culminación de la presente indagación.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Después de enmarcar teóricamente esta investigación, en este capítulo se plantea una reseña de la descripción metodológica, que abarca desde el enfoque que tiene esta investigación, su alcance, diseño y tipo de estudio, hasta los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo.

3.1 Descripción metodológica.

Primeramente se mencionan las características del proceso metodológico utilizado, con el fin de precisar los procesos que se llevaron a cabo y cuáles fueron las técnicas que sirvieron para recolectar los datos exactos, basados en paradigmas de investigación.

3.1.1 Enfoque cuantitativo.

Es una investigación con un enfoque cuantitativo, lo que se refiere a que la información que fue utilizada es cuantificable o medible, ya que la indagación se centra solamente en la descripción y explicación objetiva del fenómeno a través de bases estadísticas.

Hernández y cols. (2010: 4) establecen que este tipo de enfoque “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Los mismos autores establecen claramente las características específicas que distinguen a este tipo de enfoque metodológico, que son:

- El investigador se debe plantear un problema delimitado y concreto, sin tener preguntas de investigación.
- Se generan las creencias o hipótesis exactamente del tema a investigar.
- El marco teórico debe ser elaborado exhaustivamente basado en literatura científica.
- La recolección de datos tiene como fundamento la medición, es decir, el proceso debe ser estandarizado y aceptado científicamente para poder medir las variables contenidas en la hipótesis.
- El análisis debe ser estadístico, para evitar ambigüedades y conservar la objetividad.
- El error y la incertidumbre tienen que ser minimizadas.
- La interpretación constituye una explicación de cómo los resultados encajan con los estudios o el conocimiento existente (Creswell, citado por Hernández y cols.; 2010).

Por lo tanto, el compromiso que adquiere esta investigación es apegarse en la mayor medida posible a la objetividad y no tomar en cuenta aspectos sensibles o personales.

3.1.2 Alcance comparativo.

Esta investigación persigue un modelo metodológico y por el tipo de estudio que es, lo más indicado es que su alcance sea comparativo.

Este diseño parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples, esto es, recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno o aspecto de interés y luego caracterizar este fenómeno con base en la comparación de los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos (Alva; 2009).

En este caso, el estrés será la variable principal de estudio, esta información será luego comparada una a una, estableciéndose las características predominantes comunes y diferenciales de cada uno de ellos.

Por otro lado, Muchinsky (2006) expresa que la investigación comparativa es un proceso de investigación y esclarecimiento de los fenómenos mediante una conclusión acerca de su parentesco genético, es decir, de su origen común.

En esta investigación se utilizó, para la comparación cuantitativa, la t de Student, que es definida por Hernández y cols. (2010) como una prueba estadística, cuyo objetivo es evaluar si los dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medidas y consiste en aplicar la siguiente fórmula:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

Los símbolos se refieren a:

\bar{X}_1 = media aritmética del grupo 1.

\bar{X}_2 = media aritmética del grupo 2.

N_1 = total de participantes del grupo 1.

N_2 = total de participantes del grupo 2.

S^2_1 =Varianza del grupo 1 (desviación estándar del primero elevada al cuadrado).

S^2_2 = Varianza del grupo 2 (desviación estándar del segundo elevada al cuadrado).

Una vez calculada la t de la fórmula, se compara con la t de la tabla para identificar el contraste entre los grupos, pero se deben calcular previamente los grados de libertad, mismos que fueron definidos por Vogt (1999) como indicador de cuántos casos fueron utilizados para calcular un valor estadístico en particular. Su fórmula es la siguiente:

$$gl = (n_1 + n_2) - 2$$

Es oportuno recordar que n_1 y n_2 se refieren al número de integrantes que tiene cada grupo a comparar.

Mencionan Hernández y cols. (2010) que una vez que ya se ha calculado el valor de t y los grados de libertad, se debe elegir el nivel de significancia (es el nivel de error que se va a permitir en los cálculos), en este caso se eligió 0.05 como permisible, luego se compara el valor obtenido contra el valor que le correspondería a la tabla de la distribución de Student. Si el valor calculado es igual o mayor al que aparece en la tabla, se acepta la hipótesis de investigación estableciendo que sí hay diferencia significativa entre ellas, mientras que si es menor, se acepta la hipótesis nula.

Un adecuado diseño de investigación permite que el proyecto se lleve a cabo de forma efectiva y eficiente. Hernández y cols. (2010: 184) indican que “el término se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea”.

La averiguación científica que se eligió fue de tipo no experimental, ya que su investigación es dentro de un grupo determinado (recién egresados de la UDV), y se realizó sin manipular intencionalmente las variables.

El autor Cozby (2005) menciona que en el método no experimental las relaciones que se examinan, son con base en las observaciones o a las medidas de

las variables de interés, y al igual que Hernández y cols. (2010), confirma que la conducta se observa tal como se presenta de forma natural y que no se puede alterar de ninguna forma. Lo único que se hace es estudiar y observar situaciones ya existentes, en su contexto normal.

3.1.3. Diseño Experimental.

Los diseños de investigación se pueden clasificar en dos tipos: longitudinales y transversales, que básicamente se distinguen por el número de momentos de aplicación que requiere la investigación. En este caso será de tipo transversal debido a que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández y cols.; 2010: 142).

A esta definición, Hernández y cols. (2010: 270), agregan que “el propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Es decir, son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo, sin involucrar un seguimiento.

Este tipo de estudios, según Hernández y cols. (2010), se pueden clasificar en:

- a) Descriptivos: aquellos en donde simplemente se describe la frecuencia de una exposición o resultado en una población definida.

- b) Analíticos: se recolecta simultáneamente el resultado de interés y potenciales factores de riesgo en una población definida, para después poder comparar aquellas prevalencias de los sujetos u objetos que fueron expuestos con los que no.

3.1.4 Técnica de recolección de datos.

Según Hernández y cols. (2010), el periodo de recolección de datos involucra la elaboración de un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un propósito específico. En el caso de la investigación cuantitativa, se debe verificar que los atributos, cualidades y variables deben ser medibles.

Para poder contrastar los niveles de estrés entre los recién egresados con empleo y sin él, se utilizó el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado. (IDARE). Diseñada por los doctores en psicología Charles D. Spielberger y Rogelio Díaz-Guerrero (2011).

La Escala A-Rasgo de la ansiedad consiste en 20 afirmaciones en las que se le pide al sujeto describir cómo se siente generalmente. “La Escala A-Estado también consiste en 20 afirmaciones, pero las instrucciones requieren que los sujetos indiquen cómo se sienten en un momento dado; ambas, para medir dos dimensiones distintas de la ansiedad” (Spielberger y cols.; 2011: 1).

Una vez que se obtuvieron los puntajes brutos de ambas escalas, se tomó en cuenta el de A-Rasgo, a la vez, vez se tenía que identificar el sexo del participante para con estos datos, dar una equivalencia en el baremo estadístico y estandarizado (puntuaciones T) que trae la prueba IDARE.

3.2 Descripción de la población y muestra.

Hernández y cols. (2010: 174) afirman que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

En consonancia, Arias (2006) establece que la población es un sinónimo de universo, ya que se refiere a la totalidad del fenómeno que se va a investigar. Las principales características son las similitudes en aspectos como el objeto de estudio y los datos que pueden aportar a la investigación. La población comprende el grupo, el cual es integrado por el total de los datos que se obtienen al efectuar una secuencia en la investigación.

“La muestra es, en esencia, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández y cols.; 2010: 175).

Se eligió la muestra no probabilística para la elección de los elementos, es decir, estos autores describen el término como aquel procedimiento de selección de sujetos, que no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación, debido a que no se requieren fórmulas para elegir a los sujetos, sino que recae el proceso de decisión por el criterio del investigador y de las características mismas necesarias para la recolección de datos (Hernández y cols. 2010).

Para esta investigación, la población considerada fueron los recién egresados de toda la Universidad Don Vasco; tomando como muestra a 100 sujetos, divididos en dos grupos de recién egresados no titulados, que tuvieran menos de dos años de haber salido de sus respectivas carreras profesionales (con empleo y sin empleo). Cada grupo seleccionado lo conformaron 50 individuos con las características mencionadas.

El procedimiento que se utilizó para obtener la muestra fue acudir a la base de datos de cada escuela de la Universidad Don Vasco, para que a través de esa información se pudiera contactar vía telefónica a los candidatos aptos para contestar la prueba.

Una vez que se logró el contacto telefónico, se agendaron aplicaciones caseras en los domicilios correspondientes. Además de que en dos ocasiones, se realizaron las aplicaciones grupales en lugares céntricos (cafés) de la ciudad de Uruapan para que a los sujetos se les facilitara acudir y no fallaran en la asistencia.

Fue un proceso tardado para hacer coincidir horarios y lugares, pero estableciendo una programación en agenda y rutas se pudo culminar con éxito la aplicación de la prueba IDARE a los 100 sujetos.

3.3 Descripción del proceso de investigación.

En el presente estudio se eligió el tema del estrés, para poder contrastar si existe una diferencia significativa entre el nivel de estrés en los alumnos recién egresados empleados y desempleados de la Universidad Don Vasco en esta ciudad.

El proceso desde el inicio no fue sencillo, empezando por encontrar exactamente un tema de investigación que llenara las expectativas de la investigadora; que fuera novedoso, pues existían infinidad de estudios acerca del estrés, pero nadie había tomado en cuenta a los recién egresados, si existían suficientes fuentes bibliográficas acerca de ellos y si en realidad el tema sería de trascendencia o no.

Una vez elegido lo anterior, comenzó la elaboración del sustento teórico de la investigación, delimitando y estructurando todos los puntos para no perderse en el camino y saber exactamente qué se va a investigar, cómo y dónde; descubriendo y adquiriendo herramientas tanto intelectuales como personales para lograr los objetivos, abrir panoramas y estar capacitado al cien por ciento para culminar la investigación con éxito.

El proceso de redacción del respaldo científico, que engloba toda la introducción y los capítulos para dar pauta a la recolección de datos, fue sencillo pero desgastante, en el sentido de que los filtros para la autorización y verificación del respaldo científico de la parte teórica eran varios y cada uno con sus puntos a favor y en contra.

En los pasos sistemáticos que se llevaron a cabo, el más difícil fue la aplicación de la prueba. Para empezar, fue tardado el proceso de obtención de la base de datos de la universidad y sus recién egresados, debido a la confidencialidad que tiene esta institución de prestigio con los datos de los alumnos. Una vez obtenida, se pensó que iba a ser sencillo convocar a los mencionados para que en conjunto respondieran el inventario de ansiedad, pero de las seis juntas que se hicieron, solamente una tuvo éxito, pero apenas se juntaban 16 de los 100 sujetos que se requerían, así que lo que se hizo fue visitar a cada miembro de la lista hasta su hogar y de manera individual aplicarle dicho test.

Pasando lo anterior, la calificación de cada inventario fue rápida y sencilla de calcular, así como el vaciado de datos para extraer la información estadística necesaria para seguir con la redacción del apartado de metodología, análisis e interpretación de datos, así como las conclusiones de la investigación.

3.4 Análisis e interpretación de resultados.

En este apartado se expondrán los resultados obtenidos a través del Inventario de ansiedad: Rasgo-Estado (IDARE), el cual se aplicó a la muestra mencionada anteriormente con la finalidad de identificar los niveles de estrés que hay en estos dos grupos de estudio.

Las medidas de tendencia central permiten al investigador identificar el punto central de los datos, mientras que las medidas de dispersión permiten reconocer qué tanto se dispersan los datos alrededor del punto central; es decir, indican cuánto se desvían las observaciones alrededor de su promedio aritmético (Media) (Hernández y cols.; 2010).

Las medidas de tendencia central más comunes son tres: moda, media y mediana. Se entiende como moda a “la puntuación o categoría que ocurre con mayor frecuencia”. (Hernández y cols.; 2010: 292).

Siguiendo las definiciones de estos mismos autores, se dice que la mediana “es valor que divide la distribución por la mitad y refleja la posición intermedia de la distribución” (Hernández y cols.; 2010: 292).

Por último, la media significa el promedio aritmético de esa misma distribución de datos, y para poder calcularlo, se tienen que sumar los puntajes de todos los

sujetos y dividirlos entre el número total de individuos por grupo que participaron en dicha aplicación (Hernández y cols.; 2010).

También para este proceso, es de suma importancia calcular las medidas de dispersión. Este tipo de medidas son parámetros informativos que ayudan a conocer cómo los valores de los datos fluctúan con respecto al promedio. Las medidas de dispersión más importantes y las más utilizadas son la varianza y la desviación estándar (Hernández y cols.; 2010).

La varianza permite identificar la diferencia promedio que hay entre cada uno de los valores respecto a su punto central. Este promedio es calculado, elevando cada una de las diferencias al cuadrado (con el fin de eliminar los signos negativos), y calculando su promedio o media; es decir, sumado todos los cuadrados de las diferencias de cada valor respecto a la media y dividiendo este resultado por el número de observaciones que se tengan.

La desviación estándar arroja como resultado un valor numérico que representa el promedio de diferencia que hay entre los datos y la media. Para calcular la desviación estándar basta con hallar la raíz cuadrada de la varianza. (Hernández y cols.; 2010).

Para hacer el análisis estadístico, teniendo previamente ya capturados los puntajes brutos de cada sujeto en la prueba A-Rasgo, tomando en cuenta todos los datos, se calcularon diversas medidas de tendencia central y de dispersión.

Haciendo la equivalencia al baremo establecido por la prueba, se indica que si las puntuaciones T, exceden de 60 puntos, el sujeto ya se encuentra en un nivel alto de estrés.

A continuación se muestran los resultados obtenidos a través del IDARE, el cual se aplicó a los recién egresados de la Universidad Don Vasco, tanto a los que ya tienen un empleo como a los que aún no lo consiguen, con el objetivo de identificar si existe una diferencia significativa entre ambos grupos.

3.4.1 Recién egresados sin trabajo (Grupo 1).

En el grupo 1 con base en los puntajes de A-Rasgo, de los 50 sujetos participantes, las medidas de tendencia central fueron las siguientes: se obtuvo una moda de 44, una mediana también de 44 y el promedio de los datos fue de 44.02. Lo anterior, significa que la mayoría tiene un nivel de estrés equilibrado, ya que falta un puntaje considerable para llegar al nivel límite de la normalidad, de 60 puntos.

La dispersión de los datos es amplia, ya que la varianza fue de 106.02 puntos y la desviación estándar de 10.29.

Para poder agrupar los resultados de los sujetos en el Inventario IDARE, se tomaron en cuenta las puntuaciones T. Siendo un total de 18 individuos con puntajes que sobrepasan los 60 puntos, y dentro de ellos, 5 fueron los que más alto grado de

estrés presentan, con un total de 70. De manera general, el 36% de los sujetos presentan un alto nivel de estrés.

3.4.2 Recién egresados con trabajo (Grupo 2).

De igual forma se hizo el cálculo estadístico en este grupo y las medidas de tendencia central fueron las siguientes: la media resultó de 36.34, el puntaje que más se repitió (moda) fue el número 30, y en el lugar 34 de los datos se sitúa su mediana, esto es, 50% de los participantes está por debajo de los 34 puntos, mientras que la otra mitad de los sujetos se ubica por arriba de este puntaje.

Las medidas de dispersión fueron: una varianza de 83.37 y una desviación estándar de 9.13.

Hubo solamente 6 sujetos que cumplen con el puntaje mayor a 60 puntos (para considerarlos con estrés alto), con diferencias significativas entre uno y otro; de estos, un individuo fue el que obtuvo una calificación de 70 puntos. Esto significa que solamente el 12% de los sujetos se encontraban estresados.

3.4.3 Comparación entre grupos.

Teniendo los cálculos principales de los dos grupos, se debe hacer una comparación entre ambos para poder comprobar la hipótesis con base en esos indicadores.

Se comenzará con la descripción de la distribución de la t de Student, la cual es descrita por Mendenhall (2008), como una distribución de probabilidad que surge del problema de estimar la media de una población normalmente distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeño.

Esta prueba ayuda a estimar los valores poblacionales a partir de datos muestrales. Dicen Hernández y cols. (2010) que es una prueba estadística, cuyo objetivo es evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias.

Se mencionó anteriormente tanto la fórmula para calcularla como el nivel de significancia, que fue de 0.05, lo que respalda la investigación de que se cuenta con un 95% de certeza y seguridad para poder generalizar el resultado y solamente un 5% en contra; ya que este dato representa el área de riesgo o confianza en la distribución muestral. Además, el grado de libertad fue de 98 puntos.

En primer plano, contrastando las medidas de tendencia central de los dos grupos, sí hay una diferencia notable entre los resultados, ya que los recién egresados sin trabajo sobrepasaron por 6 puntos en su promedio a los que ya tienen un empleo, lo que quiere decir es que en promedio y en primera instancia, sí se encuentran más estresados.

Un ejemplo claro de ello, es que en el primer grupo salieron 18 individuos arriba del puntaje de 60 unidades, el cual indica que el sujeto tiene un alto grado de

ansiedad en su vida cotidiana, y de ellos, 5 tienen el puntaje más alto, de 70 unidades. En contraste, en los del otro grupo hubo 12 personas menos en dicha situación, ya que se detectó solamente a 6 sujetos estresados y uno solo con el puntaje más alto, de 70.

Ocurrió lo mismo con los datos de moda y mediana, ya que el grupo 1 mostró resultados más altos que el grupo 2. Sobre todo en la varianza, ya que en el grupo dos la distribución está menos dispersa en sus datos con un valor de 83.37, en comparación con el primero, que tiene 106.02 puntos.

En lo que corresponde a la desviación estándar, el grupo de desempleados obtuvo un índice de 10.297, rebasando por un punto a los que ya cuentan con empleo, cuya desviación estándar fue de 9.131 unidades.

El resultado obtenido de la t de la fórmula es igual a 4.206, que fue comparado con el resultado de la t de tabla, el cual fue de 1.98. Dicha comparación demuestra que el resultado de la fórmula es mayor al resultado de la tabla, lo cual indica que sí existe diferencia estadísticamente significativa entre los dos grupos.

Por lo tanto, es aceptada la hipótesis de investigación, la cual señala que el nivel de estrés es más elevado en los alumnos recién egresados desempleados que en los recién egresados con empleo, de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán.

Se descarta la hipótesis nula, la cual asevera que el nivel de estrés es más elevado en los alumnos recién egresados empleados que en los desempleados de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán; debido a la diferencia significativa que arrojó la fórmula.

En este caso, en el grupo donde más se presentó el estrés fue entre los sujetos que aún no encuentran trabajo, por lo tanto se reafirma el planteamiento de Fontana (2000), el cual indica que el estrés representa aquellas condiciones bajo las cuales los individuos enfrentan exigencias que no pueden satisfacer, ya sea de manera física o psicológica, en este caso, el hecho de aún no encontrar un empleo.

Cabe retomar lo que establecieron Rout y Rout (2002) en cuanto a que el estrés es un proceso complejo, en el cual el individuo responde a demandas o situaciones ambientales con un patrón de respuestas que pueden ser fisiológicas, conductuales, cognitivas, emocionales, o una combinación de estas, bajo situaciones de amenaza; por lo tanto, es un fenómeno muy complicado que todo ser humano experimenta para su supervivencia y la resolución de problemas.

Como se informó en el marco teórico anterior, de los cinco aspectos que establece Lazarus (1984) como detonantes del estrés, en esta investigación aplica el factor psicosocial como el principal que está generando este cúmulo de estrés, ya que influye la presión generada tanto en sus familias como de manera propia, al no encontrar un empleo.

En el momento de la aplicación de la prueba, los sujetos que salieron más elevados en su puntaje, estornudaban con frecuencia y presentaban ojeras, por lo que aquí es posible reafirmar lo que expresa Selye (1976), que el estrés negativo o distrés se origina cuando aquella tensión ya se tornó prolongada y provoca que las personas enfermen, perjudicando su salud.

Estos indicadores no solamente se presentaron en el grupo desempleado, sino también en los sujetos que estaban bajo altos niveles de estrés en su trabajo. Incluso en la aplicación que se realizaba en las casas de los individuos, llegaron a expresar su sentir de apatía y alteraciones en el sueño. Lo anterior son detalles que indican que el estrés laboral está presente, como lo asevera Rowshan (1997) y que puede llegar incluso a presentar apatía en sus funciones dentro y fuera del empleo, disminución en el rendimiento laboral y síntomas somáticos.

Por último, haciendo reseña a los autores que se han citado para esta investigación, se retoma a Carrión (2010), ya que el desempleo que presentan los recién egresados, es de tipo estructural. Debido a que las características que menciona este autor, es cuando el sujeto no encuentra un empleo porque no cumple las características o requisitos que pide la empresa, ya que se pide un mínimo de uno a dos años de experiencia y el recién egresado carece de ella.

Además, se puede mezclar el desempleo estructural con el involuntario, porque según Keyne (1974) es aquel que existe debido a la demanda excesiva de

vacantes que no pueden ofertar, pues existen más trabajadores que empleos disponibles en la actualidad.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en este trabajo, se aceptó la hipótesis de investigación, ya que con base en los resultados conseguidos se observó que sí existe diferencia significativa entre el nivel de estrés de los recién egresados desempleados, y los recién egresados con empleo, de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán.

Por lo anterior y en función de los resultados que arrojó la aplicación del Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (IDARE), se obtuvo la información para responder a los objetivos establecidos anteriormente y a la pregunta de investigación, la cual reveló lo siguiente:

Se detectó que sí existe una diferencia significativa entre los niveles de estrés de ambos grupos, es decir, que aun cuando en ambos grupos existe el estrés y la ansiedad en su vida cotidiana, la manifestación de este es mayor en el apartado de recién egresados que no han logrado conseguir un empleo.

Como parte de las conclusiones, es importante señalar que se han cubierto los objetivos inicialmente planteados:

El objetivo general, que consistió en contrastar los niveles de estrés que presentan los alumnos empleados y desempleados recién egresados de la

Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán, se ha demostrado al realizar todo el proceso metodológico para llegar al resultado.

También hubo objetivos particulares, el primero de ellos consistió en conceptualizar el término de estrés e incluso fue un objetivo extendido, ya que no solamente se identificó lo que se considera como estrés, sino los tipos que hay; que son cuatro: eustrés, distrés, agudo y crónico.

Conviene recordar que “el estrés es un proceso complejo, en el cual el individuo responde a demandas o situaciones ambientales (estresores) con un patrón de respuestas por parte del organismo que pueden ser fisiológicas, conductuales, cognitivas, emocionales, o una combinación de estas, al momento de ser interpretadas estas demandas o situaciones como amenazantes” (Rout y Rout; 2002: 22).

También se consiguieron con éxito los siguientes objetivos, que eran conocer las principales manifestaciones del estrés, con una lista de 13 indicadores físicos y otros más psicológicos, entre ellos están: presentar agresión y frustración, sentir deseos de huir, no poder tener placer por las actividades, estar muy susceptibles y llorar con facilidad, tener el sentimiento de estar agotados mentalmente, irritabilidad, temor al fracaso y a pasar situaciones de ridículo, entre otros.

Se alcanzó también el quinto objetivo, que consistió en conceptualizar el término del desempleo, para con este dar pautas a los objetivos prácticos siguientes

y estadísticos: medir el nivel de estrés que presenta la muestra a estudiar, así como calcular el nivel promedio de estrés de dicha muestra.

La tarea de comparar el nivel de estrés de ambos grupos, como objetivo número ocho, fue el punto culminante, obtenido de alcanzar los demás objetivos, ya que logrando este, se sabe que se llegó a la meta final.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Carmín, Héctor. (2006)
Después del milagro.
Edit. Cal y Arena. México.

Alfieri, Rose Marie. (2007)
Supera el estrés: Cómo reducir el estrés, la ansiedad y el cansancio.
Edit. Nowtilus, S.L. España.

Alfieri, Rose Marie. (2007)
Supera el estrés.
Edit. Illustrated. España.

Arias, Fidias. (2006)
El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica.
Edit. Episteme. Venezuela.

Buendía, José. (2010)
El impacto psicológico del desempleo.
Edit. Universidad de Murcia. España.

Carrión Hernández, Rodolfo. (2010)
Introducción a la economía y a la hacienda pública.
Edit. Valencia. España.

Cozby, Paul (2005)
Métodos de investigación del comportamiento.
Edit. McGraw-Hill. México.

Cruz, Abel. (2006)
Naturismo en padecimientos comunes.
Edit. Selector. México

Delgado Fernández, Lázaro. (2010)
El nivel de estrés y estilo de vida de los pacientes con hipertensión arterial.
Tesis inédita de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, A.C.
Uruapan, Michoacán, México.

Dudley, Dilard. (1998)
La teoría económica de John Maynard Keynes: teoría de una economía monetarista.
Edit. Aguilar. México.

Fontana, David. (1992)
Control de Estrés.

Edit. Manual moderno, S.A. de C.V. México.

Friedman, Meyer; Rosenman, Ray H. (1974)
Conducta tipo A y su corazón.
Edit. Grijalbo. México.

Goldney, Robert. (1996)
Prevención del suicidio
Edit. Oxford University. México.

González Cabanach, Ramón (1998).
Comunicación, estrés y accidentabilidad. Tres factores de actualidad.
Edit. Universidad de Coruña. España.

Grossmann, Henryk. (1929)
La ley de la acumulación y del derrumbe del sistema capitalista.
Edit. Siglo XXI. México.

Gual, Jordi. (1996)
Introducción: cuatro mitos sobre el empleo.
Edit. Siglo XXI. Barcelona.

Gual, Jordi. (2000)
El reto social de crear empleo.
Edit. Siglo XXI. Barcelona.

Guerrero, Diego. (2002)
Competitividad teórica y política.
Edit. Ariel. Barcelona.

Guerrero, Diego; Guerrero, Marina. (2000)
Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor.
Dpto. Economía aplicada de la universidad Complutense de Madrid.
Madrid, España.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar.
(2010)
Metodología de la Investigación.
Edit. McGraw-Hill. México.

Kerlinger, Fred. (2002)
Métodos de investigación en ciencias sociales.
Edit. McGraw-Hill. México.

Keynes, John. (1936)
Teoría general del empleo, el interés y el dinero.
Edit. FCE. México.

Lazarus, Richard. (1984)
Estrés y Procesos Cognitivos.
Edit. Martínez Roca. Madrid.

Marx, Karl. (1867)
El capital. Libro 1.
Edit. Siglo XXI. Madrid.

Marx, Karl; Engels, Friedrich. (1848)
Manifiesto comunista.
Edit. Nórdica libros. México.

Mechali, Ruth. (1998)
Domine su estrés.
Edit. Granica. Argentina.

Mendenhall, William. (2008)
Introducción a la probabilidad y estadística.
Edit. Thomson. México.

Mingote Adán, José Carlos; Pérez Corral, Francisco. (1999)
El estrés médico. Manual de autoayuda.
Edit. Díaz de Santos. España.

Morley, Samuel. (1999)
Inflación y desempleo.
Edit. Interamericana. México.

Muchinsky, Paul M. (2006)
Psicología aplicada al trabajo.
Edit. Thomson Learning. México, D.F.

Ortiz Lachica, Fernando. (2007)
Vivir sin el estrés.
Edit. Pax. México.

Pagés Bergés, Eugenia; Reñe Teole, Alba. (2008)
Como ser docente y no morir en el intento. Estrés en el aula.
Edit. Grao. España

Palmero, Francisco y Cols. (2002)
El estrés y el bienestar.
Edit. McGraw-Hill. Madrid.

Pastor, Vicente Jaime (2010).
Introducción a la economía y hacienda pública II.
Edit. Valencia. España

- Paterson y Neufeld (1984)
La respuesta al estrés y parámetros estresantes.
Edit. Springer. México.
- Potter A, Beverly. (1991)
Estrés y rendimiento en el trabajo.
Edit. Trillas. México.
- Ramírez de Arellano, Javier. (2008)
Manual Ibermutuamur: Cómo combatir el estrés laboral.
Edit. Arteanima. Madrid.
- Rodríguez, Ana María. (1992)
Las perspectivas de intervención profesional de los egresados.
Tesis inédita de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
Morelia, Michoacán.
- Rodríguez, Gerardo y cols. (2002)
Estrés laboral. Consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento.
Edit. Springer. México.
- Rodríguez, Ignacio. (1998)
Tesis inédita de la Universidad de Valencia, Facultad de Psicología. Estrés laboral y bienestar psicológico en jóvenes trabajadores.
Madrid, España.
- Rojas, Raúl (2011).
Formación de investigadores educativos.
Edit. Plaza y Valdés. México.
- Rout, Usha; Rout, Jaya. (2002)
El manejo del estrés por profesionales de la salud.
Edit. Manual Moderno. México.
- Rowshan, Arthur. (1997)
El estrés.
Edit. Cegal. México.
- Selye, Hans. (1976)
El estrés de la vida.
Edit. McGraw-Hill. México.
- Smith, Adam. (2002)
La riqueza de las naciones.
Edit. Biblioteca de Economía. México

Spielberger, Charles D.; Díaz Guerrero, Rogelio. (2011)
IDARE. Inventario de ansiedad: Rasgo-Estado.
Edit. Manual Moderno. México.

Stora Jean, Benjamín. (1991)
El estrés.
Edit. Moderna. México.

Suárez Suárez, Andrés. (1992)
Economía y administración.
Edit. McGraw-Hill. España.

Valencia, Jiménez Azucena. (2011)
El trabajo y el estrés.
Edit. Arteanima. España.

Werther, William; Davis, Keith (2004)
Administración de personal y recursos humanos.
Edit. McGraw-Hill. México.

Wilkinson, Greg. (1999)
El estrés.
Edit. Grupo Zeta. México.

Yanes, Jesús. (2008)
El control del estrés y el mecanismo del miedo.
Edit. Manual Moderno. México.

MESOGRAFÍA

Alva Santos, Antonio. (2009)

“Diseño metodológico”

http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1177276557513_587608076_5066/diseño-1.pdf

Cano Vindel, Antonio. (2012)

“La naturaleza del estrés”.

Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (Revista)

http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

Diccionario de la Real Academia Española (2001)

Significado de desempleo.

<http://www.rae.es/search/node/desempleo>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014)

“Ocupación y empleo”.

<http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/temas/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

Ley Federal del Trabajo. (2014)

Artículo 82. Última reforma publicada DOF 30-11-2012

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Martínez Coll, Juan Carlos. (2007)

“El Desempleo”

<http://www.eumed.net/cursecon/14/index.htm>

Muñoz Aguilar, Tonatiuh. (2013)

“Frustración, estrés y suicidio, consecuencias del desempleo”

Imagen Poblana. Universidad Autónoma de Puebla

<http://imagenpoblana.com/2012/frustracion-estres-y-suicidio-consecuencias-del-desempleo>.

Organización Mundial de la Salud. (2001)

Datos y estadísticas.

<http://www.who.int/es/>

Organización Internacional del Trabajo. (2006)

“Seminario sobre el empleo y desempleo: análisis y pertinencia de los conceptos básicos de las estadísticas”

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms_101398.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008)

“¿Qué es el trabajo decente?”

http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2010)

“Conceptualización y resultados de desarrollo 2010-2011”

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf

Torres-Verdugo, Ángela. (2012)

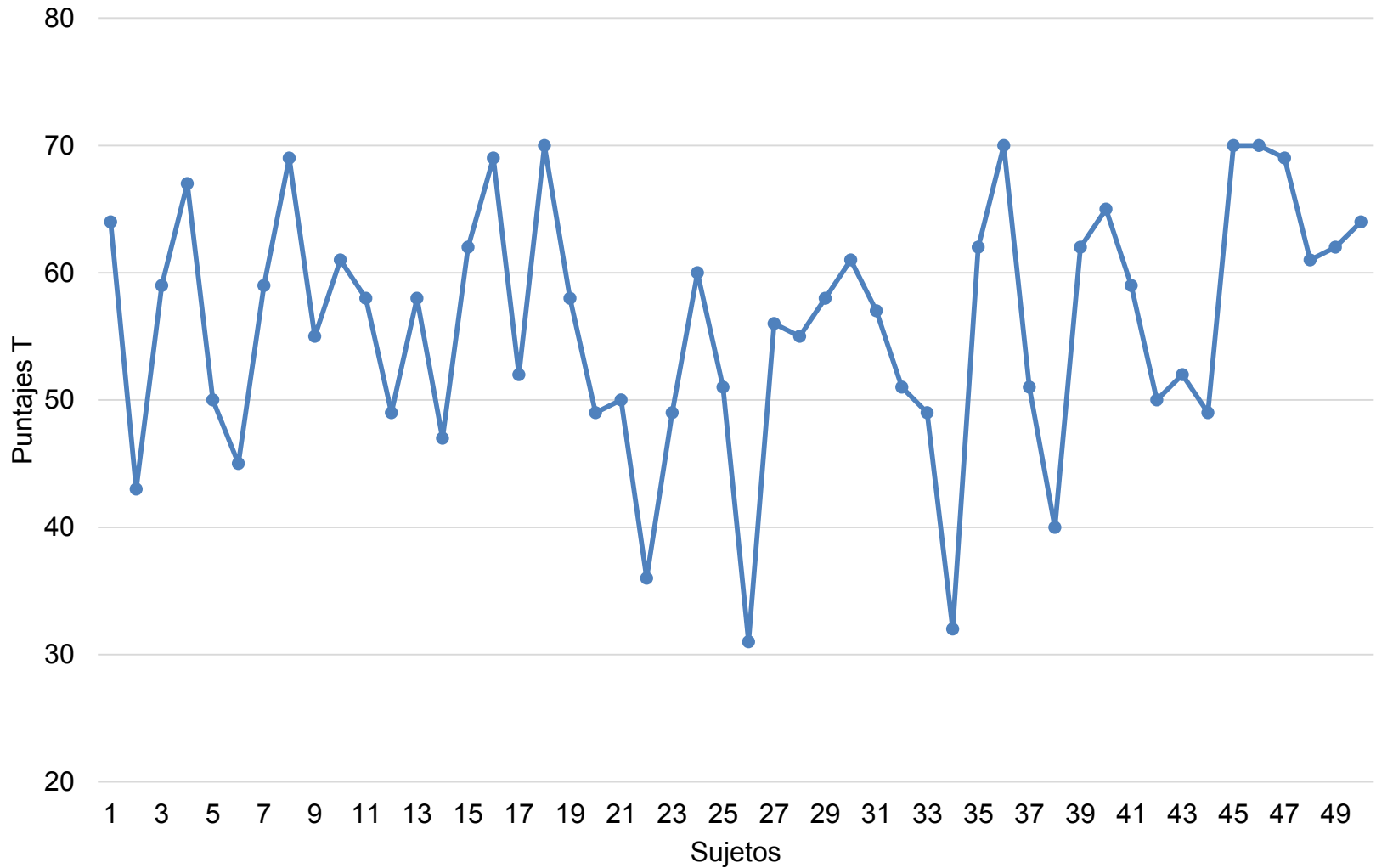
“Encuesta sobre el desempleo”

Revista Universia.

http://www.universia.net/nosotros/files/MemoriaUniversia2012_BAJA_DEF.pdf

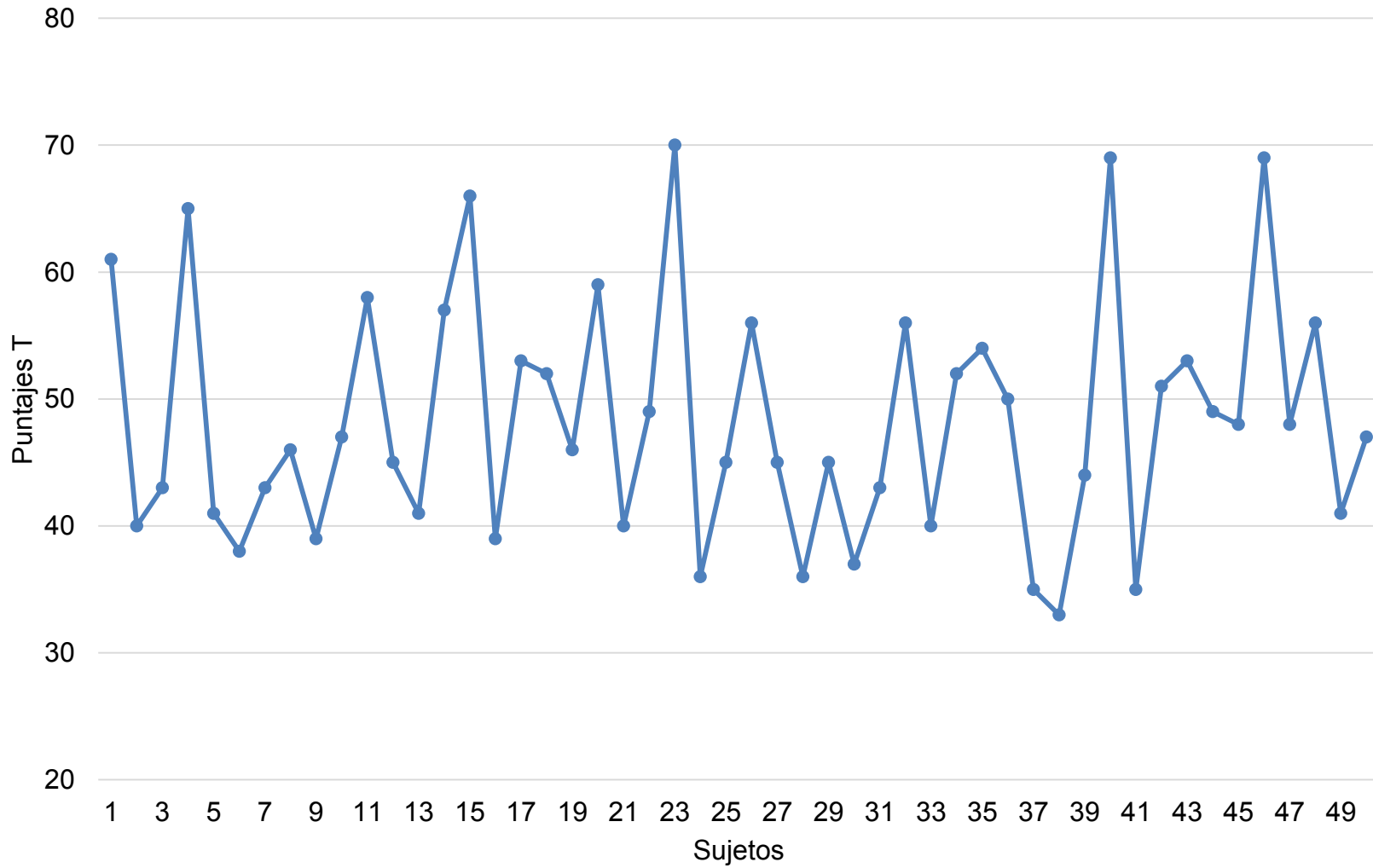
ANEXO 1

Puntajes de Ansiedad-Rasgo en egresados sin empleo



ANEXO 2

Puntajes de Ansiedad-Rasgo en egresados con empleo



ANEXO 3

Comparación de puntajes de Ansiedad-Rasgo en egresados sin empleo y con empleo

