

331525



UNIVERSIDAD
INSURGENTES

Plantel Xola

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CON INCORPORACIÓN
A LA U.N.A.M. CLAVE 3315-25

“EL NIVEL DE ESTRÉS EN MUJERES
Y HOMBRES ADULTOS EMPLEADOS(AS)
Y DESEMPLEADOS(AS)”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

JACQUELINE DARIA MONTES DE OCA CHÁVEZ

DIRECTORA: LIC. CLAUDIA MÓNICA RAMÍREZ HERNÁNDEZ

MÉXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Gracias a Dios por la vida, por permitirme ver y disfrutar este logro tan importante, gracias por todos los regalos que me ha dado, por darme una familia, un esposo y tu eterna comprensión.

Gracias a mis padres Ignacio y Elena por todo su apoyo, su amor, por ser dos personas exitosas, y que siempre han logrado lo que se han propuesto, gracias por darme la mano cuando más lo necesite.

Los Amo y los quiero.

Amando gracias por ayudarme a concluir esta meta, la cual es una de tantas que tendremos que realizar juntos de hoy en adelante, gracias por tu paciencia, tu tolerancia, tu ternura, por amarme incondicionalmente.

Te Amo

A mis hermanos Víctor y José por quereme tanto y apoyarme, al igual que Adriana y Cristina por demostrarme lo especial que soy para ellos.

Los quiero

A mis sobrinos Stefany, Signacio, Victor, Julián, Ivana. Los cuales son unas eternas sonrisas que llenan de alegría mi corazón. Dedicado a ellos para que siempre se propongan metas y lleguen hasta ellas, y que nunca se den por vencidos.

Los quiero mucho

A mi Directora de tesis Lic. Claudia Mónica por guiarme en este proyecto, por su comprensión

A mis amigas (Nancy, Angelica, Emma, Daniela, Andrea, Claudia) por demostrarme que la vida tiene varios matices, las quiero mucho chicas

A mis revisores María Eugenia, Martha Montoya, Odette, Angel Gracias por acompañarme en este proyecto

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
RESUMEN	I
INTRODUCCIÓN	II
I. MARCO TEÓRICO	6
CAPÍTULO 1 DEFINICIÓN E HISTORIA DEL TRABAJO.	7
1.1. Antecedentes históricos del trabajo.	7
1.2. Definición de trabajo.	13
1.3. El trabajo en México.	17
1.4. El ingreso de la mujer al mundo laboral.	25
1.4.1. <i>La doble jornada de trabajo de las mujeres.</i>	34
1.5. El desempleo.	43
1.6. Consecuencias del desempleo.	47

CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA ENFOCADA AL ÁMBITO LABORAL.	52
2.1. ¿Qué es la psicología?.	52
2.1.1. <i>Psicología industrial.</i>	53
2.1.2. <i>Psicología del trabajo ó laboral.</i>	57
2.1.3. <i>Psicología organizacional.</i>	62
2.2. Teorías administrativas en psicología.	65
2.2.1. <i>Teoría de Taylor.</i>	65
2.2.2. <i>Teoría de Elton Mayo.</i>	68
2.2.3. <i>Teoría de Herzberg.</i>	70
2.2.4. <i>Teoría de McGregor.</i>	72
2.2.5. <i>Teoría de Maslow.</i>	75
2.2.6. <i>Teoría de McClelland.</i>	80
CAPÍTULO 3 ESTRÉS.	85
3.1. Definición de estrés.	85
3.2. Antecedentes históricos del estrés.	87

3.3. Teorías que explican el estrés.	96
3.3.1. <i>Enfoque fisiológico.</i>	96
3.3.2. <i>Enfoque psicológico.</i>	98
3.3.3. <i>Enfoque social.</i>	99
3.4. Causas del estrés.	101
3.5. Efectos o consecuencias del estrés.	109
3.5.1. <i>Consecuencias fisiológicas.</i>	116
3.5.2. <i>Consecuencias psicológicas.</i>	120
3.5.2.1. <i>Efectos psicológicos del estrés en el trabajo.</i>	121
3.5.3. <i>Consecuencias sociales.</i>	124
II. METODOLOGÍA.	128
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	128
2.2. JUSTIFICACIÓN.	128
2.3. OBJETIVOS.	133
2.3.1 <i>Objetivos Generales.</i>	133
2.3.2. <i>Objetivos Específicos.</i>	133

2.4. HIPÓTESIS.	134
2.5. VARIABLES	135
2.5.1. <i>Tipo de variables.</i>	135
2.5.2. <i>Definición conceptual.</i>	135
2.5.3. <i>Definición operacional.</i>	136
2.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	137
2.7. MÉTODO.	137
2.7.1. Muestreo.	137
2.7.2. Muestra.	137
2.7.2.1. <i>Criterios de inclusión.</i>	138
2.7.2.2. <i>Criterios de exclusión.</i>	138
2.7.3. Escenario.	138
2.7.4. Material.	139
2.7.5. Instrumentos.	139
2.7.5.1. <i>Escala de apreciación del Estrés.</i>	139
2.7.5.2. <i>Solicitud de empleo.</i>	145
2.7.5.3. <i>Ficha demográfica.</i>	146

2.7.6. Procedimiento.	146
2.7.6.1. <i>Procedimiento para desempleados.</i>	146
2.7.6.2. <i>Procedimiento para empleados.</i>	148
III. RESULTADOS.	150
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.	161
V. CONCLUSIONES.	175
VI. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.	181
BIBLIOGRAFÍA.	182
ANEXOS.	194
-A Ejemplares de estrés General	194
-B Ejemplares de estrés Sociolaboral	196
-C Hojas de respuestas	198
-D Solicitud de empleo	199
-E Ficha demográfica	201

LISTA DE FIGURAS

Figura		Página
A	Nivel de estrés general entre empleados(as) y desempleados(as).	141
B	Nivel de estrés sociolaboral entre empleados(as) y desempleados(as).	142
C	Nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.	143
D	Nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.	144
E	Nivel de estrés general entre hombres desempleados y hombres empleados.	145
F	Nivel de estrés sociolaboral entre hombres desempleados y hombres empleados	146
G	Nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.	147
H	Nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.	148

LISTA DE TABLAS

Número		Página
1	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre empleados(as) y desempleados(as).	141
2	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre empleados(as) y desempleados(as).	142
3	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.	143
4	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.	144
5	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre hombres desempleados y hombres empleados.	145
6	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre hombres desempleados y hombres empleados.	146
7	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.	147
8	Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.	148
9	Datos de ficha demográfica.	149

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue medir el nivel de estrés general y sociolaboral en hombres y mujeres empleados(as) y desempleados(as) con edades entre 25 a 65 años, utilizando la Escala de Apreciación del Estrés, (EAE) de Fernández Seara y Mielgo Robles.

La muestra estuvo formada por 120 sujetos tomados de una dependencia gubernamental y divididos de la siguiente manera: 60 empleados(as), y 60 desempleados(as) 30 hombres y 30 mujeres respectivamente para cada grupo.

Los resultados obtenidos en la (EAE) fueron analizados de acuerdo a los criterios de la misma, estos a su vez indicaron que existen diferencias significativas del nivel de estrés entre hombres y mujeres desempleados(as), pero únicamente en la escala sociolaboral, dando como resultado mayor nivel en las mujeres, mientras que en la escala general no se observaron diferencias.

En esta investigación se concluye que un factor estresante para hombres y mujeres empleados(as) y desempleados(as) es la inseguridad económica y la incertidumbre de la misma por parte del gobierno, además del factor de la doble jornada para la mujer.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) 2003, registra que la población económicamente activa en México es de cincuenta millones de personas; sin embargo en la actualidad existe una tasa de desempleo abierto en la ciudad de México del 2.96%. La tasa del desempleo en mujeres es mayor que la de los hombres; las cifras del mes de diciembre del 2003 refieren que el desempleo en hombres es del 2.78% y para las mujeres es del 3.26%.

En esta investigación se observó el nivel de estrés en mujeres y hombres desempleados(as); es importante destacar que todas las personas presentan cierto nivel de estrés, que provoca un sentimiento de bienestar, el cual es necesario para la salud; pero cuando esto se desequilibra o descontrola es a lo que Lazarus (1986) define como estrés psicológico que es el resultado de una relación entre el sujeto y el entorno, el cual es evaluado por aquel como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

El estrés es la reacción fisiológica, psicológica y también de comportamiento de un individuo que se esfuerza por amoldarse a las presiones, tanto internas como externas y adaptarse a las mismas. Sin embargo, el estrés es personal, es decir, que cada individuo puede percibir una determinada situación como estresante o amenazante y otra persona, esa misma situación, no la percibe de la misma forma, esto dependerá de la manera de afrontamiento de cada quien, de la imagen que tenga de sí mismo, e incluso de la cultura. (Lazarus, 2000).

Una de las posibles causas de estrés son los cambios, cuando se supera la capacidad de adaptación. Por ejemplo, cambios en el trabajo, como puede ser el desempleo; En las mujeres la doble jornada de trabajo, una alimentación incorrecta, el fumar, el ruido, escasa autoestima, cambio del ritmo habitual, etc.

Y dichas causas pueden presentar síntomas como puede ser el cansancio físico y mental, abuso tanto de alcohol como de tabaco, también de medicamentos, enfermedades cardiovasculares, pérdida de apetito, dolores de cabeza y espalda, falta de concentración, aumento de la agresividad, etcétera. (Balderas, 2002).

Por lo antes mencionado, es importante mantener un equilibrio del estrés ya que si no, se puede llegar hasta una grave enfermedad. (Morris, 1990).

En nuestro país más de medio millón de personas se encuentran desempleadas, tanto hombres como mujeres se ven afectados(as), ya que de forma repentina fueron privados(as) de su fuente de ingreso, aunque también hay algunas personas que renuncian de forma voluntaria, ya sea porque tienen en puerta otra oferta de trabajo, o simplemente por superación personal, ya sea por desarrollo profesional o por la cuestión económica.

Es importante mencionar que el trabajo es uno de los elementos más importantes en la vida del ser humano, ya que la mayor parte de su tiempo lo utiliza en el campo laboral.

La persona que trabaja se siente útil, sabe que está haciendo algo en beneficio suyo y de su familia, y por lo tanto cuando se encuentran privados de eso, ya no hay dónde ejercitar aquello para lo cual están capacitados, por ejemplo un arquitecto, ingeniero civil, psicólogo etc.

Existen diferentes razones para que hombres y mujeres trabajen (ganar dinero, lograr reconocimiento y satisfacer necesidades personales). Hay una tendencia a que las mujeres ganen menos dinero que los hombres, y aunque en la actualidad muchas mujeres obtienen mejores trabajos que en años anteriores, todavía realizan labores que están mal remuneradas o simplemente no se reconoce la calidad del trabajo doméstico en el propio hogar, ya que de éste no se percibe ninguna remuneración económica.

La pérdida del empleo implica uno de los factores que se encuentran vinculados con la presencia de estrés, angustia y depresión. Los efectos del desempleo en un individuo, dependerán de la intensidad del estímulo, cuán repentina sea la pérdida de empleo y el tiempo de desempleo que ha transcurrido.

Los hombres cuando se quedan sin empleo, pueden sentir que ya no tiene nada importante que hacer, esto se debe a un problema cultural, ya que el cuidar a los niños o ir por ellos a la escuela son actividades que ellos no consideran importantes, no les otorgan el mismo sentido de responsabilidad que a las laborales fuera del hogar. Por otro lado, la mujer reparte sus responsabilidades entre el trabajo, los hijos, el hogar y la vida en pareja; procura mantener la armonía en todos sus ambientes, y les otorga la misma importancia a todos.

También los cambios sociales influyen en el empleo y estos se ven afectados recíprocamente, ya que las expectativas de vida aumentan y por consiguiente las personas se dan a la búsqueda de otro trabajo. En nuestros tiempos los cambios económicos se dan con mayor rapidez y provocan despidos de empleados a gran escala.

Por todo lo antes mencionado, se pretende medir y observar el nivel de estrés general y sociolaboral en hombres y mujeres desempleados(as) y empleados(as) que están en edad adulta.

En la investigación se expone la definición e historia del trabajo en México, el ingreso de la mujer al mundo laboral, la doble jornada de trabajo de las mujeres, el desempleo y sus consecuencias; así como los antecedentes históricos de la psicología enfocada al ámbito laboral, teorías administrativas en psicología, finalizando con la definición, antecedentes históricos, teorías, causas y consecuencias del estrés. Por último aparecen los resultados encontrados en la investigación, así como un análisis de resultados, conclusiones, límites y sugerencias dando pie a investigaciones futuras.

I. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO

1

TRABAJO



CAPITULO 1 TRABAJO

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO.

En las primeras etapas de la civilización humana, llamada etapa primitiva, el trabajo consistía en que el hombre era un buscador y recolector de comida, cazaba, se dedicaba a la pesca y la recolección de frutas; es decir, vagaban de un lugar a otro, por lo cual eran nómadas.

Posteriormente con el descubrimiento de la agricultura y la domesticación de algunas especies animales nació una nueva modalidad en la forma de trabajar y de procurarse el sustento, se pasó de la etapa nómada a la sedentaria. Por lo tanto surgen las primeras comunidades y la necesidad de trabajar comunitariamente. En un primer momento el hombre trabaja para poder subsistir y una vez que tuvo la subsistencia asegurada, como el alimento, el vestido y la habitación, el hombre trabajó para satisfacer otras necesidades, tales como el mejorar su nivel de vida; y su poder adquisitivo. (Cepeda, Peralta y Rodríguez, 1995).

Ovado y Trejo (1987) hablan de dos hechos sobresalientes en la historia de la humanidad han marcado una serie de cambios en las relaciones entre hombre y mujer, uno es como ya se mencionó anteriormente la agricultura y la domesticación de animales; ante esta situación se divide el trabajo por sexos en función de una base biológica, ya que la maternidad, la alimentación y el cuidado de los niños limitaba la movilización de la mujer por un lado, y por el otro ampliaban el campo de las actividades constantes de caza, el hombre llega a descubrir lo que es el rebaño y la domesticación de los animales.

Mientras que las mujeres habían permanecido en un tipo de vida más sedentaria, por ejemplo recolectando plantas y aprovechándolas para diferentes usos, son consideradas como las precursoras de la agricultura. Era empleado el trueque, es decir, el cambio de ciertas cosas (alimentos, animales, vestidos, granos, etc.).

Con la domesticación de los animales y el uso del arado, la agricultura dejó de ser una ocupación femenina comenzando a ser practicada por el hombre; además la cría de animales y el descubrimiento de los metales intensifican la actividad económica, la riqueza en forma de granos, rebaños y otros bienes empieza a acumularse y se hace necesaria más mano de obra para cuidarla y reproducirla; Esto se va a obtener sometiendo a otros hombres a la esclavitud para beneficio de una minoría.

Con el crecimiento de las comunidades viene la necesidad de expandirse para así poder mantener el nivel de vida, y también la subsistencia. Sin embargo con dicha expansión viene la guerra y con ella la esclavitud. (Cepeda, Peralta y Rodríguez, 1995).

Por lo tanto todas las actividades agrícolas pesadas eran asignadas para los esclavos, provenientes de los pueblos nativos conquistados, cultivadores sedentarios del suelo. Desde el punto de vista social surgen dos clases sociales: los dominantes y los dominados. Trueba (1980) comenta que el hombre descubre que en lugar de realizar personalmente el esfuerzo que significa el trabajo, puede utilizar el esfuerzo de otros hombres, obligándolos a trabajar al servicio de quien siendo más fuerte les domina.

Ovado y Trejo (1987) dicen que el valor de la mujer decae porque su trabajo productivo puede ser realizado por esclavos y también porque las mujeres esclavas son usadas como objeto sexual de placer (el marido puede tener relaciones sexuales con cualquier mujer, en tanto que ésta debe ser monógama).

La mujer pierde fuerza y es relegada al encierro del hogar y a la incomunicación, su importancia se va a centrar en la maternidad, por lo tanto la esterilidad eran vista como una gran maldición.

Una nueva modalidad de trabajo aparece en la edad media y se caracteriza porque el señor feudal se compromete a prestar protección a los siervos a cambio de la fidelidad y obligación de éstos de prestarle ciertos servicios. Esta forma de trabajo guarda algunos parámetros comparables con el México precolonial, en donde las tribus sometidas rendían tributos a los vencedores.

Cepeda, Peralta y Rodríguez (1995) hablan que después de la conquista fueron esclavos de la “encomienda”, es decir, el reparto de indios y tierras a los españoles por Hernán Cortés, para que estos les trabajaran con la condición de enseñarles la religión católica y de defenderlos de cualquier peligro. Es importante mencionar que los dueños de cada “encomienda” explotaron sin misericordia el trabajo de los esclavos, sin cubrirles salario alguno, ni darles de comer; exigiéndoles en cambio, tributos indebidos y tratándolos como animales.

En la edad media se inicia la evolución de los medios de trabajo, es decir, el perfeccionamiento de las herramientas, como la máquina sin motor, el molino de viento y agua; aparece en las ciudades la artesanía, por lo tanto los trabajadores se ven en la necesidad de agruparse en gremios (aunque el trabajo se realizaba individual) para defender sus intereses y derechos frente a otros grupos sociales. Esto significó el surgimiento de una forma de organización.

Por otro lado se da una especialización y división de trabajo por oficios como por ejemplo: zapateros, herreros, plateros, etc., era un trabajo artesanal organizado por oficios; dicha división se acentúa más con la aparición de la revolución industrial.

La revolución industrial hizo que el artesano independiente, el fabricante doméstico y el campesino pasaran a formar parte de las filas de obreros que ingresaban a las nuevas fábricas. Cabe señalar que la decadencia de la industria doméstica afectó la vida de las mujeres quienes tuvieron que recurrir a los trabajos en las fábricas y las minas en donde eran contratadas con muy bajos salarios.

El sistema de trabajo en las fábricas dio a la mujer oportunidad de desplazarse fuera del hogar y de estar en contacto con otras compañeras.

El descubrimiento de la máquina de vapor fue de gran trascendencia ya que vino a desplazar el trabajo que desempeñaban los artesanos. Prevalecen los oficios, pero en las industrias el trabajo se realizaba en virtud de un contrato de trabajo, en el cual el dueño o patrón contrata los servicios de los trabajadores por un salario prefijado y nuevamente se acentúa la división del trabajo, la distinción del trabajo mental y del trabajo muscular, el trabajador calificado del no calificado; así que el trabajo se vuelve monótono, repetitivo, mecanizado y deshumanizado en las industrias.

La ciencia y tecnología desarrollada en la Revolución Industrial, originó que en el siglo XX se desarrollara la computación electrónica, el perfeccionamiento de la comunicación, la energía nuclear, etc. (Cepeda, Peralta y Rodríguez, 1995).

Es importante mencionar que el orden de las etapas del trabajo no se dio exactamente como tal, pues se han dado en diferente época y en diferentes condiciones socioculturales. Algunas características de estas fases como el artesanado, se siguen observando en la actualidad, sin embargo, el significado que se le ha dado al trabajo parece ser universal, se ha considerado servil ya que era ejercido por esclavos o siervos. El trabajo estaba limitado a oficios manuales en los que el pensamiento casi no participaba. Se le ha considerado inhumano por las precarias condiciones en que el hombre lo realizaba en la época industrial.

Con esto se crea el proletariado y surge la conciencia de clases, se crea la clase de quienes descansan mientras su dinero trabaja por ellos. Nace el sistema capitalista. Surge el salario y la venta del trabajo en pública subasta, la jornada de trabajo que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Grados, 2001). Se crea gran temor y desconfianza entre patrón y obrero, el trabajo se convierte en la antítesis de toda fidelidad, nacen los sindicatos en 1799 para reivindicar los derechos salariales del trabajador.

Entre las consecuencias laborales que trae consigo la máquina, Suárez (1983) encontró las siguientes:

- 1) La reducción de la importancia del elemento humano dentro de la producción, ya que cuidan más a la máquina que a los hombres, pues ellas cuestan más y producen más.
- 2) Se vuelve rutinario el papel del obrero; es decir, una especie de robot programado para hacer un movimiento y dejar a un lado su iniciativa.

- 3) Condiciones físicas peligrosas y nocivas; con la tecnología han aumentado los riesgos de accidentes, el ruido, la producción de vapores tóxicos; cabe señalar que el ruido produce aislamiento entre los diversos trabajadores y dificulta la comunicación
- 4) El desplazamiento de la mano de obra, esto trae consigo el desempleo y la frustración económica, unida a la inseguridad en los afortunados que tienen un empleo, pues temen perderlo en cualquier momento.
- 5) Disminución del salario real, ya que se invierte más en las máquinas que en los hombres, el trabajo humano pierde su valor no sólo sentimental sino monetariamente.

La invención de la máquina crea problemas psíquicos, por ejemplo, el artesano en cada pieza que realizaba ponía su sello personal, en cambio en la fábrica el trabajo es rutinario, y sobre todo mecanizado, no permite la autoexpresión y la autorrealización de los trabajadores.

En los países subdesarrollados, como es el nuestro se reconoce que cuando existe carencia de suficientes recursos financieros el problema principal no es tanto la cantidad, sino la calidad del empleo, pues hay un gran número de población que carece de recursos financieros o de respaldo económico que les permite sostenerse durante un periodo de espera mientras encuentra un trabajo adecuado. Es importante mencionar que el incremento de la fuerza de trabajo derivado del crecimiento de población no elevaría la producción, sino acrecentaría el subempleo.

Cepeda, Peralta y Rodríguez, (1995) encontraron que aún en el siglo XX, en México , se ha quedado la idea de que el trabajo es denigrante y es símbolo de castigo u opresión, ya que inconscientemente castigamos con trabajo al niño que se porta mal, al trabajador que no cumple, que falta, etc. Sin embargo el trabajo es el único medio de autodesarrollo y crecimiento en la vida del hombre.

1.2. DEFINICIÓN DE TRABAJO.

El trabajo es un proceso, una actividad entre el hombre y la naturaleza, ya que el hombre pone en acción sus fuerzas corporales y psíquicas así como su capacidad de organización para ejecutar las distintas maneras de enfrentarse a la naturaleza.

El objetivo de dicha actividad es la producción de bienes o servicios que satisfagan los requerimientos de las distintas demandas humanas, cualquiera que sean éstas. Es importante mencionar que el trabajo ha estructurado a las sociedades humanas, estructura la vida de la comunidad y en particular la de los individuos.

Neff (1979) señala algunos elementos en la concepción del significado del trabajo: a) Es una actividad humana; ya que solo los hombres trabajan, b) Es una actividad individual, el hombre ha elaborado procedimientos para procurar sus medios de subsistencia, c) Es una actividad autopreservadora, ya que se lleva a cabo para poder conservar la vida, y d) Es una actividad alteradora, ya que su objetivo es modificar el ambiente físico del hombre para mantener su seguridad.

Por lo tanto Neff (1979) propone que “El trabajo es una actividad instrumental llevada a cabo por seres humanos cuyo objeto es preservar y conservar la vida, y que está orientada hacia una alteración planificada de ciertas características del medio humano.

Reyes (1976) opina el que el “trabajo es la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios y por ello realizada con sujeción a normas de eficiencia”.

Fernández (1973) define el trabajo “como aquella situación humana en la que el trabajador consigue una alta producción a través de la expresión y desarrollo de su personalidad en un ambiente técnico e interpersonal que favorezca su sana incorporación a un grupo o sociedad”.

Grados (2001) comenta que la Ley Federal del Trabajo concibe a éste como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. (Artículo 8). El trabajo realizado por los individuos es pagado mediante un salario.

El salario es la expresión monetaria del valor de la fuerza de trabajo que coincide con el sueldo o paga que recibe el trabajador en dinero. El salario tiene dos significados: uno económico y otro de prestigio. El salario establece la posición y el estatus con respecto a los demás es el signo de la valoración que la sociedad materialista da al propio trabajo. Existe el salario en función del tiempo trabajado (por horas, meses, quincenas); en función de la producción (medido en número de piezas, porcentaje de ventas, etc.); salario básico con prima de producción (salario mínimo impuesto por la ley, al cual se agrega una prima de acuerdo con la producción); salario por antigüedad (por el tiempo de permanencia en el trabajo) (Suárez, 1983).

Los elementos que integran el salario son: pagos hechos en efectivo para cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad y prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, 2003).

Pero también dicho trabajo se tiene que realizar en un periodo determinado llamado Jornada de trabajo. El Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo estipula que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Desde luego, la jornada no debe exceder de ocho horas diarias.

En la práctica los trabajadores y patronos suelen establecer jornadas de trabajo acumuladas, o sea jornadas diarias superiores a ocho horas, incluso hasta 24 horas pero sin exceder el máximo de 48 horas de trabajo a la semana, permitido por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 59.(Grados, 2001).

La Ley Federal del Trabajo regula tres clases de jornada de trabajo de la siguiente manera:

Jornada	Comprende	Duración
Diurna	De las 6 a las 20 horas	8 horas máximo
Nocturna	De las 20 a las 6 horas	7 horas máximo
Mixta	Periodos de las jornadas diurnas y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media	7 ½ horas máximas

1.3. EL TRABAJO EN MÉXICO.

En la actualidad la importancia del trabajo se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana así como en ambientes extralaborales. El trabajo como categoría social ofrece los siguientes aspectos significativos para el individuo (Monsivais, 1986).

- a) **Contar con dinero** ya que permite acceder a los objetos necesarios para la reproducción de sus condiciones de existencia material.
- b) **Proveerse de una actividad en la cual canaliza las energías físicas y mentales mediante una tarea**, permitiéndole así el establecimiento de metas realistas en función de sus capacidades.
- c) **Una estructura temporal que permite dividir el tiempo en segmentos**, dicha división establece ritmos espacio-temporales de trabajo y descanso.
- d) **Contacto social**, el ser humano requiere de una interacción social, con una amplia gama de experiencias, por ejemplo la afiliación a grupos formales a partir de los cuales se organizan actividades que matizan los procesos de socialización y de formación de actitudes hacia objetos sociales específicos.
- e) **Identificación con instituciones sociales y las normas que de ellas se derivan**.
- f) **Estatus**, ubica al sujeto en un nivel social específico.

El trabajo permite entablar contactos significativos en un contexto social más amplio que el familiar lo que posibilita la identificación personal con grupos diferentes.

Vidal, (2000) menciona que en la revista *Management Today* se realizó un estudio, en el que se compara el funcionamiento entre las empresas mexicanas y latinoamericanas con las angloamericanas; en dicho estudio se concluye que las empresas mexicanas:

- a) Cuentan con estructuras jerárquicas verticales que promueven relaciones autoritarias o paternalistas.
- b) Son empresas cuyo manejo ha sido tradicionalmente familiar, por tanto carecen de normatividad y sistematización.
- c) La dirección y organización del trabajo se basa en tradiciones y costumbres, con descuido del diseño técnico. Al ser obsoletos los sistemas, se resta oportunidad de competitividad.
- d) En cuanto a las relaciones interpersonales se da la desconfianza, al encontrarse imbuidas por la lucha de poder.

El trabajo conlleva a metas y propósitos personales, esto va más allá de la remuneración económica dándole un significado psicosocial a la vida.

Robleda (citado en Monsivais, 1986) comenta que el trabajo satisface cuando menos siete necesidades elementales de la vida para existir como "hombre", las cuales son:

- 1) Alimentación.
- 2) Sexualidad y la reproducción.
- 3) Habitación.
- 4) Vestido.
- 5) Conservación de la salud.
- 6) Educación.
- 7) Diversión.

Todos estos aspectos están involucrados en las sociedades actuales y sus necesidades permiten entender la motivación en relación al trabajo más allá del factor salario.

El trabajo posibilita a las personas contar no sólo con medio de subsistencia, sino con reconocimiento social; este valor se ha ido perdiendo, en gran parte, al sustituir al hombre por nueva tecnología (Vidal, 2000).

El trabajo es un constitutivo esencial de la naturaleza humana, es la expresión y autorrealización del ser humano, el trabajo debe ser fuente de satisfacciones, ya que mediante el trabajo el hombre constituye su felicidad y la de sus semejantes. Todo trabajo es noble pues manifiesta y realiza al hombre; el anhelo de todo ser humano es comportarse activamente ante la sociedad y esforzarse por construir un mundo más feliz.

Vidal (2000) comenta que el modelo que actualmente promueve el Estado, busca descargar a las empresas y al mismo Estado de la responsabilidad de garantizar a la población condiciones mínimas de bienestar. Al reducir las prestaciones que las empresas otorgan a sus trabajadores y el disminuir el gasto social, los trabajadores sufren otro descenso en sus condiciones de vida y deben cubrir esas necesidades con sus propios recursos.

La realidad social y económica que ha prevalecido en el país durante los últimos años está marcada por el atraso tecnológico, la precariedad salarial y el desempleo. Sin embargo se busca modificar esta situación mediante reformas tendientes a integrar a los diferentes sectores de la producción, ya sean micro o grandes empresas.

También es importante mencionar que se requiere que los trabajadores obtengan una mayor educación para lograr que se adecuen a las nuevas exigencias laborales; sin embargo, según Murguía (1992) esto no es tan cierto; para él, el nivel educativo de la fuerza laboral no está determinado por los requerimientos de la estructura ocupacional, sino por la tradición histórica y cultural del país. Describe cómo en México los niveles de escolaridad que se exigen para desempeñar una misma ocupación, difieren de acuerdo con la zona geográfica en que se encuentren; subraya el que a mayores niveles educativos dentro de la población, corresponde un aumento de los requisitos escolares para las mismas ocupaciones, y cuando existe una baja escolaridad, los requisitos desaparecen.

En México se ha considerado que la capacitación es el vehículo que posibilita contar con una fuerza laboral adecuada a las necesidades de las empresas, tanto en su organización como en las habilidades y aptitudes que demandan de sus trabajadores; de hecho a partir de 1970, la capacitación tiene carácter obligatorio (Ley federal del trabajo, artículo 153ª al 153X, 2003).

Micheli y Arteaga, (1994) comentan que la capacitación que los empresarios y el Estado quieren instaurar en el país obedece a los reclamos de una economía globalizada, sus programas no toman en cuenta la realidad tan heterogénea del país, marcada por el atraso tecnológico, los bajos salarios y el empleo, no se considera que la gran mayoría de las empresas mexicanas son capaces de mantenerse en la legalidad fiscal, a costa de la legalidad laboral, violando sistemáticamente las reglamentaciones sobre salarios, horas extras, capacitación y seguridad industrial.

Además, a diferencia de lo que sucede en la estructura ocupacional de los países desarrollados donde el problema se manifiesta en el desempleo abierto, en los países subdesarrollados el problema del empleo puede tener varios significados e implicaciones distintas, prevaleciendo la actividad económica de manera regular en grandes grupos de la población que perciben por su trabajo bajos ingresos y en ocupaciones muchas veces inadecuadas socialmente.

La mayor parte de las familias mexicanas no pueden vivir del trabajo de uno solo de sus miembros, se hace necesario que otros integrantes de la familia participen en la actividad económica. Esto provoca que muchos jóvenes se incorporen al mercado de trabajo a edades muy tempranas y a cambio de cualquier salario; muchos de los empleos que se ofrecen no garantizan una suficiente retribución al trabajador.

Así mismo las mujeres tienen que buscar espacios laborales para amortiguar los gastos familiares.

Las personas que no tienen responsabilidades propias de un jefe de familia, conforman la nueva fuerza de trabajo que anualmente busca incorporarse a la vida activa. La falta de suficientes oportunidades de empleo constituye un agravante más que aleja a los jóvenes de la posibilidad de una participación real en la vida social, política y cultural, de tal manera que se genera en ellos una situación dominada por sentimientos de frustración y dependencia. (Suárez, 1983).

Esto representa para la juventud la desmovilización y el alargamiento de la permanencia en el sistema educativo sin que esto sea la garantía de ocuparse en empleos satisfactorios y suficientemente remunerativos.

Cifuentes (1982) habla que en México la creación de empleos se produce a un ritmo muy inferior al crecimiento de la población aunado a la modernización tecnológica, la experiencia se vuelve indispensable para acceder a un empleo, y si hay escasez de empleos no hay manera de adquirirla, por lo que la fuerza de trabajo juvenil ó adultez temprana resiente con mayor impacto este círculo vicioso.

El problema del empleo tiene que ver con las clases y estratos sociales, las ocupaciones privilegiadas pertenecen por derecho propio a los grupos sociales de mayor educación e ingreso y aunque la eficacia sea decisiva, como criterio de elección no parece ser sino una variable dependiente de la desigualdad de oportunidades.

Los puestos mejor remunerados o de mayor prestigio exigen una larga etapa de entrenamiento escolar y práctico que resulta difícil cumplir para personas de estratos bajos, donde la obligación de trabajar llega con mucha anticipación a la mayoría de edad y cuando el entrenamiento que recibe el adolescente todavía resulta insuficiente para la incorporación al trabajo o simplemente no existe.

Es de extrema gravedad para la sociedad y específicamente para una gran parte de la población el escaso ritmo de creación de nuevos empleos, nuevos puestos de trabajo productivos, en los sectores modernos siendo precisamente los jóvenes o adultos tempranos quienes se enfrentan a la carencia de empleos estables, productivos y suficientemente remunerados (Cifuentes, 1982).

Es importante mencionar que en 1982 estalla la inflación elevada, y se vuelve un fenómeno cotidiano, así como la falta de recursos de inversión, hay graves desequilibrios de la balanza de pagos, la deuda externa no se puede pagar y el presupuesto público presenta elevados déficit. A partir de este año el contexto de la mayoría de los hogares mexicanos empieza a modificarse aceleradamente y la mujer pasa a desempeñar un papel central en el desarrollo de estrategias para enfrentar la crisis y la recesión. Después de 30 años de aumento constante, el empleo en los sectores formales de la economía empieza a decrecer (Luna y Godínez, 2001).

Por lo tanto no hubo contrataciones, sino todo lo contrario, se despiden a grandes grupos de obreros en industrias; Las mujeres ven reducidas sus opciones ocupacionales en los sectores asalariados industriales y en los servicios modernos y son testigos del deterioro salarial de los hombres así como el de sus familias.

Esta situación empeoró como resultado de la recesión de 1995, la caída del salario real y el aumento del desempleo son reflejo de ello. Por consiguiente se registraron cambios en la economía del país, considerándose incluso incorporar nuevas categorías económicas para identificar las consecuencias en la población como es la “pobreza extrema”, situación que obliga a la población a recurrir al comercio informal, así como la emigración de la población en busca de mejores condiciones de vida para sus familias, esta fuga de capital humano es consecuencia de la poca apertura que se le brinda al sector empleo, y de los bajos salarios. (Luna y Godínez, 2001).

En los últimos años, la mujer ha tenido que incorporarse al mercado laboral ya sea informal o formal, para contribuir al gasto familiar sin tener que descuidar las labores domésticas. Ante la reducción del empleo en el sector formal de la economía, las mujeres han dirigido sus esfuerzos a la creación de sus propios trabajos, situación que lleva a la proliferación de negocios informales en el pequeño comercio y en los servicios, conocido como “trabajo extradoméstico”, en el cual la mujer se desempeña vendiendo dulces, comida, manualidades, etc. Con el fin de obtener algún ingreso sin descuidar sus labores de hogar. También es importante mencionar que los salarios de las mujeres que se encuentran trabajando remuneradamente son tan bajos que se ven en la necesidad de también contar con dicho “trabajo extradoméstico”, por ejemplo dentro del mismo trabajo algunas venden ciertos artículos por catálogo (cosméticos, ropa, zapatos, etc.), para así poder lograr cubrir sus necesidades.

1.4. EL INGRESO DE LA MUJER AL MUNDO LABORAL.

En todas las etapas de la historia, la mujer aparece en su condición de trabajadora, ha trabajado la tierra, cuidado el ganado, sufrido la esclavitud, ha sido artesana y posteriormente obrera, ha sido testigo de las transformaciones tecnológicas que convirtieron el arado en tractor. Sin embargo al parecer existió una desincronización entre la tarea que desempeñó y el bajo prestigio reconocido a dicha labor (Ovado y Trejo, 1987).

En las épocas anteriores el rol de proveedor pertenecía en mayor grado a la mujer ya que era ella la encargada de la agricultura y del cuidado del sustento, mientras que el hombre con la caza aportaba una parte del sustento general. A partir de la revolución industrial, la sociedad invirtió estos papeles definiendo los roles nuevamente, es decir, el hombre es el proveedor de bienes materiales y la mujer quien cuida a los hijos. Por lo tanto la relación de pareja es definida como una relación de dependencia hacia los hombres.

En la actualidad hay muchos cambios al respecto, ya que la mujer ingresa al ámbito laboral, las mujeres casadas están revolucionando el modelo de la familia tradicional, por ejemplo uno de los movimientos importantes en México fue el de 1968 ya que influyó positivamente al cambio de ideología y la manera de vivir de la mujer.

La desvalorización de la actividad femenina llegó al punto de hacer invisible el trabajo de la mujer, ya que la noción misma del "trabajo" degeneró tanto que lo que desempeña dentro del hogar deja de ser considerado como tal; y aún actualmente no se le reconoce la calidad de trabajadora sino a aquella que ejerce remunerada fuera del ámbito familiar, ya que para el trabajo doméstico no hay recompensa monetaria, además mientras el trabajo doméstico mide la responsabilidad, el trabajo remunerado valora el éxito según el aumento progresivo de la responsabilidad y el salario.

Ovado y Trejo (1987) comentan que existe una diferencia básica entre el trabajo remunerado del hombre y el de la mujer. Esta trabaja por un lado en su hogar ocupándose del cuidado, salud y bienestar de los miembros de la familia, y por otro lado si tiene que trabajar por dinero debe salir al mercado de trabajo cumpliendo con los requerimientos que su labor le imponga; En tanto el hombre sólo trabaja fuera de su casa, es decir, una sola jornada, la mujer lo hace en forma doble: dentro y fuera del hogar.

Por lo tanto su dedicación por trabajar la lleva a cuestionarse si al hacerlo no estará privando a sus hijos de los cuidados y el apoyo emocional que necesitan ya que a través de la figura de autoridad ha asimilado la idea de que su ausencia o alejamiento pueden dañar la personalidad del niño e impedir que madure hasta ser un adulto feliz. (Ovado y Trejo, 1987).

Es importante mencionar que el desempleo afecta en mayor grado a la mujer que ha tenido una participación activa anteriormente y a la mujer que tiene un alto nivel educacional, ya que buscarán reingresar a sus trabajos. Chávez (1986) opina que generalmente la mujer casada elegirá trabajos que le permitan combinar el rol de ama de casa y trabajadora con un mínimo de desorganización familiar y resolviendo los conflictos del hogar y de la familia.

Chávez (1986) comenta que lo que se refiere a la perspectiva de la mujer hacia su trabajo, cuando la responsabilidad económica es pasajera y dan marcada prioridad al rol de esposa-madre; mientras que las mujeres profesionistas lo captan como una responsabilidad y compromiso y por consiguiente hay un mayor conflicto de roles.

Bailyn (1964) afirma que hay un mayor conflicto en la mujer profesionista casada que ve su trabajo como algo separado de su entidad, este conflicto, disminuye en las que lo perciben como una extensión de sí mismas y de su rol familiar.

Chávez (1986) encuentra que las mujeres que dan un valor más alto a la profesión son las mujeres jóvenes, solteras, sin hijos, o más allá de la etapa del ciclo familiar de hijos preescolares. Las mujeres que dan un mayor valor a lo familiar, son mujeres mayores, casadas o madres de hijos preescolares. Madres casadas, jóvenes y profesionistas tienden a dar valor a los dos aspectos, opina que se observó que la tendencia persiste hasta la adultez, aún en las etapas en que se demanda su atención maternal.

Cabe señalar que las investigaciones de Poloma, Pendleton y Garland (citado en Chávez, 1986), estudiaron la línea de desarrollo profesional de la mujer a través de las etapas del ciclo vital de la familia, encontraron que es diferente a la línea de desarrollo seguida por el hombre:

- a) Las mujeres que se encuentran en el primer estadio o bien que no tienen hijos no ven alterado su desarrollo profesional por el matrimonio, nuevamente se enfatiza que la presencia de los niños lo altera.
- b) Dependiendo de la resistencia física y de su propia filosofía acerca del cuidado de los niños, mujeres en el segundo y tercer estadio (nacimiento de los hijos a la edad preescolar), tienden a reducir su involucramiento profesional, algunas lo interrumpen, otras reducen el horario o desempeñan tareas profesionales que puedan hacer en casa.
- c) En las etapas cuarta y quinta (hijos en edad escolar a la adolescencia) se incrementa el desarrollo profesional; generalmente esto es aceptado con agrado por los hijos adolescentes ya que evita la sobreprotección.
- d) En las etapas sexta y séptima (hijos en etapa adulto-joven a la familia de la media vida), la mujer entra en la cima de su carrera, se incrementa la posibilidad de investigar, escribir, viajar, aún cuando demandas familiares por problemas específicos pueden truncar el desarrollo pleno de su profesión.
- e) El octavo estadio (familia en envejecimiento), únicamente se infiere que la mujer tiende a aplazar su jubilación como una manera de recuperar el tiempo perdido pudiendo trabajar medio tiempo.

En la actualidad se ha comenzado a aceptar a la mujer en actividades diversas pero realmente en la práctica aún es rechazada. Bailyn (1964) comenta que la presión familiar más fuerte para la mujer es de su marido o bien, de personas que hacen una constante comparación y evaluación de su rendimiento.

Chávez (1986) opina que el compromiso de las amas de casa se asocia con la percepción de la autoimagen de ser dependiente, emotiva, nerviosa y con temor al éxito. Mientras que las mujeres que trabajan se caracterizan por verse competentes, exitosas y con cualidades de líder, son eficientes con determinación e independencia. Estas últimas son características comúnmente masculinas y por lo tanto el éxito puede hacerlas correr el riesgo de sentir que han fallado como mujeres.

De la Fuente, 1969 (citado en Páramo, 1985) afirma que las mujeres mexicanas de clase media en adelante, notoriamente están mejor instruidas que sus madres y que sus abuelas, difieren en sus ideas; son cada vez menos tolerantes para las tareas monótonas y rutinarias del hogar. Para que la mujer esté más satisfecha consigo misma, busca participar en actividades extrafamiliares.

En la actualidad las parejas buscan apoyo en personas o instituciones sustitutas que ayuden en el cuidado de los niños. Para reducir los sentimientos de culpa por el menor tiempo que dedican a sus hijos dan más importancia a la calidad que a la cantidad de tiempo, por ejemplo el tener personas en la familia que tomen a su cargo las tareas domésticas, que planeen y resuelvan los problemas que pudieran presentarse en la casa. Otra solución es aceptar menores ingresos y menores retos laborales a fin de estar cerca de casa, como se puede representar en un horario parcial que se adecue a sus actividades familiares.

Por lo tanto se puede decir que la relación marital, la relación familiar y con los hijos parece ser especialmente sensible al trabajo de la mujer.

Culturalmente y socialmente se acepta que la mujer ingrese al mercado de trabajo siempre y cuando desempeñe tareas que se relacionan con el papel asignado a la mujer en el hogar, es decir su jefe o algún compañero tomen la imagen de la autoridad y superioridad masculina, pudiendo esto ocasionar que se les dificulte demandar igualdad de salario o de estatus cuando estos sean inferiores al de su compañero varón; para que el desempeño y la responsabilidad del trabajo sean iguales para ambos.

Cabe señalar que la mujer que triunfa en situaciones de logro fuera del hogar, ante competidores masculinos, se encuentra en una situación que se considera como poco femenina. Todo esto le crea un conflicto que se revela en un mayor nivel de ansiedad, o estrés que a su vez se refleja en su conducta, es decir, más que temer al fracaso, es el temor al éxito (Ovado y Trejo, 1987).

Además entre mayor es la escolaridad de la mujer aumenta su ingreso, y esto es un indicador de que las mujeres a medida que pertenecen a estratos de ingreso más alto, al estar mejor calificadas tienen acceso a trabajos relativamente bien remunerados y de status socialmente aceptado. Por el contrario las mujeres de familias de bajos niveles de ingreso, las oportunidades de trabajo, cuando las hay, son tan malas ya sea de ingresos como de satisfacción personal, que puede resultar más caro salir a trabajar fuera del hogar que seguir dentro del mismo.

Los hombres en edad activa permanecen en el mercado laboral desde su ingreso hasta su retiro, salvo situaciones de excepción, es importante mencionar que dicha actividad es relativamente independiente de su situación familiar.

Las mujeres en cambio, hacen a lo largo de su vida activa varias entradas y salidas al mercado laboral, tienen una actividad económica discontinua con interrupciones habitualmente asociadas como puntos de cambio en el ciclo vital, por ejemplo el casamiento, el nacimiento del primer hijo, el ingreso del último hijo al sistema escolar, etc. Por lo tanto estos constantes cambios en el ciclo vital de la mujer generan cierto estrés, ya que depende de cada individuo cómo afronte dichas situaciones para así poderlas asimilar correctamente.

Ante esto Riviére (2000) comenta que las principales transformaciones y experiencias que han marcado el cambio de las mujeres en la sociedad, a una nueva forma de vivir han sido las siguientes:

- 1) El parto deja de ser una amenaza rotunda al hecho de ser mujer: La experiencia del parto, del miedo al parto, explica cosas de la historia íntima pero compartida de las mujeres; la posibilidad de que esta experiencia se realice sin miedo y con la conciencia dispuesta a aceptar la maternidad como magnífica metáfora de la creatividad humana, abre las puertas a que las mujeres desarrollen un nuevo sentido positivo de la existencia para la colectividad.
- 2) Los anticonceptivos afianzan la idea de responsabilidad ante la reproducción: Las mujeres al poder ser más libres frente a la capacidad de fecundación, son capaces de asumir la decisión de engendrar hijos, ellas desearán vivir la maternidad como un acto libre.
- 3) El sexo: del castigo al placer. La mujer del siglo XX ha descubierto que la relación sexual sea un placer y no un castigo, a partir de la divulgación de los anticonceptivos.

- 4) El trabajo posibilita la independencia femenina.
- 5) Acceso a la educación y a la cultura: En menos de cien años, una gran parte de las mujeres se han puesto al día, a la altura cultural de los hombres y, en muchos casos con clara ventaja intelectual y humana.
- 6) Cambios en el hogar: electrodomésticos: A partir de la década de los cincuenta se cuentan con máquinas domésticas (lavadoras, licuadoras, etc.) que facilitan el quehacer doméstico y cambian radicalmente la forma cotidiana de vivir.
- 7) La cultura del consumo: El poder de compra femenino, ya sea como administradora del gasto de la familia en bienes básicos como la alimentación, o como consumidora emancipadora, es otra de las revoluciones de esta etapa.
- 8) El voto: mujeres/ciudadanas: Las mujeres en México fueron reconocidas como ciudadanas de pleno derecho y con opinión propia en 1953, adquiriendo el derecho de elegir a sus gobernantes e intervenir en los asuntos públicos.
- 9) Las mujeres se organizan: El esfuerzo y el desgaste de la mayoría de los movimientos feministas, son los que permiten que ahora se pueda hablar de la perspectiva de la revolución de las mujeres. Que las mujeres se apoyen entre ellas ha resultado ser también una novedad histórica sumamente positiva, por ejemplo el 8 de marzo, hoy oficializada como día de la mujer o día de la mujer trabajadora.

Con un trabajo asalariado las mujeres disponen de más medios económicos, tienen la posibilidad de ensanchar sus redes sociales y en algunos de los casos, pueden tener la sensación de mayor derecho al ocio personal; ya que el ganar dinero supone ventajas importantes para su autoestima y su autoridad dentro del hogar, por pequeño que sea el sueldo, la independencia económica parece otorgar a las mujeres un derecho a ser escuchadas e intervenir con más fuerza en la toma de decisiones dentro del contexto familiar (Booth, Darke, Yenadle, 1998).

Además la discriminación sexual en el trabajo puede tomar varias formas entre las que se cuentan: la evaluación de las mujeres, la salarial, en la edad, la contratación y los ascensos y la oposición de los empleados a trabajar teniendo como jefa a una mujer. Una de las formas más graves de discriminación sexual en el trabajo fuera de casa es el acoso sexual. (Hyde, 1995). Las estimaciones disponibles indican que al menos una de cada diez y posiblemente incluso una de cada dos mujeres experimentan un acoso sexual en el trabajo. (Firth-cozens y West, 1993).

La crisis en nuestro país deterioró la economía, afectando los salarios de los hogares de menos recursos por lo que las mujeres tienen que realizar una doble jornada, para poder equilibrar la economía de sus familias; esto también ocasionó que la mujer buscara nuevos espacios o formas de prepararse y tener una formación profesional.

1.4.1. La Doble Jornada de trabajo de las Mujeres.

La doble jornada de trabajo es aquella situación en la que la mujer realiza un trabajo asalariado, considerado éste como toda aquella actividad desempeñada fuera del hogar, en un centro de trabajo específico, en un horario establecido y por el cual recibe una remuneración económica y además, cumple con su trabajo doméstico tomando éste como toda aquella actividad realizada para la casa (cuidado de los hijos, aseo de la misma, etc.), sin recibir remuneración económica. (Arreola, Flores y Guzmán, 1986).

La mujer tiene que cumplir dos tareas al mismo tiempo: 1) trabajar durante ocho horas en un establecimiento, lo mismo que su marido; 2) ocuparse de su casa y cuidar a los niños.

En el caso de la sociedad mexicana, los valores y la cultura que ha prevalecido, han mantenido a la mujer de hogar con la ideología de que son ellas quienes deben estar al cuidado del hogar, por considerarlas procreadoras naturales del ser humano se les ha adjudicado este rol. El trabajo que realizan consiste en un conjunto de tareas por demás conocidas: cocinar, lavar y planchar ropa, transportarlos de un lugar a otro, etc. (Luna y Godinez, 2001).

La mujer que participa en la economía tiene una doble jornada de trabajo social. La mujer es incorporada al ámbito laboral y al terminar la jornada laboral tiene que ir a su casa a realizar el trabajo doméstico, aquel que como se ha mencionado anteriormente no se considera trabajo; así que la mujer no debe agotar toda su fuerza en la producción social, sino que debe reservar energías para enfrentarse a éste "invisible". (Arreola, Flores y Guzmán, 1986).

Rojo (1980) Opina que aunque el trabajo doméstico no exige esfuerzos agotadores ni mecánicamente repetitivos tiene la desventaja del número de horas que absorbe (50% de las amas de casa trabajan entre 12 y 16 horas diarias, el 20% de las mismas superan las 16 horas).

En un estudio sobre el trabajo doméstico y trabajo remunerado llevado a cabo en la ciudad de México por De Barbieri, 1977 (citado en Ovado y Trejo, 1987) se encontró que las amas de casa que no cuentan con servicio doméstico ocupan 36 horas semanales en el trabajo doméstico si no tienen hijos, 75 horas con un hijo menor de un año y 77 horas con cuatro hijos entre seis y doce años.

Como se puede observar el trabajo doméstico que no es remunerado mantiene y reproduce la fuerza de trabajo al igual o en mayor medida que en el mercado laboral.

Así mismo el peso de la actividad doméstica y la gran responsabilidad que tienen causan en las mujeres un estado Psicofisiológico de carácter perjudicial (estrés agudo), como un mecanismo de adaptación. Cabe señalar que el hecho de que la mujer trabaje en el mismo lugar en donde descansa, le crea una confusión en su horario laboral y su horario de ocio.

Arreola, et al. (1986) comentan que en la situación de la mujer que es ama de casa y trabajadora asalariada se puede observar que la educación que una persona tenga es un factor muy importante en relación a la posición que desempeñe dentro de la escala ocupacional. La posibilidad de conseguir un buen trabajo, así como una mejora en el mismo, depende tanto de la formación que se haya recibido como de las posibilidades de proseguir adiestramientos posteriores.

Neff (1979) opina que el trabajo de la sociedad moderna se caracteriza por una elaborada jerarquía de status, recompensa y prestigio, por tanto el tipo de trabajo que se hace contribuye en algo al propio sentido de la identidad y al estilo de la personalidad.

La mujer se pone a trabajar por un lado, pero todavía tiene arraigada la norma que señala que la mujer debe quedarse en casa; por otro lado necesita y quiere hacerlo, para responder a la actual situación. La mujer se enfrenta a esa dualidad, trabaja pero no por gusto, sino porque no le queda más remedio.

El trabajo está ubicado en una sociedad de tipo capitalista, donde tener más es sinónimo de éxito, así que la mujer que adquiere una mayor capacidad económica vive un desajuste que produce situaciones conflictivas a si misma y en la estructura familiar.

La mujer que se inserta en la población trabajadora tiene un mayor número de presiones y tensiones debidas al cargo que realiza; o como ya se mencionó a la carga de culpa por no estar en sus hogares, se puede observar que su situación es probablemente provocadora de los problemas que presentan a nivel de su salud mental, es decir que si cumple con sus deberes en el servicio de la familia, queda excluida de la producción social y no puede ganar nada, por el contrario si quiere formar parte del ámbito laboral y ganar por su cuenta, le es imposible cumplir con sus deberes de familia (Arreola, et al.1986).

Chávez (1986) habla de las familias de carrera dual, es decir, en la que ambos miembros de la familia ejercen su profesión y mantienen una vida familiar. Ella comenta que dentro de los rasgos característicos están el estrés y la gran tensión que confrontan las parejas que adoptan este estilo de vida en sus matrimonios, e identifica cuatro fuentes de estrés que no son exclusivas para ellos pero que se ven intensificadas:

- a) La sobre carga de trabajo: el tener que desarrollar varios roles simultáneamente. Es importante la actitud que el hombre y la mujer adopten en la organización y manejo de las dificultades.
- b) La identidad: en relación a los roles tradicionalmente masculinos y femeninos.
- c) La rotación de roles: derivado de los problemas de organización en estadios críticos tanto en el desarrollo de la vida familiar como en el desarrollo de la vida profesional.
- d) El sistema social: esta es un área en la que se necesita hacer reajustes, las ocupaciones limitan el tiempo para las actividades sociales y esto tiende a reducir o debilitar las redes de relación al sistema. La elección de amigos suele ser por parte de ambos miembros de la pareja y suele ser con familias similares. La familia tiende a ser un área de mayor tensión en el sistema social, llegando a debilitarse los vínculos familiares por el poco tiempo o poca disposición a compartir.

Las mujeres que mantienen esta carrera dual o doble jornada parece depender de la capacidad para aceptar el alto grado de estrés que sobrevendrá a este estilo de vida. La aceptación del estrés debe ser valorada individualmente, ya que es algo vivido de manera muy particular y lo que produce estrés varía de una persona a otra.

El trabajo de la mujer tiene cosas favorables y desfavorables para hombres y para mujeres. Para el hombre ha implicado la reafirmación de su masculinidad con altas expectativas de dominio, poder, logros y fuerza, es juzgado por otros dependiendo del nivel de vida que pueda proporcionar a su familia, por tales razones, el aceptar que la mujer trabaje es amenazante para su virilidad pues disminuye su posición de “jefe de familia”.

Por mencionar algunas consecuencias desfavorables que menciona Chávez (1986) están:

- a) El factor trabajo o la doble jornada es un factor que amenaza su felicidad marital, causa inestabilidad en su relación, el divorcio o separación con frecuencia está relacionado al trabajo de ella.
- b) El empleo es difícilmente combinable con la crianza de los niños, ya que la mayoría de las mujeres con niños pequeños reportan mayor inquietud sobre los conflictos entre sus carreras y sus hijos (fatiga, agotamiento emocional).
- c) El tiempo y la energía empleados en el trabajo, reduce el tiempo y energía para la convivencia marital, especialmente cuando hay hijos.

Consecuencias favorables según Chávez (1986):

- a) Los efectos negativos que pueda tener el trabajo de la mujer tienden a verse disminuidos por los beneficios económicos.

- b) Las mujeres que trabajan por elección y no por necesidad, su personalidad es enriquecida por el desarrollo profesional, ya que es una mujer-esposa-madre más estimulada, la satisfacción obtenida puede dar como resultado una energía emocional positiva proyectable en la participación familiar.
- c) Mayor comunicación con sus maridos.

Asimismo Ovado, et al. (1987) en la investigación que realizaron encontraron que:

- La mujer profesionalista que trabaja remuneradamente muestra un mejor autoconcepto que su compañera que labora en el hogar. Esto podría explicarse por el hecho de que las actividades de carácter ocupacional remunerado tienen un reconocido prestigio cultural; mientras que al trabajo realizado en el hogar no se le atribuye ningún valor, por el contrario se le considera como una obligación.
- Las mujeres que sienten necesidad de ser más creativas para apoyar su autoestima, encuentran en el trabajo mayor estímulo para desarrollar su creatividad y por ende su autoestima, a diferencia que el ama de casa realiza actividades que en su mayoría son rutinarias.
- La mujer que trabaja remuneradamente percibe un ingreso económico que le da la posibilidad de satisfacer algunas de sus necesidades sin tener que depender para ello del marido o los hijos.
- La mujer remunerada está incursionando en un campo nuevo para su sexo ya que sus oportunidades de trabajo datan prácticamente de este siglo, por lo tanto carece de modelos femeninos a seguir lo que podría hacerla sentir más insegura que la mujer que labora en la seguridad de su hogar. Sin embargo existe mayor inseguridad en las no remuneradas.

- La mujer profesionalista que trabaja remuneradamente vive una situación de conflicto y ambivalencia: hogar vs. Trabajo, esposa y madre vs. Profesionalista. Por un lado se está rebelando ante las limitaciones que siente le imponen su papel de esposa y madre y por otro lado, no puede todavía conciliarse con las características que su nuevo rol le impone.

Chávez (1986) compara las consecuencias favorables y desfavorables entre el grupo de mujeres que trabajan y mujeres que no trabajan; las conclusiones fueron las siguientes:

- **Presiones y preocupaciones de la vida:** amas de casa reportaron altas presiones, enfermedades en sus familias, mayores dificultades en comunicarse y demostrar afecto a sus esposos. Las que trabajan tienen una alta presión por el tiempo insuficiente para estar con su familia o para relajarse.
- **Comunicación:** Las amas de casa tienen mayor comunicación en cuanto a los sentimientos hacia los niños y acerca de sus propias actividades. Las que trabajan reportan mayor comunicación real en varias áreas: en sus sentimientos hacia sus esposos, hacia su propia personalidad, hacia su familia política, acerca de su vida sexual, y acerca de las tareas domésticas.
- **Bienestar emocional y físico:** Las amas de casa reportaron menor salud, se ven a sí mismas de tipo “preocupadas” y con un estado de ánimo generalmente más bajo. Las que trabajan tienen una mayor autonomía, mayor oportunidad para desarrollar la creatividad, mayor autoestima y seguridad personal, mayores ingresos, pueden lograr una independencia derivada de la economía.

- **Aspectos sociales:** Las amas de casa pueden tener relación con el medio familiar y social con mayor frecuencia. Las que trabajan pueden expandir su círculo social.

Booth, Barke y Yenadle (1998) encuentran que hay diferencias entre mujeres que han trabajado tiempo completo por más de un año y amas de casa que nunca han trabajado. Por otra parte las mujeres que han empezado a trabajar tiempo completo y las que acaban de dejar de trabajar, muestran muchos signos de estrés, sugiere que la transición entre el rol empleo-desempleo o viceversa es lo que produce estrés para la mujer, tanto en el ajuste familiar como a nivel personal, ya que requiere readaptarse en horarios y rutinas.

Independientemente que las mujeres casadas trabajen o no de manera remunerada, la decisión del trabajo entre los sexos las obliga a ser amas de casa.

Con lo expuesto anteriormente se puede notar que el que una mujer trabaje trae consigo efectos negativos, los cuales pueden verse disminuidos por los beneficios psicológicos, sociales y económicos que una mujer recibe, como es el crecimiento personal y el crecimiento de su familia.

La mujer busca una posición más igualitaria en el área laboral, que la relación conyugal sea diferente al patrón tradicional, compartir derechos, compartir las responsabilidades del hogar y del cuidado de los niños.

Moreno (en Blanco 2001) habla de que la complementación hombre-mujer se da en todos los campos y los hombres participarán también en la actividad doméstica y en la crianza de los hijos, si la sociedad aceptara que las mujeres aportan una parte importante del producto interno bruto que se genera en el país, entonces se pensaría en crear esquemas igualitarios para todos.

Hombres y mujeres tienen la misma capacidad y deben tener las mismas oportunidades como seres humanos, independientemente del sexo, ya que se va a seguir perdiendo la oportunidad de construir sociedades más democráticas, con una distribución equitativa de los resultados del esfuerzo colectivo que se refleje en un bienestar económico y en mejores posibilidades sociales para todos. La combinación del trabajo y la familia (tanto para hombres como para mujeres) constituye uno de los problemas sociales más importantes de los últimos años.

Ovado, et al. (1987) opinan que la influencia del trabajo en la mujer puede representar para ella no sólo una alternativa, sino una oportunidad de cambio para sí misma y en su dinámica familiar siempre y cuando pueda laborar por su propia decisión y libre de la presión de los valores de tipo tradicionales. De esta manera puede llegar a ser un elemento que reorienta su propia sociedad a una vida de mayores oportunidades de desarrollo para ambos sexos.

Hyde (1995) opina que cuanto mayor sea el número de papeles desempeñados, mayor será el estrés y más negativas las consecuencias para la salud; así mismo la combinación de trabajo y maternidad pueden fomentar el estrés. Con frecuencia, la mujer lucha para convencer al marido de que comparta por igual las tareas de la casa; otras veces, ella hace casi todo y se resiente por ello.

1.5. EL DESEMPLEO.

Si el trabajo moderno es causa de frustraciones, de estrés, etc, el desempleo es la principal causa de frustraciones sociales y económicas de nuestra sociedad.

El desempleo tiene varios aspectos: puede suceder que la persona simplemente no encuentre empleo, o que el empleo que tiene no sea suficiente o acorde con sus capacidades, o que el empleo no responda a las necesidades del ser humano (económicas, psicológicas y sociales).

Suárez (1983) comenta que el mundo posee suficientes medios para satisfacer las necesidades humanas, si no hay trabajo es por fallas humanas, especialmente de organización; ya que para que exista trabajo son necesarios tres elementos: quien trabaje, quien suministre los medios para trabajar y la existencia de dichos medios (materia prima, capital, máquinas, etc.).

El quedarse sin empleo siempre ha sido un golpe para cada individuo; sin embargo lo que se quiere resaltar es lo que comenta Vidal (2000) que antes podía ser un problema aislado de un grupo de personas o de una persona que podía tener como expectativa acudir al Estado para recibir educación y capacitación, además de que algún miembro de su familia podría garantizarle la seguridad social, (el servicio médico); ya que como comenta Díaz (1994) la familia mexicana es tradicionalmente unida y protectora, casi siempre habrá techo y comida, y a veces hasta recepción afectuosa para el hijo, hermano, el pariente que ha perdido su empleo.

Pero actualmente el desempleo es un problema mundial; en México las cifras han ido aumentando. El que un individuo encuentre empleo, o no, depende además de los factores económicos y sociales, así como de factores psicológicos: Si la persona no tiene interés, por lo tanto no busca empleo, no lo consigue o lo pierde; hay personas demasiado conflictivas o acomplejadas que difícilmente consiguen empleo.

También depende del ambiente en que vive la persona, ya que si es desfavorable el ser humano no tiene la motivación para trabajar o carece de medios para hacerlo.

Vidal (2000) comenta que el desempleo no sólo se refiere a la pérdida de una ocupación, salario y una organización del tiempo, actualmente lo que está en juego es la concepción sobre el valor y uso del trabajo; el valor de los productos hechos por el hombre se valoran insignificadamente comparado con la aportación de la tecnología, ya que ésta no sólo suple al ser humano, sino que lo supera.

Así que los dueños de empresas y organizaciones han dejado de invertir en el ser humano (empleo, capacitación), lo cual ocasiona además del desempleo, la pérdida de autoestima de los trabajadores, quienes por muchos años han visto en el tener un empleo no sólo una forma de subsistencia, sino también una forma de reconocimiento social. El problema del desempleo es causa de las sucesivas crisis que se presentan en el plano político y económico, por ejemplo actualmente se está viviendo un cambio en la política (cambio de gobierno), ante esta situación la mayoría de la gente se encuentra a la expectativa, ya que durante 70 años predominó determinado partido político (PRI) y actualmente el nuevo Gobierno promueve cierto "cambio" que en la mayoría de la población genera angustia, ya que los niveles de desempleo van en aumento.

La convención mundial de cultura y desarrollo de la UNESCO 1997 (En Vidal, 2000) cita lo siguiente: *“El presente informe es un llamamiento urgente a la movilización democrática de la mayor amplitud posible. La pobreza, el desempleo, el hambre, la ignorancia, la enfermedad, la miseria y la marginación son males absolutos intrínsecos, agrandados por hábitos culturales que conducen al egoísmo, los prejuicios y el odio irracional. Tales son los obstáculos y las barreras en el camino...”*

En México el desempleo ha venido a propiciar el trabajo independiente, ya sea con la colaboración de su familia o convirtiéndose en microempresarios. Es importante mencionar que las personas que se encuentran laborando remuneradamente tienen la presión de buscar una mayor preparación para poder estar actualizado, y así poder tener un empleo “estable”.

Moreno (Citado en Blanco 2001) opina que para superar la crisis se necesita la correcta distribución del ingreso. Se requiere más ahorro, más inversión productiva que genere el empleo suficiente para absorber la mano de obra que se incorpora año con año.

También se necesita el fortalecimiento de nuestros gobiernos para encontrar las fórmulas de negociación que permitan lograr tratos de mayor igualdad con el resto del mundo, haciendo entender que el crecimiento sólo de ciertas zonas no contribuye al crecimiento del conjunto ni garantiza la estabilidad global. Ella comenta lo siguiente: *“Primero hay que sustentar en mayor medida nuestro crecimiento en los recursos propios: necesitamos ampliar el mercado interno, orientar de manera más selectiva el uso de tecnología y estimular las áreas de actividad que mejor contribuyan a la integración nacional, al abasto del mercado interno y a la exportación.”*

Con base en esto debemos generar las divisas suficientes que vayan cerrando la brecha entre lo que compramos y lo que exportamos y buscar renegociaciones de la deuda, que para mí es uno de los problemas graves que enfrentamos, al igual que otros países, que no nos permiten lograr mejores condiciones de crecimiento”.

Ante esta situación Armada (1994) comenta que el sistema capitalista permite dar una solución al desempleo, si el que no alcanza ocupación en la producción de bienes y servicios se dedica al comercio, pero en la medida en que aumenta el desempleo puede aumentar el número de comerciantes. Armada opina que se requiere de un gobierno paternalista, protector y por lo tanto interventor en la economía; en un gobierno corrupto y antidemocrático, pues no puede ser democrático un gobierno en un país donde la mayoría es manipulable y manipulada.

Economistas y políticos creen que el desempleo puede solucionarse con mejor preparación; mientras que cada día aumenta el número de empresas donde se hacen reajustes de personal, incluso en los más preparados profesionalmente y aun así se incrementa la desocupación.

1.6. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO.

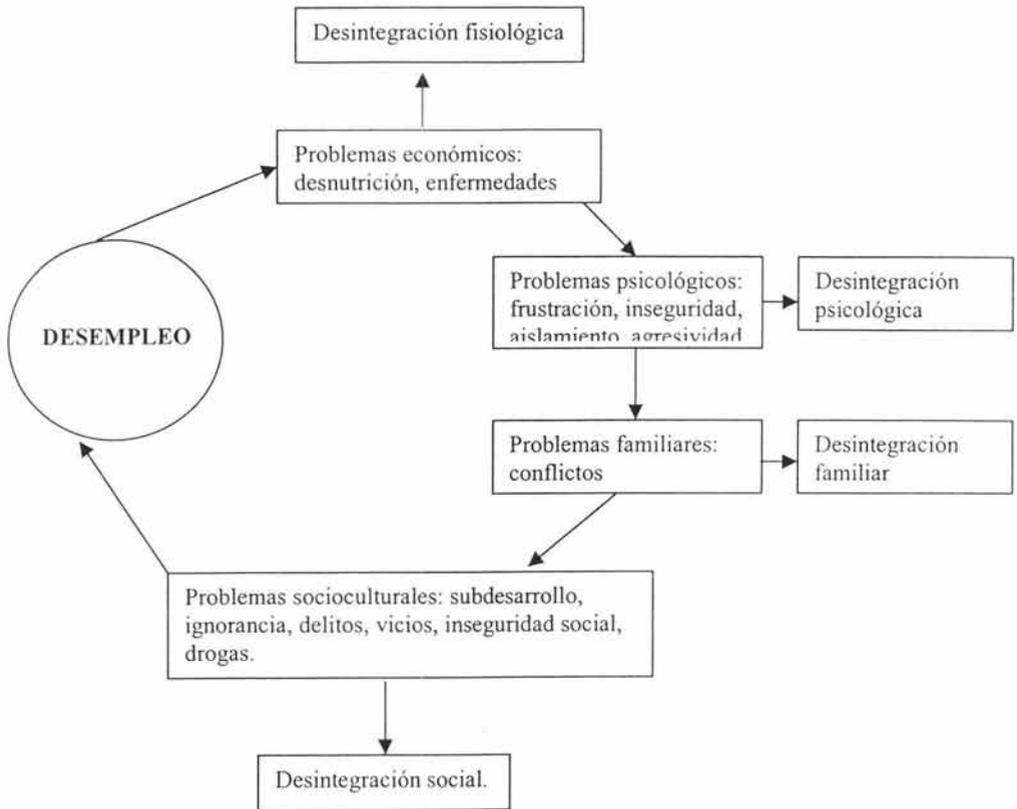
La falta de empleo convierte al individuo muchas veces en una persona inconforme con su existencia, con su función social, se encuentra resentido consigo mismo y con la sociedad. El desempleo amenaza la misma existencia de la colectividad humana, ya que al individuo sin trabajo no le importa lo que suceda a su alrededor ni desea pertenecer a ninguna comunidad.

Suárez (1983) opina que el desempleo acentúa más el complejo de inferioridad de la persona, puesto que debe someterse a cualquier humillación con tal de conseguir trabajo. Además se siente frustrado, degradado, sacudido por la inseguridad y por sentimientos de incapacidad, sus reacciones pueden ser de agresividad o también de derrota total ante la existencia, así como la pérdida del sentido de la vida.

El desempleado desconfía de los demás, se aísla no cree en sus semejantes, reacciona agresivamente contra aquellos que cree culpables de su desgracia. (Suárez, 1983).

Es importante mencionar que el desempleo no es únicamente económico, el principal efecto es que los seres humanos se sienten inútiles e inseguros de sí mismos, ya que como se mencionó anteriormente el desempleo genera inseguridad en los hombres y en los grupos, estableciéndose una descarnada competencia para conseguir cualquier trabajo a cualquier precio, con lo cual se crean resentimientos sociales.

Para ejemplificar lo antes mencionado se retomará el círculo vicioso del desempleo por Suárez, 1983.



El desempleo aparece como elemento contrapuesto al plano productivo y laboral que permite definir, al menos en el supuesto, al sujeto sano. Las bondades y beneficios que proveen al trabajador quedan suprimidas para el desempleado; "El trabajo por estúpido que sea brinda identidad y da al sujeto la posibilidad de adivinar y entender su existencia social en el mundo, también como sujeto que lucha y transforma dentro de su clase social por medio del trabajo se producen autoimágenes socialmente significativas que dan la posibilidad de dedicación clara y límites hacia el exterior". (Monsivais, 1986).

Además el mismo autor antes mencionado comenta que a menudo la condición de desempleado produce un inmediato efecto de shock, el cual es seguido de un periodo de una constructiva adaptación, en el cual se disfruta del tiempo libre dedicándose a actividades recreativas, sin embargo el deterioro se presenta con rapidez manifestándose a través del tedio y en una considerable baja del respeto a si mismo que termina en desesperación o apatía fatalista. Una pobre autoestima es consecuencia del cambio de posición del ser humano desempleado; ya que dependerá de la evaluación que cada sujeto haga de si mismo depende de aspectos normativos, así como del sistema de valores.

Todo lo anterior pasa a través de una condición económica que implica un ritmo de gastos y consumo de valores de intercambio mercantil que codifican la situación del individuo.

Cabe destacar que al pasar a la condición de desempleado el ritmo de vida comprometido por las relaciones sociales queda suspendido y las consecuencias se manifiestan en el sujeto como internas y propias de su posición imaginaria, pero de origen externo.

Jahoda (1987) opina que existe una marcada pérdida de la percepción del tiempo, lo cual acarrea una desestructuración de los quehaceres cotidianos, pero no sólo en la secuencia de estos, sino también en su significación. Así los hábitos se ven transformados y los indicadores internos de la dimensión temporal, por lo tanto conforme pasa el tiempo y se sigue desempleado, los ritmos se van perdiendo, inclusive los hábitos se desvanecen.

Por otro lado Díaz (1994) habla del temor al desempleo, él dice que se debería inferir que tal temor habría de ser bastante alto por la simple cuestión de la motivación del hombre en el trabajador mexicano, Sin embargo las familias mexicanas son tradicionalmente unidas y protectoras, ya que casi siempre habrá techo y comida para el hijo, el hermano, etc. El clásico” no te apures, hijo ya saldremos adelante, que mientras yo viva, no te faltará”.

Por otra parte un hecho que preocupa bastante a ejecutivos y patronos es el alto porcentaje de cambios de empleo que se observa en los trabajadores mexicanos hasta ahora.

El dinero tiene un alto valor y el trabajador se motivará por el dinero, es decir si se le da más dinero hará más, sin embargo la motivación resultante de un aumento de sueldo mejorará la eficiencia de los trabajadores, pero sólo temporalmente.

CAPÍTULO

2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA ENFOCADA AL ÁMBITO LABORAL



CAPITULO 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA ENFOCADA AL ÁMBITO LABORAL.

2.1 ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA?

La palabra “*psyche*” viene del latín que significa mente o alma y “logos” es estudio o tratado y por lo tanto, sería el estudio de la mente o del alma.

Entre otras definiciones, se tiene la de Dunnett y Kirchner (1978), quien opina que la Psicología es la ciencia que trata la conducta humana y animal para hacer observaciones y estudios de los problemas y eventos que surgen del comportamiento humano, animal, o de la conducta humana en la industria.

Asimismo Morris (1992) señala que la Psicología es una ciencia que estudia el comportamiento y los procesos mentales, es una disciplina formal que se funda en el método científico, para obtener conocimientos que a través de reunir datos, formular una hipótesis y probarla con técnicas empíricas.

Por lo que se puede afirmar que la psicología es el estudio del comportamiento humano y de los procesos mentales, por ejemplo el aprendizaje, la memoria, el lenguaje. La meta de ésta es describir, explicar y controlar la conducta humana.

Por lo tanto, la Psicología como disciplina se compone de muchas áreas de especialidad, por mencionar algunas sería la Psicología del desarrollo, Psicofisiología, Psicología experimental, Psicología de la personalidad, Psicología clínica y de orientación, Psicología social y Psicología industrial/organizacional.

Y a su vez, cada una de ellas contiene varias subespecialidades, por consiguiente este trabajo se enfocará en esta última, la cual no es una disciplina única, sino es una mezcla de subespecialidades unidas por un interés hacia la gente que trabaja (Muchinsky, 1994) las cuales se mencionarán a continuación.

2.1.1 Psicología Industrial.

Al mencionar un poco de la historia de la Psicología Industrial se puede decir que antes de 1900 los psicólogos eran estrictamente científicos y evitaban el estudio de problemas que estuvieran fuera de los límites de la investigación. Sin embargo el psicólogo W.L. Bryan publicó un artículo sobre cómo los telegrafistas desarrollaban su habilidad en el manejo del código Morse, Bryan es considerado como el precursor de la Psicología Industrial. El nombre de Psicología Industrial no llegó a ser oficial hasta 1970.

Muchinsky (1994) menciona que al nombrar al padre de la Psicología Industrial se puede decir que existen 3 importantes personalidades que permanecen como los padres de la Psicología Industrial los cuales son:

1. **Walter Dill Scott**, (Citado en Muchinsky, 1994). Psicólogo, en 1919 fundó Scott Company, la primera organización consultiva de personal. Creía que debido a las pobres políticas de personal, el obrero trabajaba a un nivel de eficiencia inferior al normal.

2. **Frederick W. Taylor**, (Citado en Muchinsky, 1994). Ingeniero, él propone que el comportamiento del trabajador en la empresa está determinado por causas económicas y su rendimiento se ajusta estrictamente a su remuneración, y por lo tanto la motivación básica es el salario; Taylor se refiere también al uso de recompensas y castigos para obtener la respuesta deseada.

Esta teoría es hoy en día seguida por muchas empresas; es importante mencionar que el elemento económico es muy importante, pero no se debe dejar a un lado el elemento humano que puede ser en determinadas circunstancias el de mayor importancia.

3. Hugo Münsterberg, (Citado en Muchinsky, 1994). Psicólogo alemán, publicó un libro: "psicología y eficacia industrial" (1903) el cual dividió en tres partes: 1) Selección de trabajadores, 2) Diseño de situaciones de trabajo, y 3) empleo de la Psicología en ventas. Estudió todos los aspectos del trabajo y desarrolló una simulación de laboratorio.

En la segunda década del siglo XX los dueños de las compañías comenzaron a contratar a psicólogos. Sin embargo la primera guerra mundial (1917-1918) influyó positivamente; introduciendo a los psicólogos a ofrecer un servicio a la nación. El Psicólogo **Robert Yerkes** en aquel entonces presidente de la APA consiguió introducir a la psicología en la guerra, realizó muchas propuestas, formas de seleccionar soldados y de asignar trabajos adecuados dentro del ejército.

Entre tanto **Walter Scott** realizó una investigación para colocar a los soldados en el ejército. Clasificó a los soldados, elaboró clasificaciones de desempeño para oficiales. En la primera guerra mundial se emplearon los test de inteligencia Ejército Alfa y Beta. Esta guerra ayudó a dar forma a la profesión y lograr la aceptación social.

Después de la guerra surgieron varias agencias psicológicas de investigación, por mencionar algunas la Investigación Comercial la cual fue creada por **Walter Bingham** fue destinada para resolver problemas con técnicas psicológicas de investigación, otra compañía fue la Corporación Psicológica, fundada por **James Cattell** en 1921, la cual promocionaba a la Psicología en el mundo de la industria.

Durante la década de 1920 la Psicología industrial evaluaba, en vez de realizar pruebas mentales en un laboratorio y se empezaron a realizar pruebas de empleo a trabajadores industriales.

Los psicólogos industriales se enfrentaron a una gran tarea: la de reclutar a una nación para una guerra de dos continentes cuando los Estados Unidos de América entraron en la Segunda Guerra Mundial (1941-1945). Los psicólogos industriales se prepararon, habían estudiado los problemas de la colocación y selección de empleados y habían mejorado sus técnicas. El ejército fue quien solicitó los servicios de los psicólogos, una de sus tareas fue la desarrollar una prueba que permitiera clasificar a los nuevos reclutas en una serie de categorías con base en su capacidad para aprender los deberes y responsabilidades de un soldado. Los psicólogos también trabajaron en el desarrollo y uso de pruebas sobre estrés. Otra tarea fue la selección y el entrenamiento de pilotos para aviones militares, se seleccionaron a los mejores candidatos y fueron entrenados como pilotos.

La Segunda Guerra Mundial fue un trampolín para desarrollar y refinar las técnicas psicológicas industriales y las habilidades de la Psicología Aplicada.

Al delimitar lo que es la Psicología industrial, para Blum y Naylor (1996) es la aplicación o extensión de los hechos y principios psicológicos a los problemas que presentan los seres humanos que se encuentran en el entorno de los negocios y la industria. Entre otras definiciones se tienen las de Muchinsky (1994) quien dice que la psicología industrial es la aplicación del conocimiento con el fin de resolver los problemas en el mundo del trabajo, con el objetivo de contratar mejores empleados, mejorar la comunicación, que sea satisfactorio el ambiente de trabajo para los empleados, entre otras.

Para Dunnette y Kirchner (1978) las conductas humanas estudiadas por los psicólogos en la industria, son las siguientes:

Conductas humanas
Estudiadas por los
Psicólogos en la
Industrial
(Dunnette, 1978).

Psicólogos de factores humanos: Asegurar que el diseño del equipo tome en cuenta las capacidades especiales o limitaciones de los seres humanos.

Psicología industrial/organizacional: Conocer la conducta humana, como se manifiesta en situaciones de grupo.

Psicología diferencias individuales: Predecir la conducta de los individuos en diferentes circunstancias industriales, etc.

Sin embargo Muchinsky (1994) dice que la Psicología industrial/ organizacional no es una disciplina única, sino es una mezcla de subespecialidades unidas por un interés hacia la gente que trabaja, esas especialidades son:

P
S
I
C
O
L
O
G
I
A

Psicología
Industrial

1. Psicología de personal (Determinar que habilidades humanas se necesitan para ciertos trabajadores).
2. Comportamiento organizacional (Los empleados trabajan dentro de un contexto organizativo, son importantes las influencias sociales y de grupo).
3. Psicología de la ingeniería o Ergonomía (Entender el desempeño humano en los sistemas persona-máquina, para mejorar la seguridad y productividad).
4. Consejo vocacional (Orientar o ayudar a los problemas de la gente en el trabajo, por ejemplo resolver conflictos entre intereses laborales y no laborales, prepararse para la jubilación, etc.).
5. Desarrollo de las organizaciones (Mejorar o cambiar las organizaciones para que sean más eficientes por ejemplo el diagnosticar los problemas de una organización, recomendar cambios y evaluar la eficacia de dichos cambios).
6. Relaciones industriales (Trabajar con problemas entre patrones y empleados, implican una labor sindical).

McCollom, (citado en Blum y Naylor, 1996) señala que los psicólogos tienen diferentes actividades, las cuales se ejemplifican a continuación mediante un cuadro sinóptico.

Psicología Industrial McCollom (citado en Blum y Taylor, 1996).	 <ol style="list-style-type: none">1. <u>Selección de personal</u> Selección y evaluación de empleados y ejecutivos e investigación sobre criterios.2. <u>Desarrollo del personal</u> Evaluación del desempeño, medición de las actividades, desarrollo de ejecutivos.3. <u>Ingeniería humana</u> Diseño de equipos y productos.4. <u>Estudio de la productividad</u> Actividades tanto de la fatiga de los trabajadores como la iluminación y el ambiente general de trabajo.5. <u>Administración</u> Actividades referentes a las habilidades administrativas.6. <u>otras</u> Accidentes y seguridad, relaciones laborales, etc.
---	--

El psicólogo industrial debe ser flexible y estar preparado para ocuparse al mismo tiempo de un gran número de tareas y proyectos.

2.1.2 Psicología del Trabajo ó Laboral.

A finales del siglo XVIII se crea por primera vez la máquina de vapor por Wat en 1786, y a partir de ahí se inicia en Europa una nueva concepción del trabajo, la aparición de las máquinas y de nuevas fuentes de energía hicieron que estas se declinarán, por tanto comienza lo que se le llamo revolución industrial, los campesinos eran concentrados en las fábricas y minas en donde trabajaban en condiciones infrahumanas, dando lugar al proletariado, asimismo a la explotación de mujeres y niños, jornadas de trabajo indefinidas. (Fernández, 1973).

Por lo tanto bajo dichas condiciones no era posible que existiera lazo alguno entre la empresa y los trabajadores. El patrón o la empresa compraba el trabajo al precio más barato, y el trabajador se alquilaba al que mejor le pagaba entonces tampoco podía existir lazo alguno entre los mismos trabajadores.

El capitalismo cada vez se hace más grande, aparecen las huelgas y nacen los primeros sindicatos obreros de defensa; surgen problemas de organización de trabajo, de ambiente. A finales del siglo XIX es cuando las empresas y patrones se interesan por dar solución a los problemas que se les presentan y en estos momentos es cuando nace la psicología del trabajo, al adoptar el método experimental.

Al mismo tiempo F.W. Taylor, se dedicaba al análisis de los métodos de mejorar el rendimiento, la distribución más adecuada de los talleres y maquinaria, el estudio de nuevas formas de salario.

Pero en 1910 varias empresas comenzaron a manifestarse contra el sistema de Taylor, ya que solo veían en él un desarrollo en los métodos de explotación de la mano de obra por el capital, el planificar los trabajos se reducía a cero el papel mental del obrero, por lo mismo muchas empresas mostraron inconformidad con este método. (Fernández, 1973).

Es importante destacar que la obra de Taylor ignora por completo el factor humano, la economía individual, la satisfacción en el trabajo y al ser humano se le ve o se le trata como una máquina más.

Durante los años 1927 a 1939 se realizaron investigaciones dirigidas por Elton Mayo en la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company; de Chicago en ella se sometían a los obreros de ambos sexos a diferentes condiciones de trabajo como iluminación, distribución de jornadas, trabajo en equipo, y se comprobó científicamente que existen un sin fin de factores psicológicos o sociales en las que el individuo se ve afectado.

A estos cambios también contribuyeron psicólogos de distintos países por ejemplo Fechner, Cattell, Münsterberg, Binet, etc. Tuvieron una gran influencia sobre la aparición del método de los "test", los cuales son instrumentos científicos de medida que pusieron una valiosa aportación al desarrollo de la psicología del trabajo.

En el transcurso de dichos años surge en la industria las llamadas relaciones humanas, las cuales buscan conseguir una mayor o mejor organización de la empresa que no sólo sea eficaz en el aspecto técnico y económico, sino también satisfacer a los individuos y los grupos que lo forman. (Fernández, 1973).

La psicología del trabajo se puede definir como ciencia psicológica aplicada que tienen por objeto el estudio de la conducta humana en el trabajo y como finalidad el mejorar esta conducta, haciéndola más satisfactoria para el individuo y más útil para la sociedad.

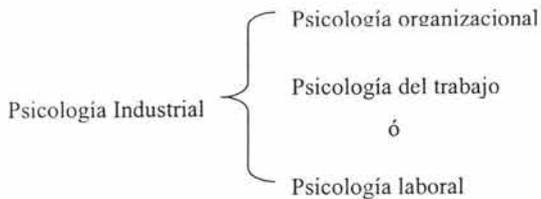
Sin embargo Fernández (1973) prefiere denominarla psicología del trabajo en vez de llamarla psicología industrial, ya que la primera se trata del estudio del hombre que trabaja y él opina que no puede reducirse solamente a la industria, sino a todo tipo de actividad laboral, como puede ser la industria, el comercio, el arte, etc. Para él la psicología del trabajo domina el aspecto productivo, también tiene como finalidad seleccionar y formar el personal lo mejor posible para conseguir un alto rendimiento sin excesiva fatiga.

La Psicología del trabajo ó Laboral cobró importancia en Estados Unidos durante la segunda guerra mundial, cuando se hizo necesario reclutar y formar a muchos trabajadores que necesitaban la expansión industrial de la época.

Pero cuando el trabajador está en su puesto y ha sido formado, el principal objetivo del psicólogo laboral es encontrar el modo en que la tarea concreta sea realizada con un mínimo de esfuerzo y un máximo de satisfacción individual. Las técnicas psicológicas empleadas para aminorar el esfuerzo necesario para realizar un trabajo determinado incluyen un detallado estudio de los movimientos requeridos para el trabajo, el equipo usado, y las condiciones en que se realiza. Estas condiciones incluyen la ventilación, la climatización, la iluminación, la ausencia de ruidos y cualquier otra circunstancia que afecte al confort o al ánimo del trabajador. Después de realizar el estudio, el psicólogo laboral a menudo determina que el trabajo en cuestión puede realizarse con menor esfuerzo si se modifican las rutinas utilizadas en la tarea, se puede cambiar la posición de las herramientas, o se mejoran las condiciones ambientales (Guerrero y Pichardo, 1992).

Los psicólogos laborales han estudiado también los efectos de la fatiga sobre los trabajadores para determinar la modalidad de la jornada laboral que genera una mayor productividad. En algunos casos, tales estudios han demostrado que la producción total de una tarea puede mejorarse reduciendo el número de horas de trabajo o incrementando el número de periodos de descanso durante la jornada. Se puede también sugerir que haya menos exigencias directas para la mejora general de los resultados del trabajo, por ejemplo cómo mejorar los canales de comunicación entre la dirección y los empleados.

La psicología laboral es la aplicación del conocimiento con el fin de resolver los problemas en el mundo del trabajo, con el objetivo de contratar mejores empleados. Se puede concluir que de la psicología industrial parten la psicología organizacional, la psicología del trabajo y la psicología laboral.



2.1.3 Psicología Organizacional.

Al definir qué es la psicología organizacional Zepeda (1999) la considera como una disciplina que surge de las industrias y se expande hacia otro tipo de instituciones, hasta lograr su consolidación en la década de 1970. Muchos autores la consideran como un sinónimo de la psicología industrial o parte de ella como es el caso de Shultz (1991) que opina que la psicología organizacional es un fragmento de la psicología industrial ya que estudia la repercusión de los elementos formales e informales de la empresa y tienen la motivación y el espíritu de equipo.

La psicología organizacional se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales dentro de las organizaciones, es decir, aquellos que se refieren al comportamiento, los sentimientos, las actitudes, los valores de la persona y su proceso de desarrollo ya sea en grupo o individual, pero siempre en el contexto de una organización; y a través de las formas en que los procesos organizacionales realizan su impacto en las personas, por ejemplo la contratación, la comunicación, la capacitación, el desarrollo, la satisfacción laboral, etc.

Además la psicología organizacional ha tenido varias aportaciones por ejemplo de la mercadotecnia, las técnicas en busca de la calidad (estudios de mercado). No olvidando que también mantiene una estrecha relación con otras disciplinas, por mencionar algunas sería la psicología industrial, la psicología social, la sociología, la antropología y la administración; la relación que tiene la psicología organizacional con la psicología industrial es que ésta puede corresponder como antecedente o como contenido.

Por otro lado Zepeda (1999) menciona algunos de los beneficios de la psicología organizacional, los cuales son:

- Incrementa la motivación y la satisfacción de quienes colaboran con las organizaciones.
- Mejora la eficiencia de las personas en las organizaciones.
- Favorece el crecimiento de las personas, grupos, también de la propia organización.
- Fortalece el liderazgo de quien lo ejerce.
- Promueve la formación de equipos de trabajo.
- Favorece el desarrollo de la creatividad.
- Facilita la comprensión de los conflictos en el interior de los grupos, mediante herramientas que permitan enfrentar dichos conflictos de una manera constructiva.
- Enriquece la toma de decisiones.

Por lo tanto la psicología organizacional se encuentra a disposición de quienes la requieran, pero especialmente para los que dirigen las organizaciones como son los dueños, los directivos, los funcionarios de las mismas organizaciones, los jefes de departamento o los líderes sindicales.

Es decir, la psicología es una ciencia que estudia el comportamiento y los procesos mentales, esta fundada en el método científico y su principal objetivo es describir, explicar y controlar la conducta humana.

La psicología industrial se puede decir que estudia la relación de los seres humanos que se encuentran en el entorno de los negocios y la industrial; La psicología del trabajo ó laboral estudia al hombre que trabaja en cualquier tipo de actividad laboral, ya sea comercio, arte, industria, etc aplica sus principios a situaciones y problemas enfocados al ámbito laboral, a la satisfacción laboral de los trabajadores.

La psicología organizacional estudia los fenómenos psicológicos (comportamientos, actitudes) individuales o grupales pero siempre dentro de una organización, por lo tanto este trabajo esta enfocado a la psicología organizacional.

Es importante mencionar que el objetivo de todas estas es el mismo, es el de contratar a los mejores empleados, mejorar la comunicación, ya sea obrero-patronales o entre los mismos trabajadores; que sea satisfactorios el ambiente de trabajo para los empleados.

Por lo tanto una de las responsabilidades fundamentales de todo gerente, organización, empresa, institución, de toda persona con autoridad, es la coordinación del esfuerzo de sus subordinados, así como la motivación de estos con el fin de poder diseñar una serie de procedimientos y una serie de premios y sanciones. Ante esto surgen varias teorías, por mencionar algunas, la teoría de Maslow, Taylor, Elton Mayo, Herzberg, McClelland y McGregor; las cuales se explicarán a continuación.

2.2 TEORÍAS ADMINISTRATIVAS EN PSICOLOGÍA.

2.2.1 Teoría de Taylor.

Frederick Winslow Taylor, (Citado en Suárez, 1983). Ingeniero fue uno de los pioneros en aplicar la psicología experimental a los problemas de la industria. Taylor concibe al hombre como un homo-economicus. Su comportamiento en la empresa está determinado por causas económicas y su rendimiento se ajusta a su remuneración. Para Taylor la motivación básica es el salario. Según esta teoría aplicando una política salarial adecuada, la empresa aumentará la productividad y rendirá al máximo.

Se pueden destacar dos periodos en la obra de Taylor, el primero corresponde de la época de publicación de su libro Shop Management (1903), donde se preocupaba por las técnicas de racionalización del trabajo del operario, a través del estudio de tiempos y movimientos. Taylor realizó un análisis de las tareas de cada operario, descomponiendo sus movimientos y procesos de trabajo, perfeccionándolos y racionalizándolos gradualmente. Verificó que el operario producía menos de lo que potencialmente era capaz con el equipo disponible. Concluyó que si el operario más rápido y más dispuesto a la productividad al final terminaba ganando la misma remuneración que su otro compañero menos interesado y productivo, acabaría perdiendo el interés y no produciendo de acuerdo a su capacidad. De allí la necesidad de crear condiciones para pagar más al operario que produce más.

El segundo periodo corresponde a la época de la publicación de su libro "Principios de administración científica" (1911). Dio tres razones por las que había decidido escribir su obra:

1. Demostrar, por medio de ejemplos, las pérdidas que sufre el país por la ineficiencia en casi todas sus actividades diarias.
2. Convencer a los lectores de que la solución está en la administración sistemática más que en la búsqueda de empleados extraordinarios para realizar el trabajo.
3. Demostrar que la mejor administración se basa en leyes, reglas y principios de la administración científica pueden aplicarse a todas las actividades del hombre Furnham (2001).

En dicha obra concluye que la racionalización del trabajo operacional debería ser acompañada de una estructuración general de la empresa que la vuelva coherente con la aplicación de sus principios. Para Taylor, la gerencia adquirió nuevas atribuciones y responsabilidades descritas por los cuatro principios siguientes:

1. Planeación: Consiste en sustituir la improvisación por la ciencia, mediante la planeación del método.
2. Preparación: Seleccionar a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos, entrenarlos, para producir más y mejor, de acuerdo con el método planeado.
3. Control: Controlar el trabajo ejecutado de acuerdo a las normas establecidas y según el plan previsto.
4. Ejecución: Distribuir las atribuciones y las responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea disciplinada (Chiavenato,2000).
- 5.

Además, de los cuatro principios antes mencionados, se pueden considerar otros principios que Taylor enunció en forma dispersa en su obra, los cuales son:

- Estudiar el trabajo de los operarios para un análisis cuidadoso, eliminar o reducir los movimientos inútiles y perfeccionar los movimientos útiles.
- Estudiar cada trabajo antes de fijar el modo, como deberá ser ejecutado.
- Seleccionar a los trabajadores de acuerdo con las tareas que le sean atribuidas.
- Dar a los trabajadores instrucciones sobre el modo de trabajar, es decir, entrenarlos adecuadamente.
- Preparar la producción, planearla y establecer premios e incentivos cuando se alcancen los estándares establecidos.
- Estandarizar los utensilios, los materiales, la maquinaria, el equipo, métodos y proceso de trabajo a ser utilizados.
- Controlar la ejecución del trabajo, perfeccionarlo, corregirlo y premiarlo (Chiavenato,2000).

También Taylor se refiere al uso de recompensas y castigos para obtener la respuesta deseada. Esta teoría es aún hoy el único patrón seguido por empresas, el elemento económico es muy importante, pero no se debe dejar de lado el elemento humano que puede ser en ciertas circunstancias el de mayor importancia. Ante la teoría de Taylor, Elton Mayo no estaba de acuerdo con ella ya que para Taylor solo se basaba en el principio del placer, solamente en una remuneración económica.

2.2.2 Teoría de Elton Mayo.

Suárez (1983) comenta que el psicólogo Elton Mayo realizó una serie de experimentos que sustentaron gran parte de sus aportaciones a la psicología industrial. Sus experimentos en la fábrica Hawthorne en términos generales consistieron en verificar la correlación entre la productividad y la iluminación en el área del trabajo. Los estudios de Hawthorne pueden dividirse en cinco estudios:

1. Experimentos de iluminación
2. Sala de pruebas de ensamblaje de relays.
 - a) Segunda sala de pruebas de ensamblaje de relays
 - b) Sala de pruebas de divisiones de mica.
3. Programas de entrevistas masivas.
4. Sala de observación de alambrado de circuitos.
5. Consejería personal.

Para lograr un control experimental mayor de la situación de trabajo, se le pidió a un grupo de seis empleadas que trabajaran en un salón experimental de producción, donde ésta podría observarse y medirse, también permitiría la fácil manipulación (con el consentimiento de los trabajadores) de las condiciones de trabajo, tales como; periodos de descanso, la duración del día de trabajo, la iluminación, etcétera (Shaun, 1989).

El objetivo era estudiar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron datos sobre las relaciones humanas. Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes:

- La vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas.
- A los trabajadores no sólo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material.
- Los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, y la importancia de las necesidades humanas y la influencia del grupo de trabajo.
- Los trabajadores responden mejor a la influencia de sus colegas que los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos materiales.
- Los trabajadores tienden a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se han propuesto la administración.

Asimismo Elton Mayo demostró la importancia de la organización informal, la influencia de los grupos y sus normas internas, así como su influencia en la conducta de sus miembros. Las necesidades personales y sociales de los empleados son muy importantes y la concentración por parte de la administración exclusivamente en la productividad y en cuestiones materiales y ambientales puede conducir al fracaso Shaun (1989).

Para Elton Mayo (citado en Shaun, 1989) el individuo en las empresas no debe ser tratado como un homo-economicus, sino como un ser social, que necesita más que satisfacer sus necesidades fisiológicas, satisfacer sus necesidades sociales. Esta función debería estar en la empresa como elemento motivador, favoreciendo la formación de grupos en los que el empleado se sienta acogido, integrado y aceptado.

2.2.3 Teoría de Herzberg.

Este autor realizó investigaciones en una muestra de 200 empleados entre ingenieros y contadores, de las más variadas clases sociales a los cuales se les pedía que describieran brevemente un episodio que les hubiera causado mucha satisfacción en su trabajo y otro que les hubiera sido insatisfactorio Arias (2001). Mediante dicha investigación se pudo establecer la teoría conocida como de los factores motivantes y de los factores higiénicos para explicar el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Herzberg demostró que los factores que llevaban a los momentos felices eran los relacionados con el contenido intrínseco del trabajo es decir, los logros, los ascensos, etc. mientras que los que provocaban infelicidad eran los relacionados con el entorno del trabajo por ejemplo los salarios, las condiciones ambientales, las supervisiones y del contexto general que rodea al cargo ocupado.

Se creía que los factores que provocaban satisfacción y los que no lo hacían se encontraban en extremos opuestos, Herzberg comprobó la existencia de factores higiénicos y factores motivantes. Furnham (2001) opina que los factores higiénicos son influidos por las condiciones físicas y psicológicas en las que trabajan las personas, son aquellos cuya ausencia produce insatisfacción, pero su presencia no es motivadora.

Estos factores se relacionan con el ámbito laboral, porque se ocupan del ambiente exterior del mismo. Corresponde al salario, seguridad, políticas empresariales y prácticas administrativas, relaciones con la empresa, los compañeros, supervisores y subordinados.

La satisfacción de los factores higiénicos no es duradera, ya que la satisfacción que provoca un aumento va con el tiempo disminuyendo en la medida que el consumo aumenta, terminando en insatisfacción Chiavenato (2000) opina que cuando se presentan los factores de higiene se traducen en un estado neutro, ni satisfacción ni insatisfacción. Herzberg creía que los factores de higiene no generaban satisfacción, pero que podían prevenir la insatisfacción

La presencia de los factores motivantes, su presencia provoca a la vez satisfacción y motivación, pero su ausencia no provoca insatisfacción sino desmotivación, los factores motivantes corresponden al ascenso, reconocimiento, la posición, los logros, responsabilidades, posibilidad de crecimiento, el trabajo en sí. Furnham (2001) comenta que los factores positivos de motivación provocan satisfacción laboral.

El trabajo debe ser enriquecido para lograr la satisfacción del trabajador, proporcionar oportunidades para el desarrollo psicológico de los trabajadores. A este método Herzberg lo llama enriquecimiento del puesto el cual consiste en integrar motivadores al puesto al hacer que el trabajo sea interesante y con retos. Si se estructura cuidadosamente, los empleados pueden tener la oportunidad de experimentar una sensación de logro, por ejemplo el ensamblar un producto de principio a fin (Dessler, 2001).

El fundamento de esta teoría consiste en lograr que la organización optimice al máximo sus recursos, empleando al personal en aquello en que logre el mayor rendimiento posible y donde explote todos sus conocimientos. Esta teoría causó revuelo hace unos años, en la actualidad casi a caído en desuso Arias (2001). Si se incluye en el presente trabajo es para proporcionar una idea histórica de dicha teoría.

2.2.4 Teoría X e Y de McGregor.

McGregor propuso que la administración establece dos tipos de suposiciones sobre las personas, la manera en como los gerentes perciben a los trabajadores para lo cual denominó teoría X y teoría Y, las suposiciones de la teoría X sostiene que:

La mayoría de los empleados les disgusta el trabajo y tratarán de evitarlo cada vez que se pueda; la gente trabaja solo por dinero; la mayoría de la gente es básicamente floja, tiene poca ambición, carece que iniciativa, prefiere rehuir responsabilidades por lo tanto Shaun (1989) opina que los principales incentivos para el trabajo serán la zanahoria y la vara y es necesaria una supervisión constante.

Por lo mismo McGregor creo ciertas políticas en las cuales decía que hay que dar a la gente tareas simples y repetitivas, que hay que vigilar de cerca a la gente y establecer controles estrechos, además establecer reglas y sistemas rutinarios; también se han creado dos políticas más, una en la que dice que hay que evitar que la irresponsabilidad haga a la gente ir en contra de sus propios intereses; por lo tanto parte de su salario se le dará en prestaciones: casa, despensas familiares, seguros de vida, etc. La otra es que no hay que usar el poder; él dice que la cortesía rinde mejores frutos Arias (2001).

En estas dos últimas políticas se refleja el nuevo pensamiento, es decir que en el fondo los trabajadores no son malos sino un tanto inmaduros e irresponsables; por lo mismo es necesario protegerlos de sus propias "locuras" para que el día de pago no se embriaguen; es mejor darles parte del salario en especie, en forma de despensas, rentas, etc. Las expectativas de dicha teoría es que la gente alcance los estándares que se le han fijado.

Ante esto Kossen (1995) dice que al describir la forma de percepción de los trabajadores, por los gerentes, la teoría X tiene un enfoque negativo y pesimista de la humanidad, además opina que etiquetar a la gente o a los objetos desde el punto de vista de dos valores, podría ser dañina para nuestra propia salud de percepción. Por otro lado se reconoce que el maltrato no conduce a nada y que se logrará menos resistencia a la autoridad si se emplean buenos modales.

La teoría "X" solo satisface las necesidades fisiológicas y de seguridad de los individuos, y en menor medida las necesidades sociales. Por otro lado dice que para satisfacer las necesidades restantes se necesita otra teoría llamada teoría "Y" que integra los elementos motivacionales que faltan en el comportamiento humano.

Las suposiciones de la teoría Y sostiene que: la gente tiene iniciativa y es responsable; el control externo y la amenaza de castigos no son los únicos para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización; los empleados estarán más motivados al satisfacer sus necesidades de orden superior en cuanto a autorrealización; el ser humano aprende en condiciones apropiadas, no sólo a aceptar sino también a buscar responsabilidades; la capacidad de ejercer un grado alto de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales.

Ante esto McGregor estableció 3 políticas:

1. Crear un ambiente propicio para que los subordinados contribuyan con todo su potencial a la organización.
2. Los subalternos deben participar en las decisiones.
3. El jefe debe tratar constantemente de que sus colaboradores amplíen las áreas en las cuales éstos ejerzan su autocontrol y autodirección.

Además dicha teoría presenta ciertas expectativas las cuales son:

Que la calidad de las decisiones y las actuaciones mejora las aportaciones de los subordinados; los trabajadores ejercerán sus potencialidades en lograr los objetivos valiosos de la organización; por último su satisfacción se incrementará como resultado de su propia contribución.

Y de esta forma la organización se beneficia por la aportación de todos sus miembros y éstos, a su vez, ponen en juego todas sus potencialidades. Para él la tarea principal de un administrador consiste en crear un clima favorable para el crecimiento y el desarrollo de la autonomía, la seguridad en sí mismo, la reducción de la supervisión al mínimo. Ante esto Kossen (1995) dice que la teoría Y tiende a deducir que los trabajadores harán mucho más de lo que se espera de ellos si son tratados como seres humanos y se les permite que encuentren una satisfacción personal en el trabajo que realizan.

El mensaje de McGregor es claro: “La administración debe asumir la responsabilidad de desarrollar las condiciones de empleo de su gente, con el fin de que ésta pueda explotar sus propias necesidades de autorrealización. Se trata de una esperanza ambiciosa y optimista”. Pero también McGregor reconoce las limitaciones de la teoría “Y” y plantea que cuando se intenta transformarla en realidad reconocía que se necesitaría cierto tiempo para que las mentalidades de los mandos medios, operativos y directivos se adoptaran, antes de que la teoría “Y” sea aceptada como política motivacional.

2.2.5 Teoría de Maslow.

Abraham Maslow, psicólogo norteamericano, presentó una teoría de la motivación, según la cual las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en una Jerarquía de importancia y de influencia. Esa jerarquía de necesidades puede ser visualizada como una pirámide. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas (necesidades fisiológicas) y en la cima las más elevadas (necesidades de autorrealización) pasando por necesidades de seguridad, sociales y estima. Las necesidades toman formas y expresiones que varían enormemente de persona a persona. Su intensidad o manifestación también es extremadamente variada, obedeciendo a las diferencias individuales entre las personas (Chiavenato, 2000).



Dichas necesidades se activan de manera jerárquica y posteriormente son estimulas en un orden específico, primero se deben satisfacer las necesidades del nivel inferior y así progresivamente, (Furnham, 2001).

Las necesidades fisiológicas son las necesidades básicas, es la satisfacción de impulsos biológicos fundamentales, por ejemplo la comida, el aire, el agua, el techo, respirar, dormir. Arias (2001) también las llama primarias ya que estas se pueden satisfacer a diferencia de las dos últimas. Dice Furnham (2001) que para poder satisfacer estas necesidades las organizaciones otorgan a los empleados un salario, mediante el cual pueden vivir en condiciones adecuadas (casa y sustento). Por lo tanto si ya quedó satisfecha esta primera necesidad se pasará a la siguiente.

Maslow la denominó de seguridad, el ser humano requiere sentir seguridad en el futuro para él y para su familia, sin amenazas físicas o psicológicas, por ejemplo un empleo seguro, protección contra el peligro. Las organizaciones pueden ofrecer a sus empleados seguros de vida y de gastos médicos, planes de ahorro, pensiones, equipo de seguridad y contratos que les permitan trabajar sin temores, (Furnham, 2001). Asimismo los trabajadores fomentan la seguridad psicológica. Entonces una vez que ya quedaron satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad se pasa a las necesidades sociales

Maslow opina que el ser humano requiere vivir dentro de una comunidad, necesita sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo, es decir, tener amigos, agradar a los demás, convivencia con otros. Por lo tanto Maslow dice que las amistades, las relaciones y los compañeros de trabajo ayudan a satisfacer estas necesidades sociales; algunas empresas las fomentan con reuniones sociales, por ejemplo fiestas en la oficina, cena de fin de año, etc. A estas tres necesidades antes mencionadas también se les conoce como necesidades de deficiencia, Maslow cree que si estas no son satisfechas, las personas no serían sanas ni en el plano físico ni en el psicológico.

Una vez que quedaron complacidas o satisfechas las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales posteriormente siguen las necesidades de estima y autorrealización. También se les conoce como necesidades de crecimiento, o secundarias ya que su satisfacción ayuda a la gente a crecer y desarrollar al máximo su potencial.

Las necesidades de estima es el deseo del hombre de sentir respeto por sí mismo y lograr la aceptación de los demás, por ejemplo el deseo de alcanzar el éxito, tener prestigio personal, el ser reconocido por los demás. No solo necesita sentirse apreciado y estimado, desea destacar entre los integrantes de su grupo en una jerarquía; dentro de la sociedad existen estatus adscritos y estatus adquiridos Arias (2001). A los empleados se les puede ofrecer premios, reconocimientos o banquetes para enfatizar los logros sobresalientes (empleado del mes). Todo parece indicar que la mayoría de las personas se les hace difícil satisfacer este nivel de necesidad, (Furnham, 2001).

La última necesidad es la realización personal, convertirse en la persona que se es capaz de ser, quiere trascender, desea dejar huella en este mundo, crecimiento personal, desarrollar el potencial. Arias (2001) opina que esta necesidad se ve frustrada en el trabajo industrial, ya que la producción en serie, fragmentada en diversas operaciones repetitivas, impone un obstáculo a la satisfacción de ésta. En la cual las necesidades superiores no motivan, sino hasta que las anteriores han alcanzado un nivel adecuado de satisfacción. También Furnham (2001) opina que es muy difícil llevarla a la práctica, medirla y comprobarla.

Por lo tanto se puede decir que el ser humano presenta carencias o necesidades y complacencia de éstas, se comienza con el nivel más bajo de la jerarquía y todo el proceso implica una carencia, la cual conduce al dominio, la satisfacción o complacencia y la activación del siguiente nivel; ya que una necesidad específica lleva una gran importancia en el comportamiento del individuo; asimismo se centra en satisfacer dicha necesidad, y una vez que ésta sea cubierta, disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior.

Maslow refiere que el objetivo último de toda acción humana es la autonomía y la autodirección, que se obtiene a través del desarrollo óptimo de las propias potencialidades. Sin embargo sólo lo alcanzan personas que han satisfecho todas las otras necesidades o niveles de necesidad.

Las aportaciones de Maslow dieron una dirección para las investigaciones posteriores, es clara en términos didácticos y ha ayudado a comprender al individuo y sus procesos de satisfacción de necesidades. También ayuda a las empresas a comprender la manera en que ciertas necesidades dominan respecto de las otras en determinado momento. Las diferencias individuales con respecto a la jerarquía generan muchas excepciones y diferencias, sobre todo de cultura a cultura.

Por lo mismo Arias (2001) refiere dos críticas, la primera es que no ha sido probada, considera necesario realizar un estudio longitudinal con diversos grupos de personas y determinar si a medida que se van satisfaciendo sus necesidades se cumple el principio de superioridad. La siguiente crítica es un tanto extremista ya que opina que las definiciones de las necesidades no son operacionales, no presentan las manipulaciones necesarias para obtener las necesidades, por lo tanto se requiere de una manipulación experimental, en el laboratorio, de seres humanos. Sin embargo como se mencionó anteriormente las aportaciones de Maslow dieron la pauta para investigaciones posteriores.

2.2.6 Teoría de McClelland.

McClelland formula su teoría sobre motivación; para él las personas están motivadas por tres factores o necesidades básicas: de realización o logro, de afiliación y de poder. Arias (2001) opina que:

1. Las personas con elevadas necesidades de **logro** se plantean metas que persiguen con el fin de realizar algo, con la mira de alcanzarlas, lograr cosas, metas personales y lograr desafíos, aunque ello implique no ser aceptado por un grupo. También temerán en igual medida el fracaso, por ejemplo los hombres de negocios.
2. Las personas con elevada necesidad de **afiliación** tienen necesidades de amistades cercanas y mantener relaciones amistosas con los demás, estas personas buscarán sentirse queridas, integrarse en grupos y sentirse parte de ellos.
3. Las personas con elevada necesidad de **poder** prefieren situaciones en las que puedan hacer sugerencias, ofrecer opiniones; desde este enfoque la persona intentará tener la potestad de influir en el entorno, dominar el ambiente y controlar a los demás. Buscará posiciones de liderazgo.

Es importante destacar que todas las personas tienen cada una de estas necesidades en cierto grado, sin embargo, no hay dos personas que las tengan en las mismas proporciones, pero de manera invariable predomina una sola.

Es importante mencionar que McClelland hace del factor “logro” el centro del desarrollo económico; ya que dicho factor se origina en el individuo por la influencia que los padres ejerzan sobre el individuo, factores tales como la confianza, la libertad, el afecto y la responsabilidad, son los que determinan un mayor o menor motivo de logro: de igual manera se debe a los padres el desarrollo del motivo del poder; por lo tanto la cultura tiene un papel muy importante (Gary, 1991).

En resumen se puede decir que estos autores antes mencionados ven al ser humano o al trabajador como, por ejemplo para Taylor es muy importante el salario, ya que él dice básicamente que si a una persona se le paga bien, por lo tanto realizará bien su trabajo y producirá; el inconveniente con Taylor es que ve al hombre como una máquina más y se olvida del lado emocional de esa persona. Ante ésta teoría Elton Mayo propone que el trabajador o el empleado deben ser tratados también como un ser social que necesita satisfacer tanto sus necesidades fisiológicas como las sociales con la finalidad de que el empleado se sienta integrado y aceptado tanto en la empresa como con sus compañeros de trabajo.

Pero también se tiene la teoría de los dos factores de Herzberg, los factores higiénicos y los motivadores, opinaba que la insatisfacción en el trabajo era función del contexto, del ambiente de trabajo, por ejemplo del salario, y a estos los denominó los factores higiénicos; por el contrario cuando el hombre presentaba satisfacción en el trabajo era función del contenido o de las actividades desafiantes por ejemplo logros, el reconocimiento, a estos los denominó factores motivacionales.

La teoría de McGregor, él habla de la teoría X o paternalista se puede decir que es un tanto pesimista, en donde dice que el hombre es perezoso, irresponsable, inmaduro, y por consiguiente se le tiene que estar supervisando constantemente; por el contrario la teoría Y u optimista, en ella se piensa que el hombre es bueno, responsable y bondadoso por naturaleza, que tiene iniciativa propia.

Cabe señalar que si no se satisface la necesidad de seguridad que plantean Maslow y McGregor, por ejemplo el no tener empleo, entonces para ellos no se puede seguir con las siguientes necesidades y por consiguiente se vería afectada su estima y no podrían llegar a la autorrealización.

Maslow opina que el hombre presenta cinco necesidades, tres básicas (necesidades fisiológicas, de seguridad, de afecto) y dos secundarias (estima y autorrealización); él dice que dichas necesidades se van satisfaciendo en forma progresiva, hasta poder llegar a la autorrealización. Y por lo tanto así el hombre podrá sentirse satisfecho con todos sus ambientes.

Sin embargo McClelland dice que las personas están motivadas por tres factores: de realización o logro, de afiliación, y de poder. Cada persona tiene estos tres factores solamente que cada quien en diferente grado, también es muy importante la cultura de cada persona ya que de eso dependerán dichos factores.

Para Taylor un factor muy importante es el salario, por lo tanto si una persona está desempleada, es decir que no está produciendo, ni se está autorrealizando. Además Elton Mayo ve al trabajador como un ser social, entonces cuando ésta persona no se encuentra laborando se ve afectada sus relaciones sociales dentro del contexto laboral.

Sin embargo Herzberg y McClelland hablan de la satisfacción, logros y el reconocimiento que se obtiene cuando se trabaja, y que por el contrario cuando está actividad laboral se ve suspendida, la persona no puede tener satisfacción, logros y reconocimiento.

CAPÍTULO

3

ESTRÉS



CAPITULO 3 ESTRÉS

3.1 DEFINICIÓN DE ESTRÉS.

El estrés como experiencia humana universal, ha sido objeto de investigaciones profundas en las últimas décadas. La importancia de su estudio radica en la necesidad de comprender los factores que lo producen y su repercusión en las diferentes áreas en que el individuo se desenvuelve.

Tanto las experiencias agradables como las desagradables tienen algún componente de estrés, lo cual requiere algún tipo de ajuste o adaptación. Los individuos son capaces de adaptarse a situaciones estresantes con relativa facilidad y otras veces les implica mayor esfuerzo realizar el ajuste, puesto que ello está en función de su marco de referencia personal. Desde sus inicios, el ser humano ha experimentado el estrés.

*“Estrés deriva del griego **stringere**, que significa provocar tensión”.* (Ivancevich y Matteson, 1989). Pero la palabra como tal se empezó a utilizar hasta el siglo XIV como *stress, stresse, strest, straisse, etc.*

En francés significa estrechar, rodear con el cuerpo, sofocar, ya que sofocar conduce a oprimir, apretar, causar angustia, ansiedad (Cruz, 1998). En el idioma inglés, el término stress equivale a carga o fuerza externa, éste término se ha usado desde hace mucho tiempo en las ciencias físicas, en mecánica, etc.

A mediados del siglo XIX, el fisiólogo Claude Bernard en 1867 (citado en Ivancevich y Matteson, 1989) sugirió que los cambios externos en el ambiente podrían perturbar al organismo. Para Bernard resultaba esencial que el organismo mantuviera su propio ajuste ante tales cambios y así alcanzara la estabilidad del medio interno.

Asimismo Walter Cannon en 1920 (citado en Ivancevich y Matteson 1989) fisiólogo americano, ha sugerido el término “homeostasis” (del griego HOMOIOS, que significa similar y STASIS, que significa posición); por lo tanto se puede entender que es el “poder de estabilidad”. Define el estrés como la perturbación de ésta ante situaciones de frío, falta de oxígeno, descenso de la glucemia etc.

Los cambios en el ambiente pueden perturbar al organismo y por lo tanto es necesario que éste recupere su estabilidad.

En 1950 Hans Selye fisiólogo, endocrinólogo y biólogo de origen húngaro. En la universidad de Montreal, Canadá realizó infinidad de experimentos; fue considerado el padre del concepto del estrés, él definió al estrés como el resultado de la acción de un agente físico o psicológico, Selye estudió el estado del estrés, las consecuencias biológicas, mentales y psíquicas en la salud de las personas. (Ocampo, 1996).

Lazarus en 1966 (citado en Lazarus y Folkman, 1986) sugirió que el estrés fuera tratado como un concepto organizador utilizado para entender un amplio grupo de fenómenos de gran importancia en la adaptación humana y animal.

Lazarus y Folkman (1986) propusieron un modelo transaccional en el cual el estrés no sólo se forma de una respuesta fisiológica ante acontecimientos psicológicos, más bien es un proceso en el cual están implicados estímulos con características específicas, respuestas emocionales, fisiológicas y cognitivas que funcionan como mediadoras entre el estímulo y la respuesta que incrementa la actividad hormonal. Este modelo resalta la importancia de dos aspectos: 1) las características específicas del estímulo, contexto. 2) las características internas, las cuales están formadas por estrategias de afrontamiento, capacidad para la solución de problemas y procesos de valoración cognitiva.

Se considera al estrés como una respuesta adaptativa mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos. Además Stora (1991) define al estrés como la acción externa y reacción individual en función de la estructura del funcionamiento psíquico de los individuos.

Para fines del presente estudio se tomará la definición dada por Lazarus y Folkman (1986) la cual explica que el estrés psicológico es el resultado de una relación entre el sujeto y el entorno, que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

3.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ESTRÉS.

El hombre prehistórico sobrevivió a los peligros del mundo que le rodeaba en aquel tiempo, gracias a su elaborado cerebro y a poseer el mecanismo de respuesta física inmediata cuando era amenazado.

El hombre actual siente algo parecido, en el sentido de que día a día sufre casi los mismos cambios que el hombre prehistórico notó, con la diferencia del factor que provoca esta reacción, aun cuando no es el mismo, se repite varias veces al día, o a la semana, o al mes, en un número mayor que en el caso del hombre prehistórico. Los problemas surgen cuando estas reacciones “normales” y útiles son excesivas y desproporcionadas (Ivancevich y Matteson, 1989).

En 1867, el fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios en el ambiente de todos los seres vivos pueden perturbar al organismo, es decir el rompimiento del equilibrio o del mismo organismo someterlo al estrés y por lo tanto es necesario que éste recupere su estabilidad. (Cruz, 19998).

En 1920 el fisiólogo estadounidense Walter Cannon acuñó el término homeostasis para indicar el mantenimiento del medio interno; además utilizó el término de “niveles críticos de estrés”, a los que definió como aquellos que podrían provocar debilitamiento de los mecanismos homeostáticos. En 1932 centró su investigación principalmente para mantener el equilibrio interno en situaciones de emergencia (Ocampo, 1996).

Además Sánchez (1997) comenta que Selye es el pionero en la investigación del estrés, lo definió en términos fisiológicos, como una respuesta corporal ante cualquier demanda de una situación. En respuesta al estrés, ciertas sustancias químicas como la adrenalina, así como el aumento de presión arterial, el incremento en el número de latidos del corazón, la toma de oxígeno y otros cambios fisiológicos, se combinan y proporcionan la energía y la disposición para reaccionar de la mejor manera posible.

Sean positivos o negativos, los eventos vitales son productos de estrés. Se deduce que lo importante para el individuo es identificar la causa del estrés, para después encontrar una manera de canalizarlo adecuadamente.

Frecuentemente se le llama a Selye “padre del concepto de estrés” quien consideró al estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas ante cualquier estímulo nocivo; a lo que él le llamo **Síndrome General de Adaptación. (S.G.A)**. Ya que él menciona que el estrés no es solo una reacción ambiental; sino un grupo de reacciones orgánicas y de procesos que son originados como respuesta a tal demanda; es una reacción del organismo ante las peticiones del entorno y los agentes nocivos.

El S.G.A es llamado Síndrome porque las partes individuales de la respuesta se manifiestan de manera conjunta y estas son interdependientes.

Es el término que le dio Hans Selye en 1936, y al hablar de general se refiere a las consecuencias de los estresores que influyen en varias partes del organismo.

Y por último adaptación se refiere a la estimulación de las defensas para ayudar al organismo ya sea para ajustarse o para afrontarlo. Las tres fases del S.G.A son: estado de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento (Ocampo, 1996).

La fase de alarma o de “choque” es la respuesta inicial de un llamado general de las fuerzas que defienden al organismo (Ocampo, 1996); esta fase constituye la primera respuesta al estrés y comienza cuando el organismo reconoce que debe repeler un peligro ya sea físico o psicológico. Las emociones se tornan más intensas y se incrementa la sensibilidad y la alerta. La respiración y la frecuencia cardíaca aumentan, los músculos se ponen más tensos y se producen otros cambios fisiológicos. Tales cambios ayudan a movilizar los recursos de confrontación a fin de recobrar el autocontrol. En esta etapa se puede utilizar las estrategias defensivas o directas. Si ninguna de ellas reduce el estrés, al final se entrara a la segunda etapa.

La fase de resistencia es la reacción interna que estimula a los tejidos de defensa; es decir el organismo identifica al órgano o sistema que se encuentra mejor dotado para afrontar la amenaza que simboliza el estresor, sus características son el aumento de la actividad, etc. En esta fase los síntomas psicosomáticos y otros signos se manifiestan a medida que se lucha contra la creciente desorganización psicológica y se intensifican aún más las conductas directivas y defensivas de la confrontación. Si se logra aminorar el estrés, se recobra el estado normal, pero si el estrés continúa y es prolongado, se recurrirá a conductas inapropiadas. De ser así, se disminuyen aún más los recursos físicos y emocionales y se manifiestan con mayor claridad los signos de desgaste en el organismo.

La fase de agotamiento es la exposición prolongada y continua a un mismo estresor el cual puede terminar con la energía adaptativa disponible, y el sistema que se enfrenta al estresor se agota. En esta fase la persona usa sus mecanismos de defensa, cada vez más ineficientes, en un intento desesperado para controlar el estrés. Es aquí donde se producen las enfermedades de adaptación como son: la hipertensión, trastornos vasculares, gastrointestinales, y de vías respiratorias (Ocampo, 1996). Algunos individuos pierden el contacto con la realidad, otros presentan incapacidad para concentrarse, cierta irritabilidad.

Selye habla de un modelo de respuesta fisiológica coordinada la cual es importante porque el término estrés como se utiliza en física se refiere a un cuerpo inactivo o pasivo que es deformado (estrés), por fuerzas ambientales; sin embargo en la biología el estrés indica un proceso activo de resistencia; es decir que el cuerpo vivo realiza esfuerzos adaptativos para el mantenimiento o la devolución del equilibrio.

Por lo tanto el estrés es una respuesta corporal de adaptación del individuo a situaciones nuevas, su respuesta no específica a todos los estímulos que transforman su equilibrio personal. Por consiguiente, cuando el organismo tiene que adaptarse a una situación nueva, requiere de mayor energía para hacerlo con eficiencia; es decir, que de acuerdo con una situación concreta, este en posibilidad de atacar, resistir o emprender la huida. Esta energía es suministrada mediante la activación inmediata del sistema nervioso vegetativo y la secreción de determinadas hormonas.

Quizá la contribución más significativa de Selye haya sido la publicación de su obra "stress" en 1950 (Lazarus y Folkman, 1986), en ella modificó su definición de estrés para denotar una condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes estresores.

A este proceso se le definió como eustrés para denotar una posición protectora como factor motivacional y de cualidades positivas en las demandas externas. (Lazarus, 1999/2000) comenta que es de tipo cognitivo, ilustrado por emociones asociadas con la preocupación empática por los demás y con los esfuerzos positivos que beneficia a la comunidad, dice que es compatible o que protege la salud del individuo. En contraste, el distrés es el término denotado para referirse a aquella situación en la que el organismo no dispone de actitudes de dominio psicológico o biológico para enfrentar la amenaza o estímulo aversivo, con lo que se pone en peligro el equilibrio energético. Ante esto Lazarus, (1999/2000) opina que es de tipo destructivo, ilustrado por la ira y la agresión y dice que es perjudicial para la salud.

Por lo tanto se puede decir que un acontecimiento estresante, como aquél que crea demandas en una situación familiar más que en lo personal. El estrés esta presente en el ciclo normal de la vida, puesto que hay acontecimientos que se refieren al estrés “normativo”, que son las situaciones con las que todo el mundo puede encontrarse; por ejemplo casarse, tener un hijo, etc. Por otro lado, el estrés “no normativo” implica algún acontecimiento imprevisto como lo es un terremoto, un asalto, el desempleo, etc.

Los sociólogos utilizan el término estrés para describir formas de distorsión o de desorganización que un individuo experimenta la falta o perdida de normas que lo guíen para alcanzar las metas socialmente establecidas. La terminología utilizada para el estrés es confusa ya que en algunas ocasiones es empleado como estímulo y otras veces como respuesta.

La segunda guerra mundial tuvo un efecto activo en las teorías e investigaciones sobre el estrés a los militares les interesaba conocer el efecto del estrés sobre el rendimiento en el combate ya que este podría aumentar la sensibilidad de los soldados a las lesiones o inclusive a la misma muerte y debilitar el potencial del combate de un grupo.

Con la llegada de la guerra de Corea los estudios se dirigieron a averiguar sobre el efecto del estrés sobre la secreción de hormonas adrenocorticales y también sobre el rendimiento del ser humano; otros estudios se realizaron para seleccionar al personal menos vulnerable para el combate y para tener mayor rendimiento bajo condiciones de estrés. La guerra de Vietnam contribuyó a las investigaciones sobre el estrés en el combate, pero también las consecuencias de éste tanto psicológicas como fisiológicas.

Recientes acontecimientos han estimulado el interés por el estrés y su afrontamiento, entre ellas destacan las **diferencias individuales**, estas investigaciones derivaron de los efectos del estrés en el rendimiento como consecuencia de la segunda guerra mundial y de la guerra de Corea. Yerkes y Dodson en 1908 (citados en Lazarus y Folkman, 1986) nombraron una ley universal llamada la curva de la U invertida, la cual consistía en que los incrementos de tensión mejoraban el rendimiento hasta llegar a cierto nivel, a partir del cual aumenta la desorganización y por lo tanto se da una disminución del rendimiento.

Se hizo cada vez más evidente que existen diferencias individuales, por ejemplo Lazarus y Eriksen en 1952 encontraron una diferencia, la cual era que algunos sujetos rendían mejor y otros peor en situaciones de estrés, ellos comentaban que no se podía predecir el rendimiento por simple referencia a los estímulos estresantes, y que existían factores personales como la motivación y el afrontamiento que realizaban cambios en la problemática del estrés.

La palabra estrés como tal tiene un sin fin de significados para diferentes personas, pero la mayoría de ellas caen en una de tres categorías (Ivancevich, 1989). Las primeras son las que están basadas en los estímulos y definen al estrés como la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y por lo tanto da una respuesta de tensión. (presión, deformación). Por ejemplo el hambre, la sed, la apetencia sexual.

Lazarus y Cohen en 1977 (citado en Lazarus y Folkman, 1986) hablan de 3 tipos de acontecimientos de estímulos que son inductores de estrés, los cuales son los:

- 1.- Los cambios mayores que afectan a un gran número de personas, son considerados como estresantes de forma universal; por ejemplo los desastres naturales (huracanes), los producidos por el hombre (la guerra, el encarcelamiento).

- 2.- Los cambios mayores que afectan sólo a una persona o a unas cuantas, por ejemplo la muerte de un ser querido, una enfermedad, perder el trabajo, los divorcios, dar a luz. Holmes y Masuda en 1974 (citado en Lazarus y Folkman, 1986) tienen la teoría de que cualquier cambio sea positivo o negativo, puede tener un efecto estresante, es importante mencionar que nuestras vidas están llenas de experiencias estresantes.

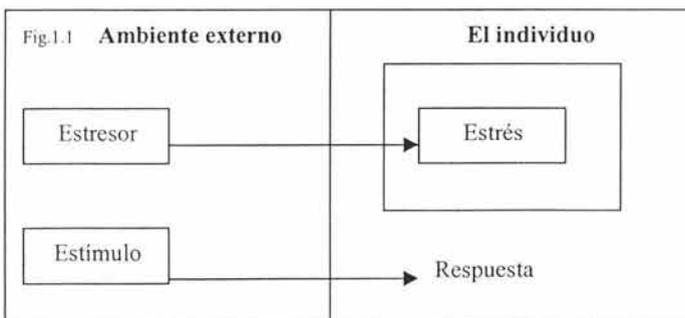
- 3.- Los ajeteos diarios, las cuales se pueden definir como aquellas pequeñas cosas que pueden irritarnos o perturbarnos, por ejemplo el sentirnos solos, el discutir con la esposa (so), etc.

Aunque las molestias o los estresores que sufrimos a diario tal vez no son tan dramáticas como la muerte de un ser querido o un divorcio; pueden ser más importantes en el proceso de adaptación y de la conservación de la salud.

Las definiciones basadas en los estímulos, explican al estrés como la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo, y que da lugar a una respuesta de tensión. De este modo, cuando se habla del ser humano, donde la tensión producida no exceda los límites de resistencia individual, no habrá daño al interrumpirse el estrés.

Una objeción a estas definiciones sería que las características situacionales, por sí solas pueden resultar inadecuadas para predecir la respuesta del individuo. Así dos sujetos pueden someterse al mismo grado de estrés y manifestar diferentes niveles de tensión, o uno de ellos puede manifestarlo y el otro no.

En la segunda categoría se encuentran las basadas en la respuesta en la que el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta el individuo ante un estresor ambiental (acontecimiento externo). En biología y en medicina se define al estrés en términos de respuesta, por ejemplo la de Selye que considera al estrés como aquella respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda. Por ejemplo en la fig 1.1



Las definiciones basadas en las respuestas señalan que el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental.

En contraste con la definición basada en el estímulo, donde el estrés es un evento externo, en la segunda definición, ya existe una respuesta interna que adolece del conocimiento del estresor, lo cual no permite predecir la naturaleza de la respuesta.

En la tercera categoría se encuentran las basadas en el concepto de estímulo-respuesta las cuales se definen como la consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y las respuestas del individuo.

Las definiciones basadas en el concepto de estímulo-respuesta constituyen una combinación de las dos anteriores; el estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta ideosincrática del individuo.

El impacto del estrés sobre cualquier persona varía en función de: a) el grado en que se perciba como amenaza o desafío (reto), y b) la sensibilidad de la persona o la capacidad para adaptarse o sobre llevar el agente estresor.

La respuesta al estrés depende de la historia de cada individuo.

El estrés es algo que hay que evitar, aunque no puede ser evitado por completo, dado que cada situación ocasiona, bajo una forma u otra, un gasto de energía destinada a mantener la vida. Se debe evitar el estrés, controlarlo y principalmente conocer mejor sus mecanismos y por consiguiente modificar la ideología de la vida y del comportamiento.

Por la complejidad del estrés en diversas situaciones cotidianas, diversos enfoques disciplinarios consideran al estrés como un objeto de estudio. Entre los más relevantes se consideran el fisiológico, el psicológico y el social.

3.3 TEORÍAS QUE EXPLICAN EL ESTRÉS.

3.3.1. Enfoque Fisiológico.

El cuerpo humano es un sistema viviente que contiene un estado autorregulador llamado de homeostasis, el cual se encarga del equilibrio en el sistema interno del cuerpo ante los disturbios externos; propiedades como la temperatura, la presión arterial, niveles de glucosa, pueden adaptarse para responder a los cambios ambientales (Ivancevich, 1989).

Los agentes estresores se encuentran enfocados a las condiciones medio ambiente externas que ponen en acción los mecanismos homeostáticos, es decir, que la respuesta al estrés es simplemente una consecuencia del esfuerzo del cuerpo para adaptarse a un ambiente amenazador (Valdes, 1985).

Cada vez que se emite una respuesta innata de lucha o de huida ante un agente amenazante o estresor se producen cambios bioquímicos del organismo que se traducen en una serie de cambios físicos observables, por ejemplo, las pupilas se dilatan, el oído se agudiza, los músculos se tensan. Los seres humanos responden psicológicamente a la adaptación exigida. El afrontar el estrés da lugar a numerosas alteraciones bioquímicas; las cuales incluso son necesarias para las respuestas eficaces, aunque también se dan respuestas inapropiadas y disfuncionales hasta que ocurren cambios fisiológicos significativos que señalan el inicio de enfermedad (Ivancevich, 1989).

La etapa inicial de la respuesta al estrés comienza en el cerebro (corteza cerebral) con la percepción del estresor. La corteza es igualmente responsable de controlar el hipotálamo que es tal vez el órgano más crítico de todos los involucrados en las respuestas de estrés.

El cual se ocupa de una serie de procesos viscerales, regula las emociones, como el temor, la ira y la euforia. También manifiesta control sobre la temperatura y el apetito.

El efecto de respuesta del estrés, activa el sistema nervioso autónomo, que regula la pituitaria que es la glándula central del sistema endocrino.

Por lo tanto bajo condiciones de estrés, el hipotálamo estimula el sistema nervioso autónomo, responsable de controlar funciones gastrointestinales, cardiovasculares y reproductivas; se inicia una serie de movimientos de adaptación o defensa, que se logra mediante dos vías: el sistema nervioso simpático (incrementa el pulso y la respiración) y el parasimpático (Interviene en las funciones digestivas, regula al organismo para acumular energía).

Cuando existe una situación de estrés, la glándula pituitaria a través del hipotálamo y del sistema nervioso central, (es decir, de la corteza cerebral donde se elaboran las percepciones, emociones, juicios, etc) descarga en el torrente sanguíneo hormonas que activan otras partes del sistema endocrino.

Las glándulas suprarrenales son puestas a funcionar por la hormona adenocorticotropica (ACTH) de la pituitaria, la que a su vez estimula las glándulas suprarrenales para la producción de hormonas (adrenalina, noradrenalina, cortisol y cortisona), con lo que se genera un aumento potencial de los músculos y se produce una alerta al organismo ante cualquier amenaza del medio ambiente, (Ivancevich, 1989).

Por lo tanto la respuesta del cuerpo a un estresor es la movilización neuroquímica, coordinada y compleja, de todos los mecanismos de adaptación disponibles para hacer frente al estresor. Estas respuestas incluyen entre otras: aumento del ritmo cardíaco y respiratorio, aumento de la presión arterial, mayor fuerza en el latido del corazón, mayor agudeza visual y auditiva, aumento de la sudoración, dilatación de las pupilas, etc.

3.3.2. Enfoque Psicológico.

El estrés psicológico es el resultado de una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y pone en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1986).

La forma en que se perciben las dificultades que se presentan en la vida cotidiana puede obstaculizar el funcionamiento personal, familiar, laboral y social. En esta relación intervienen tres elementos: el ambiente, los pensamientos y la respuesta física. Además es importante considerar que el grado y clase de respuestas varía conforme a las diferencias individuales y de grupo, aunque existen patrones comunes de reacción y factores que los estimulan.

La forma de reacción depende de la vulnerabilidad personal, como resultado de la constitución genética, de las experiencias infantiles y el medio ambiente físico y social de cada individuo; la vulnerabilidad a la que se expone el sujeto se manifiesta por la relación entre el déficit de sus recursos como por la importancia que las consecuencias tengan para él, para responder adecuadamente a la mayoría de las situaciones.

(Lazarus y Folkman, 1986) afirma que los individuos no son simples víctimas del estrés y lo que determina la naturaleza de éste es la manera en que el individuo aprecia los acontecimientos estresantes, sus propios recursos, así como sus opciones de afrontamiento. Los procesos de interpretación del individuo influyen en la relación dinámica entre el individuo y su entorno social.

La sociedad moderna implica una sucesión de vivencias características por la necesidad de ajustarse a ellas, por tanto, se puede concluir que el grado de ajuste que una persona logre dependerá de cómo es capaz de satisfacer sus necesidades básicas adecuadamente y si alcanza sus deseos dentro del marco del medio ambiente al igual que las formas dictadas por la sociedad.

3.3.3. Enfoque Social.

Las ciencias sociales se refieren a la relación entre el individuo y la sociedad, se intenta situar al ser humano y su conducta en diversos contextos institucionales, siempre y cuando no aislándolo de su entorno social e histórico.

El hombre es ante todo un ser social, que para desarrollarse requiere necesariamente del contacto con los demás, por ejemplo a través de la familia, de organizaciones laborales, de grupos sociales, con todas las condiciones culturales, económicas y políticas que la sociedad impone implícitamente (reglas sociales) y explícitamente (desempeño de las tareas laborales). Por lo tanto como todo esto es una interacción compleja, poco a poco, va provocando el estrés en el individuo.

Por tanto, resulta necesario analizar la forma en que el sujeto responde ante situaciones adversas o demandantes en el contexto social, dado que son importantes las interrelaciones subjetivas que el individuo elabora sobre los estresores ambientales como producto de la historia del individuo y el medio psicosocial en que se desarrolla.

Por ello, Mic en 1977 (citado en Achim, 1982) afirma que el estrés es ocasionado en gran medida por la alta competitividad, los ritmos acelerados de vida, el hacinamiento, el ruido, la contaminación, exigencias publicitarias para el consumo desmedido, cambios constantes (desempleo), la percepción de un ambiente social hostil, en las grandes ciudades contribuye a que la gente que vive en el área urbana manifieste más estrés que los que viven en el área rural. Es importante destacar el enfoque socioeconómico del estrés, ya que resulta conveniente considerar el estrato social, el nivel de formación profesional, el prestigio social y las condiciones en general de las personas.

El hombre no lleva a cabo su trabajo en forma aislada sino en interrelación con otros individuos. Su comportamiento se encuentra determinado por sus experiencias, motivaciones y actitudes que son resultado de los intercambios sociales que el individuo tiene con su familia, su grupo de trabajo, la organización y la sociedad en la que se desenvuelve; por lo tanto la percepción de los estímulos en el medio ambiente y las habilidades de afrontamiento del individuo, sumadas a las características de los diversos grupos sociales, donde interactúa el hombre determinan la magnitud y la forma como el estrés se presente en cada persona.

3.4. CAUSAS DEL ESTRÉS.

Es importante mencionar que el estrés es personal ya que depende de la manera en como el individuo percibe su propia imagen, su fuerza yoica, sus valores, por ejemplo dos personas pueden percibir una misma situación de dos formas totalmente diferentes.

Bajo los efectos del estrés nuestro cuerpo se desequilibra debido a que diversas funciones se aceleran inútilmente, y por lo tanto provoca una mayor demanda de vitaminas y minerales a la que debe cubrirse. Si en este caso no se cubre esta demanda se generará una carencia que tal vez al principio se caracteriza por irritabilidad, cansancio, nerviosismo, falta de concentración, mal humor. Posteriormente estos síntomas actúan como factores de estrés, y aumentando el ya existente. Las demandas que a veces se nos presentan suelen estar por encima de sus dotes naturales y sus capacidades de enfrentamiento en el estrés nocivo.

El “buen” estrés es necesario para la salud y el crecimiento de la personalidad. Ya que cada sujeto requiere cierto nivel de estrés que le provoque un sentimiento de bienestar (Orlandini, 1999).

El estrés proviene de varias causas, entre ellas, está la percepción del individuo al enfrentar las situaciones ambientales, es decir, algunas situaciones se consideran universalmente productoras de estrés, en cambio otras para poder producir estrés dependerán del modo como el individuo las interpreta y la habilidad que tiene para enfrentarse a ellas.

Entonces las causas y consecuencias más importantes del estrés son en función del marco de referencia personal, del grupo y del nivel organizacional que influyen en el individuo. El hecho de que factores como el ambiente de trabajo o de la personalidad, originen estrés depende de si la oportunidad, restricción o exigencias sea percibida como insegura e importante. Los altos niveles de tensión aminoran la productividad, la satisfacción en el trabajo e incrementan la probabilidad de la renuncia voluntaria o por el contrario que la organización o empresa les pida su renuncia, entre otros factores.

Por ejemplo cuando se hace mucho ejercicio físico el cuerpo está bajo estrés debido a las demandas físicas que se le exige, por mencionar algunas de las señales que se presentan serían sudoración, fatiga, fuerte sensación de esfuerzo, latido acelerado del corazón, aumento de la presión sanguínea; esto se debe a que las glándulas adrenales están liberando hormonas de estrés en el torrente sanguíneo que son las que causan estos cambios corporales, son reacciones de adaptación por parte del cuerpo a unas demandas físicas; es decir el cuerpo se moviliza para manejar las demandas físicas, de la misma manera como la mente se moviliza para manejar las demandas psicológicas (Lazarus, 2000).

Las reacciones corporales que genera el estrés físico también se pueden dar por razones psicológicas, sin ejercicio físico, por ejemplo sentirse enojado, ansioso, asustado, envidioso, celoso, darán como resultado muchos de los mismos cambios corporales que aparecen en las demandas físicas. Su causa básica como tal es psicológica. Son reacciones ante varios tipos de estrés; ya sea el estrés fisiológico o psicológico muchas veces están mezcladas en la misma situación.

Es importante mencionar que no se debe confundir estos tipos de estrés por que son ocasionados por condiciones diferentes, tienen sus propios estados neuroquímicos característicos e implican distintos tipos de reacciones psicológicas.

Lazarus y Folkman, (1986), dice que la manera de sentir, pensar y actuar es producto de la mutua relación entre el individuo y los acontecimientos. Todas las experiencias, ya sean buenas o malas son matizadas a través de factores de la personalidad particular, la historia y la perspectiva personal de la vida.

Lazarus (2000) habla de tres tipos de estrés psicológicos: Los cuales son, el daño, amenaza y el desafío. Daño se refiere a unos acontecimientos que ya ha ocurrido y que ha resultado en algún daño. Por ejemplo el que un individuo no se haya preparado adecuadamente para una entrevista laboral, o para un examen escolar posiblemente se hizo el ridículo socialmente, etc.

Por otro lado se tienen también los daños irrevocables, los que no se pueden evitar, los que se les llama pérdidas, por ejemplo la muerte de un ser querido; perder el empleo. La preocupación por el daño, debilita la fuerza con la que nos enfrentamos al problema, y por consiguiente esto limita el campo de atención y perjudica la actuación.

Cuando se habla de amenaza es quizá la fuente más común del estrés psicológico, ya que este aparece cuando nos vemos expuestos a un daño que todavía no ha ocurrido, pero que es posible en un futuro cercano; aquí es la preocupación por lo que va a suceder se intenta imaginar ¿cómo será determinada situación?, ¿Cuándo ocurrirá?, ¿Qué se puede hacer al respecto?.

Y por último se tiene el desafío que son acontecimientos, también pueden llamarse oportunidades, ya que el desafío moviliza a la persona a luchar contra los obstáculos, motivo por el cual resulta estresante.

La amenaza puede que nos genere un mensaje negativo y ansioso acerca de sí mismos y de el entorno. Al momento en que se habla o se siente un exceso de los estímulos o disminución de estos, ocasionan malestar. La reducción de los estresores ya sean físicos, biológicos o psicológicos provocan un reposo nocivo que causa fatiga e irritabilidad. Ante un desafío los pensamientos fluyen más fácilmente y se confía en lo que se tiene que hacer, el desafío es una experiencia placentera, estimulante.

Las tres antes mencionadas difieren ya que como he mencionado anteriormente el estrés es personal, y que unas personas reaccionan de una determinada manera ante una situación estresante y otras reaccionan totalmente diferente, es importante observar la evaluación que genera dicho estresor, la manera en cómo se siente el individuo, y por último la manera en cómo funciona dicho individuo.

Holmes y Roche en 1976 (citados en Papalia, 1990), encontraron evidencia de que cuantos más cambios hubiera en la vida de una persona, mayor propensión a la enfermedad habría. Ellos relacionaron los cambios de la vida y la frecuencia o predisposición a enfermedades como ataques cardíacos, leucemia, diabetes y enfermedades mentales.

Las causas del estrés pueden ser muy diversas, por mencionar algunas se tienen los cambios, es importante mencionar que los cambios son deseables y necesarios en nuestra vida, sin embargo cuando se supera la capacidad de adaptación se puede decir que se está en una fase negativa del estrés.

Otra causa es la sobrecarga, por ejemplo la falta de tiempo, exceso de responsabilidad, excesiva exigencia. Schultz (1991), principalmente se enfoca en el estrés laboral y lo divide en sobrecarga cuantitativa y cualitativa la sobrecarga cuantitativa es aquella en la que hay mucho trabajo y se dispone de poco tiempo para realizarlo, consiste en demasiado trabajo.

La sobrecarga cualitativa no es tanto del trabajo o la tarea en sí, sino la dificultad excesiva del mismo, ya que posiblemente el sujeto no posee la habilidad suficiente para ejecutar sus labores, incluso los que se encuentra bien dotados a veces no pueden afrontar las exigencias que les imponen su trabajo.

Balderas, (2002) comenta que la alimentación incorrecta es causa de estrés debido a la presión del tiempo la falta de interés por hacer las compras y cocinar, provocan justamente lo contrario; de este modo se genera una carencia de vitaminas y minerales que requieren nuestro cuerpo, lo que provoca que el estrés sea mayor.

En la actualidad se han hecho muchos estudios en los cuales se han investigado que la nicotina estimula la liberación de hormonas que provocan reacciones de estrés. Principalmente se habla del exceso en el consumo del tabaco; o también el exceso de consumo de alcohol.

Además el ruido provoca irritabilidad y debilita nuestra capacidad de concentración y por consiguiente se presentan efectos tanto de tipo mental como físico, y ambos provocan estrés.

Sin embargo las personas con escasa autoestima y poca seguridad en sí mismas son más propensas al estrés que las personas que tienen una imagen más positiva y confianza en sí mismas; se puede decir que la escasa autoestima es causa de estrés. El miedo también es una causa de estrés, ya que las personas reaccionan con gran susceptibilidad al estrés provocado por el miedo, tienden a reocuparse innecesariamente, a evocar vivencias desagradables del pasado, o estar a la espera de catástrofes.

Cabe señalar que el ambiente laboral, trátase de organizaciones privadas o públicas, pueden convertirse en una importante fuente de desarrollo personal, pero también en una gran fuente generadora de estrés; por mencionar algunos eventos que suscitan la respuesta de tensión se encuentran: las horas extra, los salarios y la escasa promoción, incertidumbre e inseguridad, conflicto de funciones, desacuerdo frecuente con los superiores, trabajo excesivo y presiones de tiempo, comunicación deficiente, liderazgo inadecuado, conflictos con los colegas, incapacidad para terminar con las tareas, subordinados difíciles, compromiso emocional con los subordinados, incapacidad para actuar con eficiencia, perder el puesto en el trabajo. (Oblitas, 1997).

La mayoría de la gente considera su trabajo como la función más importante de su vida. Y para estas personas una de las cosas más difíciles de soportar es la inactividad forzada; por ejemplo una hospitalización, jubilación o el desempleo. Cualquier cambio en las rutinas diarias, pueden ser estresantes (Mendoza, 1988).

La escala de Holmes-Rahe asigna valores, basados en que la muestra se le dijo que el matrimonio representaba 50 puntos; atribuidos por una muestra de 394 individuos a los acontecimientos incluidos.

ESCALA DE ADAPTACIÓN SOCIAL DE HOLMES-RAHE (citado en Fontana, 1992).

ACONTECIMIENTOS	ESCALA DE IMPACTO
Muerte del cónyuge	100
Divorcio	75
Separación marital	65
Encarcelamiento	63
Muerte de un familiar cercano	63
Lesión o enfermedad personal	53
Matrimonio	50
Despido de trabajo	47
Reconciliación marital	45
Jubilación	45
Cambio en la salud de un familiar	44
Embarazo	40
Dificultades sexuales	39
Llegada de un nuevo miembro de la familia	39
Readaptación empresarial	39
Cambio en el estado financiero	38
Muerte de un amigo íntimo	37
Cambio a una línea de trabajo diferente	36
Cambio en la cantidad de discusiones con el cónyuge	35
Hipoteca importante	31
Ejecución de una hipoteca o préstamo	30

Cambio en las responsabilidades en el trabajo	29
Hijo(a) que abandonan el hogar	29
Problemas con los parientes políticos	29
Logro personal sobresaliente	28
Cónyuge que comienza o que deja de trabajar	26
Comienzo o fin de un periodo en la escuela	26
Cambio en las condiciones de vida	25
Revisión de los hábitos personales	24
Problemas con el jefe	23
Cambio en las horas o condiciones de trabajo	20
Cambio de residencia	20
Cambio de escuela	20
Cambio en los entretenimientos	19
Cambio en las actividades religiosas	19
Cambio en las actividades sociales	18
Hipoteca o préstamos menores	17
Cambio en los hábitos de sueño	16
Cambio en la cantidad de reuniones familiares	15
Cambio en los hábitos alimenticios	15
Vacaciones	13
Navidad	12
Violaciones menores a la ley	11

La escala de valoración de reajuste social de Holme y Rache, 1967 (citado en Fontana, 1992) fue una de las primeras escalas para medir el estrés. El enfoque fue diseñado para identificar los cambios vitales comunes (sucesos vitales) sobre la base de la cantidad de esfuerzo necesario para manejarlos, por ejemplo el explicar las reacciones emocionales disruptivas refiriéndose a la pérdida del puesto de trabajo, al suspenso de un examen importante, haber sido dañados u ofendidos (Lazarus, 1999/2000).

El estrés es particularmente poderoso cuando el individuo debe enfrentarse a demandas que no pueden ser satisfechas fácilmente, por ejemplo el perder el trabajo, y no poder encontrar otro.

3.5. EFECTOS Ó CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS.

Las condiciones económicas, los periodos de guerra, las indecisiones políticas, pueden influir en poblaciones enteras, también a escala individual, acontecimientos tales como la muerte de un ser querido o la pérdida del trabajo pueden tener consecuencias graves.

Los cambios de producción de los últimos tiempos han originado cambios en las estructuras sociales que afectan la reproducción de estrés, el plano socioeconómico es el que más ha reflejado la influencia de estrés; el estrés se ha incrementado ante la perspectiva de más despidos, turnos rotativos, competitividad, deterioro de la calidad de vida, disminución en el número de trabajadores, incremento delictivo, etc.

Por mencionar algunos ejemplos de los efectos negativos del estrés están: la tensión derivada de las relaciones interpersonales, los crecientes niveles de insatisfacción laboral y de la profesión.

El cuerpo humano es un sistema viviente abierto, y que como ya se menciona en páginas anteriores presenta una regulación homeostática de los órganos incluidos, ante un estímulo externo el cuerpo realiza una serie de procesos con el objetivo de adaptarse a las condiciones ambientales. Un esfuerzo mayor por mantener un estado de equilibrio interno, indudablemente afecta un gran número de sistemas del cuerpo humano, principalmente al sistema cerebral, el sistema nervioso autónomo y al sistema endocrino.

Es importante mencionar que no todas las personas en todas las organizaciones experimentan altos niveles de estrés; ya que muchos individuos soportan altos niveles, sin presentar decrementos en la salud o en el desempeño laboral. La salud no es la única que se ve afectada por los niveles de estrés, si no también la rotación de personal, el ausentismo, accidentes, relaciones obrero-patronales pobres, y otros factores, son consecuencia del estrés.

Ivancevich y Matteson (1989) afirman que es posible corroborar que las personas fuman más ahora que hace cincuenta años y que hacen menos ejercicio, presentan un sobrepeso mayor. Estos factores incrementan los índices de enfermedad coronaria, pero también es posible que la relación sea inversa, de manera que la gente fuma más debido a mayor nivel de estrés, hacen menos ejercicio y existe mayor sobrepeso debido a las largas jornadas de trabajo que le impiden tener una vida planificada, y posiblemente no le alcance el tiempo para hacer ejercicio y comer a las horas en que su reloj biológico tienen programado.

La ingesta inmoderada de alcohol, tranquilizantes, anfetaminas y barbitúricos, pueden ser el resultado de un alto nivel de estrés en la población. Otros efectos del estrés puede ser la depresión, la ansiedad, el agotamiento nervioso, la desorientación, la hipertensión, la pérdida de la autoestima, apatía, pérdida de la motivación para la obtención de metas, aumento en la irritabilidad, hostilidad, pérdida del apetito, mareos, temblor en las manos, etc.

Los científicos muestran que una exposición a estrés severo o prolongado, puede ocasionar una enfermedad emocional aguda o crónica o a trastornos afectivos.

Así como existen consecuencias negativas del estrés, también hay consecuencias positivas siempre y cuando los niveles de estrés no sean extremos, ya que la gente desempeña mejor su trabajo bajo condiciones de demanda moderada que en condiciones de demanda excesiva o muy poca. Es decir, la gente puede rendir mejor bajo condiciones en que el estrés es más como un activador que un freno en el desempeño de los individuos. El estrés puede ser positivo cuando estimula la motivación y el logro, el estrés óptimo prepara al empleado para un desempeño máximo.

Destaca Lazarus (2000) que los efectos del estrés dependerán de las diferencias individuales como son:

- a) La edad: Existen 3 tipos de edad, la cronológica, la cual es el tiempo transcurrido desde el nacimiento, la edad fisiológica va a depender del grado de deterioro experimentado por el organismo, la edad psicológica es la que la persona tienen a nivel mental. La edad fisiológica es la que se ve afectada por el estrés, ya que el intenso estrés aceleran el proceso de envejecimiento.

- b) Sexo: Actualmente tanto hombres como mujeres trabajan y por lo tanto los dos sufren de tensiones laborales, aspiraciones profesionales; y como consecuencia a este estrés los hombres son más propensos a padecer de hipertensión. Por otro lado cierto tipo de estrés sólo lo presentan las mujeres como es el caso de la menstruación, el embarazo, la menopausia, y el trabajo doméstico.
- c) Estado físico: Por lógica las personas que se encuentran con buenas condiciones físicas y de salud, se adaptan mejor a los efectos dañinos del estrés en comparación de las personas que no tienen una actividad física, o personas que no son tan saludables.
- d) La educación: Las diferencias educativas por consiguiente tendrán diferencias en cuanto a las experiencias y la forma de responder al estrés será diferente.
- e) La ocupación y/o desocupación: Las condiciones de estrés van a variar dependiendo de la ocupación, ya que hay trabajos generadores de grandes fuentes de estrés, aquí es importante si la persona es apta o no para desempeñar determinada función, ya que las personas que son aptas para realizar X tarea tendrán menor estrés al realizarla que aquellas que no lo son. Sin embargo la desocupación como se ha mencionado en las páginas anteriores también es fuente de estrés.
- f) Nivel de necesidad: Depende de las necesidades a cubrir de cada persona, ya sean las necesidades básicas como sería la alimentación hasta las necesidades a un alto nivel como es la autorrealización, y lo que esté dispuesta a hacer para lograrlo.

- g) Apoyo social: El apoyo social puede ayudar al impacto del estrés, este apoyo se puede encontrar en el ambiente laboral, o si no en la relación familiar, con los amigos, en la sociedad.
- h) Autoestima: Si una persona presenta una autoestima alta tendrá mayor confianza en sí misma, y por lo tanto mayor habilidad para manejar determinadas situaciones que se le presenten. Por otro lado las personas que presentan baja autoestima pueden ser víctimas de los efectos nocivos del estrés.

- i) Tipo de personalidad: El efecto del estrés en las personas dependerá del tipo de personalidad que tengan. Existen dos tipos de personalidad, el tipo A, que son las personas con un fuerte impulso competitivo, un dinamismo excesivo, son ambiciosos y agresivos tal agresividad la utilizan para competir en el trabajo, deseos de nuevos logros, siempre tienen prisa.

El tipo B estas personas no tiene la urgencia del tiempo, no necesitan hablar o exhibir sus logros a menos que la situación lo requiera, son capaces de relajarse sin presentar sentimientos de culpa, llevan una vida normal y sin tantas tensiones.

Las personas de tipo A por las características que presentan son más susceptibles al estrés. Y las personas del tipo B pueden trabajar tan duro como las del tipo A, al encontrarse en ambientes estresantes y no sufrir o sentir los efectos del estrés.

Las consecuencias son muy diversas unas pueden ser el resultado del estrés, otras se relacionan de forma hipotética con determinado fenómeno. Muchas son disfuncionales, produciendo desequilibrio, y por lo tanto son peligrosas.

Cox (1978) Ofrece una clasificación de las consecuencias del estrés:

- A) Efectos Subjetivos o psicológicos: Por mencionar algunos serían la agresión, ansiedad, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, irritabilidad, mal humor, melancolía, poca autoestima, nerviosismo y soledad.

- B) Efectos Conductuales: Por ejemplo la drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos, pérdida de apetito, consumo excesivo de tabaco, de alcohol, conducta impulsiva, inquietud y temblor.

- C) Efectos fisiológicos: Aumento en los niveles de glucosa, aumento en el ritmo cardiaco, también en la presión sanguínea, sequedad de la boca, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, entumecimiento.

- D) Efectos organizacionales: Se estaría hablando por ejemplo de relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, ausentismo.

Cabe señalar que tampoco debe suponerse que siempre o a menudo es el estrés el que provoca tales consecuencias, cualquiera de los efectos antes mencionados pueden carecer totalmente de la relación con el estrés, a pesar de ello no se puede desechar la posibilidad de que el estrés sea causante primario de tales efectos o un agente que contribuye a que se presenten. De todas las consecuencias del estrés los efectos sobre la salud física son los más desafiantes, controvertidos y disfuncionales.

El desempleo es una de las causas más comunes del estrés ya que primero se presenta un periodo de relajación en el cual se puede tomar como una especie de vacaciones y se tiene la seguridad de que se encontrara otro trabajo, entonces se puede caracterizar por un marcado optimismo y un periodo de búsqueda constante y si en este lapso no se ha encontrado trabajo aún el individuo se puede decir que se encuentra en un periodo de vacilación y duda, en donde casi ya no busca trabajo y el carácter se deteriora y si esto continua y aún no ha encontrado un trabajo, él individuo le comienza a molestar hasta llegar a un punto de cinismo.

Brenner en 1979 (citado en Morris,1990) descubrió que cuando se elevan los índices de desempleo, también aumentan las admisiones de primer ingreso a los hospitales psiquiátricos, las muertes por cardiopatía, los casos de alcoholismo y los suicidios.

En cuanto a la duración del estrés tenemos 3 tipos las situaciones breves de estrés, las moderadas y las graves. Las breves son situaciones a las que todos estamos expuestos a diario, y estas pueden durar desde segundos hasta unas cuantas horas como máximo.

Las situaciones moderadas son hechos que duran desde varias horas hasta algunos días. Pueden dar inicio a problemas físicos, siempre cuando exista una predisposición (Ocampo, 1996).

Las situaciones graves de estrés son aquellas en las que el individuo las percibe como amenazantes o intolerables, dura semanas, meses, años y en ocasiones nunca logra superarlo, por ejemplo la muerte de un ser querido, el desempleo.

3.5.1. Consecuencias fisiológicas.

El estrés lleva consigo la liberación de catecolaminas, hormonas segregadas por las glándulas suprarrenales y liberadas igualmente a nivel de las terminaciones nerviosas. Estas hormonas provocan una alteración del ritmo cardíaco, facilitando la aparición inesperadas de las alteraciones del ritmo, por ejemplo la hipertensión arterial se caracteriza por el depósito de grasa en la pared de los vasos y afecta a las coronarias, es decir arterias que suministran la sangre al músculo cardíaco. Por lo tanto la reducción del aporte sanguíneo a una zona del corazón se traduce por los dolores de angina de pecho y la obstrucción total de una coronaria por el infarto de miocardio.

La Aterosclerosis coronaria (endurecimiento de las arterias) se caracteriza por las alteraciones del ritmo ventricular, que nace en la zona privada de aporte sanguíneo y que va acompañada de una caída de la tensión arterial, causando una desincronización de la actividad eléctrica ventricular la cual termina con un paro cardíaco (Bensabat, 1994).

Cabe señalar que el estrés puede inducir alteraciones del ritmo en un corazón normal; es decir, en un corazón que no presenta enfermedad cardiaca que se descubra en el transcurso de un reconocimiento, por ejemplo una taquicardia, la cual es la respuesta más común de un corazón normal al estrés.

Otra alteración son las arritmias las cuales no permiten la transmisión del flujo eléctrico de la aurícula al ventrículo: Estas alteraciones del ritmo pueden ser molestas, sin embargo tienen un buen pronóstico.

Por el contrario el corazón puede reaccionar ante el estrés disminuyendo su frecuencia cardiaca, puede ir acompañado de malestar, además de una pérdida del conocimiento. (Bensabat, 1994).

Bensabat comenta que un choque emocional puede ocasionar una estimulación o una inhibición de la secreción o de la motricidad a nivel de todo el tubo digestivo (fenómeno de la boca seca cuando se tiene miedo). Los trastornos que observo son: espasmo en la parte superior del esófago, vómitos, náuseas e hinchazón epigástricas que se presentan después de las comidas.

También la reacción del estrés provoca un aumento de las catecolaminas y corticoesteroides en la sangre, elevando con esto las concentraciones de azúcar en el torrente sanguíneo, lo que podría facilitar la aparición de la Diabetes Mellitas. (Nava, 2001).

Otras consecuencias son las diarreas, el estreñimiento crónico, las úlceras, las cuales pueden ser de factor neurológico, ya que el estrés provoca la excitación del hipotálamo y este a su vez ocasiona que los nervios del estómago: el vago presenten una acción parasimpáticomimética, que determina una anomalías de la contracción y secreciones gástricas; también pueden ser de factor de irrigación sanguínea, la cual es la brusca caída de la tensión arterial disminuyendo de forma considerable la irrigación sanguínea local. De una forma muy precoz aparecen lesiones de la mucosa y de los capilares sanguíneos del estómago dando como resultado la creación de una ulceración.

Bensabat (1994) También opina que el estrés provoca enfermedades de la piel, por ejemplo la adrenalina provoca una vasoconstricción que se traduce en palidez de las membranas y una abundante sudoración como resultado de la excitación de las glándulas sudoríparas: sudores fríos del miedo. Por lo tanto la secreción desordenada y exagerada de cortisol resultante del estrés podrá agravar el acné o la psoriasis (aparición de elementos redondeados formados por escamas secas, brillantes que saltan con facilidad al rascarse, dejando al descubierto una superficie rojiza que sangra con facilidad, aparecen en codos, rodillas, cuero cabelludo, etc).

Cuando se produce una alteración funcional u orgánica, las necesidades de estas sustancias (cortisona y derivados) aumentan para poder superar esta situación de emergencia producida en el organismo por la lesión o la enfermedad . Al originarse este estado de emergencia que Selye ha calificado de "stress", se liberan en la zona lesionada unas sustancias que a través del hipotálamo, estimulan la secreción de estas sustancias corticoides, las cuales contribuyen a equilibrar y compensar la lesión producida. (Segatore y Poli, 1976).

Los efectos del estrés son variables, las reacciones son muy distintas y las consecuencias a nivel de la piel no son la excepción.

Bensabat (1994) dice que las enfermedades cutáneas que pueden ser provocadas, mantenidas o agravadas por el estrés son:

- El liquen: Pequeños granos rojos en distintas zonas, comprendiendo el interior de las mejillas.
- Manifestaciones de atopía: Alergia (urticaria).
- Alopecia: Pérdida localizada del cabellos o pelos.
- Vitiligo: Placas de despigmentación (decoloración) de la piel.
- Onicofagia: Costumbre de morderse las uñas.
- Neurodermatitis: Reacciones cutáneas (liquen, urticaria, etc).
- Prurigo: Erupciones de pápulas (granos rojos) que se recubren de una costra.
- Herpes: Erupciones de vesículas (pequeñas ampollas) agrupadas.

Es importante mencionar que la enfermedad provocada no aparece a continuación del estrés, sino a veces varios meses más tarde.

Por otro lado Nava (2001) opina que el estrés induce a una disminución de la producción de hormonas sexuales, pero cuando esta continua demasiado tiempo, puede provocar impotencia, frigidez, amenorrea, agudización de los síntomas de la tensión premenstrual, esterilidad y otros problemas sexuales. Si la aceleración del metabolismo continua por mucho tiempo produce agotamiento, pérdida de peso y por último colapso físico e inclusive la muerte.

Otros efectos diversos son: dificultad para respirar, escalofríos, escozor en las extremidades, dolores de cabeza (leves o migrañas), sensación de opresión en el pecho, dolor de espalda, dolores abdominales, colon irritable, caída del pelo, etc. (Nava, 2001).

3.5.2. Consecuencias psicológicas.

La percepción de un entorno hostil, la impotencia, la frustración y el afrontamiento inadecuado para poder controlar eficientemente el estímulo estresor, van a formar en el individuo una serie de respuestas emocionales que agudizan los conflictos ya existentes en él, además que actúan como dispositivo para enfrentar otras condiciones ambientales adversas.

Nava (2001) menciona los efectos emocionales más significativos desarrollados por el estrés, los cuales pueden ser:

- Aumento de la tensión física y psicológica, disminuyendo la capacidad para relajarse.
- Aparecen cambios en los rasgos de personalidad y se dan un aumento de las hipocondrías (las personas pulcras y cuidadosas pueden volverse desaseadas y desordenadas, también comienzan a aparecer varias enfermedades sin causas justificables).
- Se intensifican los problemas de personalidad existentes (empeora la ansiedad, la hostilidad, la depresión, la impotencia, etc).
- Debilitamiento de las restricciones morales y emocionales.
- Se debilitan los códigos de conducta y el control de los impulsos sexuales (o pueden volverse exageradamente rígidos).
- Pérdida repentina de la autoestima y del interés general en asuntos diversos.

3.5.2.1. Efectos psicológicos del estrés en el trabajo

El trabajo es importante para el ser humano, ya que este le permite desarrollarse dentro de una sociedad, independientemente de satisfacer sus necesidades económicas, necesidades de supervivencia, facilitar el desarrollo de la personalidad, y de la productividad.

Es importante mencionar que en la actualidad mucha gente pasa más tiempo en la oficina, trabajo, etc. Y que muchas veces se lleva el trabajo a su casa, o simplemente hasta los fines de semana tienen que asistir a su trabajo; invirtiendo entre 60 y 90 horas por semana en actividades laborales, traducido en un porcentaje se estaría hablando de un 70 % de tiempo dedicado al trabajo, y que se tiene solo el 30 % para dormir, realizar actividades los fines de semana, estar con la familia, con la pareja, etc.

Y como consecuencia de este estrés vivido durante el trabajo, la persona puede llegar irritable, no comunicativo, cínico, así provocando tensión en las relaciones matrimoniales, y por consiguiente puede traer una gran fuente de estrés que afecte el desempeño en su trabajo y provocar mayor estrés.

Frew en 1977 (citado en Ivancevich y Matteson, 1989) Identifica ocho fuentes de estrés:

- 1) El contrato psicológico no escrito, es decir, las posibilidades que la persona espera obtener de su trabajo.

- 2) Los estresores vinculados con la profesión y el desarrollo profesional.
- 3) El impacto negativo que ejerce la familia, o simplemente las exigencias del trabajo.
- 4) El trauma del cambio.
- 5) Obsolescencia organizacional.
- 6) El estrés originado por las exigencias del trabajo.
- 7) El afrontamiento de las expectativas de los jefes.
- 8) La ideología de la organización.

Ivacevich y Matteson en 1992 (citado en Barba, 1998) Proporciona una categorización de estresores en el trabajo.

E
S
T
R
E
S
O
R
E
S

Intraorganizacionales

Ambiente físico: Son aquellos que pueden ser controlados de una u otra manera, por ejemplo, la luz, el ruido, la temperatura y el movimiento.

Nivel individual: Es decir, lo que el individuo percibe en sus tareas cotidianas, por ejemplo el rol conflictivo, la sobrecarga de trabajo, la responsabilización por otros, y todo aquello relacionado con el desarrollo de las tareas asignadas.

Nivel grupal: La influencia del grupo sobre el individuo, por ejemplo la falta de cohesión del grupo, apoyo inadecuado, conflictos intragrupal.

Nivel organizacional: Es la perspectiva general del trabajo, por ejemplo, el clima, la estructura, el territorio organizacional, las características de la tarea, el liderazgo, la tecnología y la rotación de turnos.

Extraorganizacionales

Aspectos sociales y familiares: Generan estrés cuando existen problemas dentro de estas esferas, por ejemplo la situación económica de la familia.

3.5.3. Consecuencias sociales.

Existen condiciones laborales que resultan ser estresantes para el individuo, quien puede manifestarlo o colaborar a que se presenten en determinadas condiciones.

Nava (2001) en lista las siguientes situaciones:

- Ausentismos o retardos constantes.
- Relaciones laborales pobres (poca cooperación o disposición para el cambio, conformismo, indisciplina, etc).
- Baja productividad, ya que el trabajador o empleado que trabaja a disgusto, cansado, desmotivado, tenso, etc, rinde al mínimo de sus esfuerzos y capacidades.
- Aumenta la rotación de personal en la empresa.
- Insatisfacción en el trabajo.
- Problemas derivados de la comunicación informal.
- Conflictos generados por malas dinámicas interpersonales y de los grupos de trabajo.

Asimismo Fontana (1992) menciona que una fuente de estrés son los desacuerdos frecuentes con los superiores, ya que ellos tienen la capacidad de influir de manera material en la vida de los trabajadores.

Pocos seres humanos se desempeñan al máximo cuando están bajo presiones constantes. Además de los días festivos y de los descansos formales de cada día (almuerzo, comida), se necesita intervalos cortos entre el final de una tarea muy intensa y el comienzo de otra, tiempo para relajar la mente, Fontana (1992) opina que son indispensables estas treguas para que el ser humano pueda resistir al estrés.

Los canales de comunicación deficiente son una importante fuente de estrés, ya que las personas son incapaces de transmitir detalles importantes a las esferas relevantes, por ejemplo pueden asistir a las juntas informados inadecuadamente o tomar decisiones sin poseer hechos precisos. Esto puede convertir una actividad prolongada, infructuosa y muy estresante.

El equipo que se utiliza para desempeñar las tareas y los implementos necesarios deben de estar en buen estado son muy importantes ya que esto puede provocar un estado de estrés no deseable en el trabajador.

Así como el lugar físico donde se desarrollan las tareas debe ser agradable ya que una mala iluminación, calor excesivo, temperatura inadecuada, espacio reducido, etc, son factores que provocan estrés.

Silva y Zamudio (1994) comentan que las fuentes de estrés en el trabajo inciden en la vida no profesional de la persona y como consecuencia de los estresares vividos durante un día de trabajo, el individuo puede llegar a su hogar, irritable, no comunicativo e incluso insolente para con su cónyuge o familiares, provocando que las relaciones con éstos se vuelvan tensas. Esta tensión puede constituir una fuente de estrés posterior, que a su vez afecta negativamente el desempeño en el trabajo y provoca mayor estrés relacionado con éste.

No hay que olvidar que el estrés doméstico compite con el estrés laboral ya que éste puede ser inducido por el cónyuge ó por los hijos, surge principalmente como resultado de choques ya sea de temperamento o de intereses. Así como el estrés provocado por los arreglos domésticos, los cuales a menudo pueden estar ligados al estrés por el cónyuge o los hijos, por lo general es consecuencia de tener demasiados deberes caseros y muy poco tiempo para realizarlos. Preocupaciones financieras surgidas por la incapacidad para pagar las cuentas domésticas.

Fontana (1992) comenta que una vida no estresada y con apoyo dentro del hogar es un auxiliar poderoso para enfrentar al estrés fuera de él.

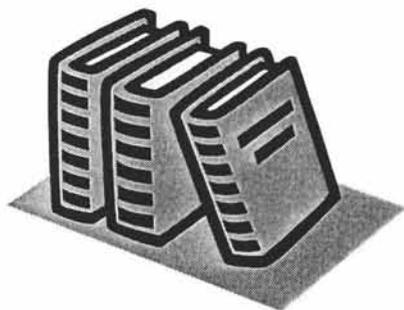
Tanto para el estrés en el trabajo como el estrés doméstico un paso esencial para ambos, es la valoración fría y precisa de la fuente de donde proviene.

Bensabat (1994) opina que la adaptación a las obligaciones, a las leyes, a las responsabilidades y a las normas de nuestra sociedad es la primera condición para un buen manejo del estrés y del equilibrio mental y psicológico del ciudadano ya que el desarrollo normal del ser humano depende de su exposición y de su adaptación al estrés, es decir, a las diferentes obligaciones sociales.

Hay que desarrollar el sentido de la responsabilidad en todos los estadios de la vida, por ejemplo el niño debe aprender ciertas reglas y disciplina, y el, adulto ha de aprender a controlar sus impulsos y a conocer sus derechos, pero asimismo sus deberes y obligaciones para con el prójimo. El sentimiento de poseer unos derechos y la libertad debe ser moderado por el hecho de sentirse responsable para con el otro.

El error fundamental de la educación moderna es querer suprimir el estrés en los niños. Al contrario, hay que aprender a utilizarlo para favorecer el desarrollo de la personalidad y el carácter responsable. (Bensabat, 1994).

II. METODOLOGÍA



II. METODOLOGÍA

2.1. Planteamiento del Problema.

¿ Los hombres y mujeres desempleados(as) presentan estrés general y sociolaboral a diferencia de los hombres y mujeres empleados(as)?.

2.2. Justificación.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la tasa del desempleo en mujeres es mayor que la de los hombres; cifras del mes de diciembre del 2003 nos refieren que el desempleo en hombres es del 2.78% y para las mujeres es del 3.26%, la población económicamente activa en México ronda los 50 millones de personas con una tasa de desempleo abierto en la Ciudad de México del 2.96%.

El desempleo abierto por edades es mayor en el periodo de edad de los *20 a 24 años* con un total de **6.12%**, en el rango de edad de los *25 a 34 años* con un total de **2.59%**; en el periodo de *35 a 44 años* de edad el desempleo abierto fue de **1.96%**, y en el grupo de *45 años y más* representó el **1.34%** en el mes de diciembre del 2003.¹

En cuanto a la duración del desempleo, el 46% de la población desocupada permaneció en la situación de 1 a 4 semanas; el 19% permaneció en la situación de 5 a 8 semanas y el 36% de 9 semanas o más; así la duración promedio del desempleo abierto fue de 5 semanas en diciembre del 2003.

¹ Instituto Nacional Estadística Geográfica e Informática (INEGI) cifras del mes de diciembre del 2003

Es importante mencionar que en México los índices de desempleo son relativamente bajos debido a las condiciones de pobreza en que se vive; ya que el trabajador desempleado realiza siempre algún tipo de actividad económica, aún cuando sólo sea de algunas horas.

Un reciente estudio de la organización internacional del trabajo (OIT) realizado por Gabriel y Liimataine (2000) mostró que la salud mental en el trabajo se encuentra en peligro. Los empleados sufren de agotamiento, ansiedad, un bajo estado de ánimo y estrés, factores que pueden provocar pérdida de trabajo. Se examinó la salud mental en el trabajo y las medidas que pueden tomarse al respecto, fueron estudiados 5 países (Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido).

Los países fueron elegidos para este estudio no por que presentaran incidencias anormalmente altas de enfermedad mental, si no por que son emblemáticos de distintas maneras de concebir la organización del trabajo y los sistemas de protección, distintos tipos de legislaciones, de asistencia sanitaria y de formas de abordar los problemas de la salud mental.

Se observó que los orígenes de la inestabilidad mental son complejos y se dan grandes diferencias entre países estudiados en cuanto a prácticas laborales, ingresos y pautas de empleo, parece haber algunos elementos comunes que vinculan la alta incidencia del estrés debido a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, y en parte a los efectos de la globalización económica. Estos problemas están aumentando produciendo en uno de cada diez trabajadores depresión, ansiedad, estrés o cansancio, que en algunos casos llevan al desempleo.

Es importante mencionar que hoy en día mucha más gente busca empleo a comparación de la crisis de 1994 y existen niveles más altos de educación, en la actualidad hay más mujeres que entran a formar parte del mundo laboral y buscan empleos de tiempo completo; también hay más parejas en donde los dos ingresan a trabajar.

También los cambios sociales influyen en el empleo y estos se ven afectados reciprocamente, ya que las expectativas de vida aumentan y por consiguiente las personas se dan a la búsqueda de otro trabajo. Por lo que la pérdida del mismo puede constituir una gran fuente de estrés. En nuestros tiempos los cambios económicos se dan con mayor rapidez y provocan despidos de empleados a gran escala.

La desaceleración económica por la que atraviesa México ha provocado que al menos 330,000 puestos de trabajo se hayan perdido en el país en lo que va del año, según aseguró el presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (Concanaco). Arturo González.

Explicó que, tras los atentados terroristas en Estados Unidos del pasado 11 de septiembre del 2001, los sectores productivos mexicanos se han visto seriamente afectados, especialmente los que operan en la franja fronteriza entre ambos países y en las zonas turísticas.

Las adquisiciones y fusiones de negocios están a la orden del día; y los empleados afectados deben adaptarse al trauma de la pérdida de trabajo y posiblemente miles de personas llevan a sus hogares los problemas laborales y sus problemas personales pueden a su vez afectar su vida laboral.

Moreira y Álvarez (2002) realizaron un investigación respecto al clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo, su muestra fue de 145 profesionistas Cabe señalar que uno de los instrumentos utilizados fue la Escala de Apreciación del estrés. El objetivo de dicho estudio fue el conocer y medir el clima organizacional y el estrés percibido del global de los profesionales que trabajan en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón, averiguar la posible relación de ambos con las variables socio-demográficas y socio-laborales así como detectar los factores que definen el clima organizacional y el estrés.

Los resultados fueron que los acontecimientos que han estado presentes en la vida de los profesionales y que les causan estrés en la actualidad son por orden de importancia: “tu futuro profesional” 52.5%, “desorganización del trabajo 47.5%, “la baja remuneración o disminución de ingresos” 46.25%, “ritmo de trabajo” 45%, “no poder realizar en trabajo como a uno le gustaría hacerlo” 43.75%, “pocas posibilidades de ascenso laboral” 40%, “inseguridad en el puesto de trabajo” 38.75%, “horario de trabajo o cambio del mismo” 35%, “las relaciones con los demás compañeros, jefes y subordinados” 33.75%. Se encontraron relaciones significativas entre el clima organizacional, la personalidad y el estrés, así como entre estas variables y las variables socio-demográficas y socio-laborales.

Otra investigación es la de Elorriaga, Marrufo, Ramos Del Río y Figueroa (2002) donde su objetivo fue el de evaluar la efectividad de un programa para el manejo del estrés comparando dos poblaciones con diferente nivel socioeconómico.

La población consistió de 10 sujetos divididos en 2 grupos según su nivel socioeconómico. 5 participantes de la UMAI Zaragoza U.N.A.M y 5 participantes de la Clínica Interdisciplinarias Cognitivo Conductuales. El programa para el manejo del estrés estuvo dividido en 4 fases, con 8 sesiones grupales, con una duración aproximada de 150 minutos. Los resultados obtenidos 1) Es que existen diferencias en los resultados entre ambos grupos. 2) Existen diferencias entre los resultados pretest y postest de cada grupo.

Estos resultados preliminares, resaltan la importancia de implementar programas sobre el manejo del estrés en distintos escenarios y para distintas poblaciones.

Aunque en México no existen estudios suficientes, ni cifras exactas de los estragos que deja un inadecuado manejo del estrés, la Psicóloga Jane Ussher, especialista de la Universidad de Sussex, Inglaterra, dice que: *“México es uno de los países con mayores niveles de estrés en el mundo, debido a que en él se encuentran cambios constantes de situaciones tanto políticas como sociales así como altos niveles de pobreza”*². También nos indica que son las mujeres quienes más lo padecen, ya que cuando estas se encuentran en situaciones estresantes, no lo comunican y se culpan a ellas mismas, además son más propensas a vivir situaciones de tensión ya que en la época actual deben desempeñar distintos roles (madres, esposas, trabajadoras, profesionistas, etc.) lo que implica cambios constantes en un solo día.

² en: www.cronica.com.mx

Mediante la presente investigación se pretende medir y observar el nivel de estrés general y sociolaboral en hombres y mujeres desempleados(as) y empleados(as) que están en edad adulta, asimismo observar que tanto influye el desempleo en el mismo; y en que género se presenta con mayor frecuencia, si en hombres o en mujeres adultos.

2.3. OBJETIVOS.

2.3.1. Objetivo General.

Medir el nivel de estrés general y sociolaboral en hombres y mujeres desempleados(as) y empleados(as) que están en edad adulta.

2.3.2. Objetivos Específicos.

1. Conocer si existen diferencias significativas en los niveles de estrés en empleados(as) y desempleados(as).
2. Observar si existen diferencias significativas en los niveles de estrés en mujeres empleadas y en mujeres desempleadas.
3. Investigar si existen diferencias significativas en los niveles de estrés en hombres empleados y en hombres desempleados.
4. Informar si existen diferencias significativas en los niveles de estrés en hombres desempleados que en mujeres desempleadas.

2.4. HIPÓTESIS.

HI 1. Existe mayor nivel de estrés en los desempleados que en los empleados.

Ho 1. No existe mayor nivel de estrés en los desempleados que en los empleados.

HI 2. Existe mayor nivel de estrés en las mujeres desempleadas que en las mujeres empleadas.

Ho 2. No existe mayor nivel de estrés en las mujeres desempleadas que en las mujeres empleadas.

HI 3. Existe mayor nivel de estrés en los hombres desempleados que en los hombres empleados.

Ho 3. No existe mayor nivel de estrés en los hombres desempleados que en los hombres empleados.

HI 4. Existe mayor nivel de estrés en las mujeres desempleadas que en los hombres desempleados.

Ho 4. No existe mayor nivel de estrés en las mujeres desempleadas que en los hombres desempleados.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Tipo de Variables

Variables Independientes:

VI 1: Desempleo

VI 2: Empleo

Variable dependiente:

VD: Estrés.

2.5.2. Definición Conceptual.

VI Desempleo: La organización internacional del trabajo (OIT) define al desempleo abierto como aquel que sufre una persona que no ha trabajado ni una hora en una semana y que además este haciendo esfuerzos por encontrar trabajo.³

VI Empleo: Arreglo contractual (es el empleo en su sentido tradicional, con un contrato, deberes y derechos, seguridad social, incluyendo salud y salario de retiro) que conlleva un pago definido en el contrato. El empleo implica horas específicas de trabajo, responsabilidades, deberes y derechos.⁴

³ Referida en: www.crim.unam.mx

⁴ Referida en: www.inegi.gob.mx.

VD Estrés: Ivancevich y Matteson 1989 (en Lazarus, 2000) dicen que el estrés deriva del griego **Stringere**, que significa provocar tensión. Por otro lado Hooke (1973) influyó muchísimo en la manera de definir la tensión en fisiología, Psicología y sociología. Definiendo el estrés como una exigencia del entorno sobre un sistema biológico, social o psicológico.

2.5.3. Definición Operacional.

VI Desempleo: El desempleo se midió mediante la solicitud de empleo que se les proporcionó a los candidatos dentro del departamento de selección de personal de una institución pública. Se observó en la solicitud si en esos momentos se encontraban desempleados(as) los(as) candidatos(as), y cuánto tiempo tenían desempleados(as). De acuerdo a la definición antes anotada.

VI Empleo: Personas que trabajan en una dependencia gubernamental, medida a través de la ficha demográfica (Anexo E).

VD Estrés: En esta investigación se medirá el estrés mediante la escala de apreciación del estrés (EAE) de Fernández Seara y Mielgo Robles (2001). Solamente se les aplicará dos cuestionarios, la escala G que mide el nivel de estrés general y la escala S la cual mide el nivel de estrés sociolaboral.

2.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Diseño no experimental, de tipo transeccional, ya que este tipo de diseños recolectan datos en un momento determinado, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.⁵

2.7. MÉTODO.

2.7.1. Muestreo.

En la presente investigación se utilizó un muestreo incidental dirigido, es decir, “los sujetos se escogieron ya que se encontraron en el lugar que se estaba haciendo la muestra y cumple con los criterios de inclusión”⁶.

2.7.2. Muestra.

Se les aplicó los cuestionarios a 120 sujetos, tomando en cuenta los criterios de inclusión. Dividiendo la muestra de la siguiente manera:

60 Empleados(as) de los cuales 30 eran hombres y 30 mujeres.

60 Desempleados(as) de los cuales 30 eran hombres y 30 mujeres.

⁵ Hernández, Fernández, Baptista. (1998). Metodología de la investigación. 2ª. Ed. P188. México: Mc Graw Hill.

⁶ Kerlinger, Fred. (1985). Investigación del comportamiento. 3ª. Ed. México: Interamericana.

2.7.2.1. Criterios de inclusión para empleados y desempleados.

Estado civil: Solteros y casados.

Edad: de 25 a 65 años.

Escolaridad: licenciatura terminada.

Desempleados: 1 mes a 1 año que asistan a solicitar empleo a la dependencia gubernamental.

Empleados: 1 mes en adelante y que pertenezcan a la dependencia gubernamental.

2.7.2.2. Criterios de exclusión.

Estado civil: divorciados, viudos, unión libre.

Edad: Menor de 25 y mayor de 65 años de edad.

Escolaridad: Tener inconclusa una licenciatura.

Desempleados: Menor a un mes y mayor a un año de desempleados.

Empleados: Menor a un mes de empleado.

2.7.3. Escenario.

GRUPO 1 DESEMPLEADOS: Se utilizó la oficina de reclutamiento y selección de personal, en una dependencia gubernamental, el cual contaba con dos ventanas grande, con cortinas, muy bien iluminado y aislado de ruidos o distractores, con cinco sillas (butacas), el área se encontró limpia y ordenada.

GRUPO 2 EMPLEADOS: En sus lugares de trabajo dentro de la dependencia gubernamental que cumplan con los criterios de inclusión antes mencionados.

2.7.4. Material.

GRUPO 1 *Desempleados*: Solicitud de empleo, protocolo de la escala G y S, Hojas de respuestas una para cada cuestionario, lápices, gomas de borrar.

GRUPO 2 *Empleados*: Ficha demográfica, protocolo de la escala G y S, hojas de respuestas para cada cuestionario, lápices, gomas.

2.7.5. Instrumentos.

2.7.5.1. Escala de Apreciación del Estrés.

Autor: José Luis Fernández Seara y Mielgo Robles.

Procedencia: Madrid, Universidad de Salamanca, (2001).

Aplicación: Individual y en grupo; Adultos desde 18 a 85 años, sin límite de tiempo.

Fiabilidad: Se evalúa a partir de las situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan en la vida de cada sujeto. Se han calculado los índices de consistencia con procedimientos test-retest (con un intervalo de 15 a 30 días) y mediante la correlación de los ítems pares-impares y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman-Brown.

Índices de fiabilidad

ESCALA	TEST-RETEST	PAR-IMPARG
G	0.65	0.74
A	0.83	0.81
S	0.62	0.70
C	0.78	0.69

Material: Manual, para la presente investigación solamente se utilizaron los ejemplares de estrés general (G) y estrés sociolaboral (S), (Anexo A). Hojas de respuestas (Anexo B). Lápiz, goma de borrar.

Interpretación: Esta batería de escala sobre el estrés ha sido diseñada con el objetivo de conocer el peso de los distintos acontecimientos en la vida de los individuos, la intensidad con que cada uno vive o ha vivido dichos sucesos vitales, así mismo conocer si esos acontecimientos estresantes han dejado de afectarle o todavía le siguen afectando.

La batería de pruebas sobre el estrés consta de cuatro escala independientes:

EAE-G: Escala general de estrés.

EAE-A: Escala de acontecimientos estresantes en ancianos.

EAE-S: Escala de estrés sociolaboral.

EAE-C: Escala de estrés en la conducción.

Dentro de cada escala los ítems recogen una vasta gama de factores que pueden generar estrés, y se han elegido aquellos que se han considerado más relevantes y frecuentes en cada ámbito de estudio y análisis.

En este proyecto solamente se utilizaron las escalas G y S. La escala G tiene como objetivo ver la incidencia de los distintos acontecimientos estresantes que han tenido lugar a lo largo del ciclo vital de cada sujeto, va dirigida a la población en general abarcando edades entre los 18 y los 65 años; como variables de control se tienen en cuenta la edad y el sexo; la escala consta 53 reactivos distribuidos en 4 grandes temáticas: a) Salud, b) relaciones humanas, c) Estilo de vida, d) Asuntos laborales y económicos.

La siguiente es la escala S que tiene como función principal el estudio del estrés en el ámbito laboral, va dirigida a la población que está trabajando comprendida entre las edades de 20 a 65 años, las variables a tener en cuenta en la muestra han sido la edad, nivel de estudios y categoría profesional; dicha escala consta de 50 enunciados distribuidos en 3 ámbitos de contexto; los cuales son a) Trabajo en sí mismo, b) Contexto laboral, c) Relaciones del sujeto con el trabajo.

Validez: Para analizar la validez de la batería de acontecimientos estresantes se utilizaron procedimientos de tipo factorial, para el análisis de la estructura interna de cada escala después de los análisis factoriales se elimina con menor peso y las escalas quedan definitivamente integradas por el siguiente número de ellos: G=53; A=51; S=50; c=36). Se utilizaron los datos recogidos con las distintas aplicaciones de los mismos.

El procedimiento que se utilizó fue el de los componentes principales, para ello se contó con cuatro grupos. (Para el análisis de la estructura interna, el número de sujetos de cada muestra fue: G=327; A=286; S= 214; C=275).

Los ítems de la escala de apreciación del estrés se elaboraron a partir de la escala de reajuste social (SRRS) de Holmes y Rahe, posteriormente se realizó un estudio piloto en la universidad de salamanca donde incluyeron todas aquellas situaciones que aparecían más de cinco veces repetidas.

Es importante mencionar que la escala de reajuste social estima la magnitud de algunos eventos vitales que se sospeche que anteceden al inicio de una enfermedad o agravan el curso de una enfermedad establecida. En el estudio original los autores Holmes y Rahe 1967 (citado en Brunner, Acuña, Gallardo, Atri, Hernández, Rodríguez y Robles, 1994) pidieron a 394 jueces que juzgaran la severidad de 43 situaciones (que abarcaban las áreas de salud, trabajo, hogar/familia, personal/social y financiera), en términos del cambio de un estado existente en la vida de una persona, los jueces asignaron un valor de 0 y 1.000 a cada ítem de la escala, teniendo como referencia el ítem *matrimonio* al que se le asignó el valor arbitrario de 500 puntos.

Al valor asignado a cada ítem o situación, promediado entre los diferentes jueces, se le llamó "unidad de cambio de vida", el cual significa el grado de reajuste vital (promedio) que demanda dicha situación, independientemente de su deseabilidad/indeseabilidad, significado psicológico o emoción que provoca. Los valores así obtenidos son confiables, la suma de los puntajes de "unidad de cambio de vida" también han mostrado validez para predecir tanto el inicio como la gravedad de una enfermedad subsecuente Holmes, 1978 (citado en Brunner, Acuña, Gallardo, Atri, Hernández, Rodríguez y Robles, 1994).

La estrategia general de relacionar la ocurrencia de sucesos vitales con la enfermedad, aparentemente proviene de las enseñanzas del psiquiatra Adolf Mayer en la escuela de medicina de John Hopkins, quien cuidadosamente relacionaba los sucesos vitales de sus pacientes, con las fluctuaciones en su salud, Tanto Mayer como su discípulo Wolf, notaron que el inicio de la enfermedad tendía a coincidir con la acumulación de eventos que hoy día se llamarían “estresantes”. Siguiendo esta misma línea de investigación, Holmes (quien fue discípulo de Wolf) desarrolló (en compañía del sociólogo Hawkins) la primera lista de eventos recientes (SER), solamente enumeraba 42 eventos que la experiencia clínica había señalado como los más comunes, pero no los caracterizaba por importancia. Con el propósito de valorar el peso relativo de dichas situaciones se creó el SRRS (escala de reajuste social) con 43 ítems.

Estos datos constituyeron evidencia convergente para apoyar la idea de que el estrés efectivamente causa enfermedad. El SRRS es el más ampliamente usado, por tanto el continuar empleándolo, permite edificar sobre este cúmulo de estudios. Además es posible que la estrategia de formular listas Standard de eventos vitales sea, tal vez, la única manera de establecer comparaciones entre grupos de personas.

Es importante mencionar que Brunner, Acuña, Gallardo, Atri, Hernández, Rodríguez, Robles (1994) realizaron una investigación con el propósito de determinar valores de “unidad de cambio de vida” para la escala de reajuste social, empleando una muestra mexicana contemporánea, estudiantes de licenciatura de cuatro universidades mexicanas (422), juzgaron la severidad de los 43 ítems de la escala de reajuste social. En comparación con las calificaciones de los jueces norteamericanos del estudio original de Holmes y Rahe, los jueces mexicanos emitieron opiniones semejantes sobre la severidad de las diferentes situaciones.

Los resultados obtenidos en general son semejantes a los obtenidos en el estudio original de Holmes y Rahe, esto es tanto las calificaciones de “unidad de cambio de vida” promedio, como el ordenamiento por rangos de los 43 ítems de la escala de reajuste social, fueron más parecidos que diferentes. Las semejanzas sugieren que los valores y las actitudes que determinaron las respuestas de los jueces estadounidenses, ante las 43 situaciones de la escala, son posiblemente las mismas que ahora determinaron respuestas semejantes en jueces mexicanos. Las diferencias relativamente menores que las semejanzas, parecen deberse a diferencias culturales. Por otro lado, el alto grado de semejanzas en los juicios de severidad que se obtuvo de los diferentes subgrupos de la muestra empleada en este estudio, sugiere que estos resultados son estables. Los datos obtenidos parecen confiables para efectuar estudios posteriores.

La EAE- G se realizó a partir de una muestra de 83 elementos se aislaron factorialmente dos factores básicos:

- Factor I: Este factor hace referencia a aquellas situaciones propias. Agrupa elementos relacionados con la salud, forma de ser, de estar, estilo de vida (v.g. números 32, 34, 37, 44, etc).
- Factor II: Se refiere a los acontecimientos contextuales, y viene definido sobre todo por elementos ambientales (v.g. números 1, 6, 40, 41, 42, etc) que aluden a ámbitos como el laboral, social y económico.

La EAE- S Para el análisis de la estructura interna de esta escala se contó con 72 ítems. Se aislaron factorialmente tres dimensiones cuya denominación e interpretación son:

- Factor I: Trabajo en sí mismo, alude a las tareas y funciones que el sujeto tiene que realizar (v.g. números 14, 15, 16, 17, 22, 26, 30, etc).
- Factor II: Contexto laboral, se entiende como factor relativo a las condiciones ambientales del trabajo (v.g. números 8, 13, 19, 20, 21, 24, 27, 28, 29, 32, 42, etc).
- Factor III: Relación del sujeto con el trabajo, está vinculado a la problemática de uno mismo con el trabajo (números 4, 12, 32, 43, 44, 45, 46, 49, 50, etc).

2.7.5.2. Solicitud de Empleo.

También se utilizó una solicitud de empleo para las personas que se encontraban desempleadas (Anexo D).

- I. DATOS PERSONALES.
- II. DOCUMENTACIÓN.
- III. ESCOLARIDAD.
- IV. EXPERIENCIA DE TRABAJO.
- V. DATOS FAMILIARES.
- VI. DATOS ECONOMICOS.
- VII. REFERENCIAS PERSONALES.
- VIII. DATOS GENERALES.

2.7.5.3. Ficha Demográfica.

Se utilizó una ficha demográfica para las personas empleadas (Anexo E).

- I. DATOS PERSONALES.
- II. EXPERIENCIA DE TRABAJO.
- III. FAMILIAR.
- IV. DATOS ECONÓMICOS.

2.7.6. Procedimiento.

2.7.6.1. Procedimiento para Desempleados: Los candidatos que solicitaban empleo, se les dio una solicitud, la cual llenaron, al terminarla la entregaron y se les invitó a pasar a una entrevista inicial, en dicha entrevista se observó si el candidato cumplía con los criterios mencionados para poder realizar el test de apreciación del estrés.

Al término de la entrevista inicial se les preguntó si quería colaborar en resolver dos test que miden el nivel de estrés, se les comentó que actualmente se está llevando a cabo un proyecto de tesis, indicándoles que se pretende conocer el nivel de estrés ante el desempleo, solicitándoles su autorización para resolver los dos tipos de cuestionarios o escalas.

Una vez que ellos autorizaban, se les indicó que pasaran a una sala pequeña que se encontraba en la parte de atrás de dicha dependencia. Tomaron asiento en unas butacas, se les repartieron lápiz y goma; Una vez que los sujetos se encontraron acomodados, se repartieron las hojas de respuestas (Anexo C) diciéndoles que anotarán los datos que se les pedían en la parte superior de esta; como: sus apellidos y nombre, sexo, edad, escolaridad, residencia, y su profesión.

Se les proporcionó las indicaciones necesarias para que pudieran realizar la prueba satisfactoriamente, se les dijo que “Que trazaran una cruz en el recuadro que está detrás de las letras” (se les dijo la que corresponde a la escala que se les aplicó y se comprobó que lo hicieran correctamente) que en este caso fueron las letras G (general) y S (sociolaboral).

Posteriormente se repartieron los ejemplares de la escala que se les aplicó dejando la portada hacia arriba y advirtiéndoles que: “No escribieran nada en esa hoja; en ella están las situaciones a las cuales tenían que responder. Pero antes se leyeron las instrucciones que estaban en la portada al mismo tiempo” (ver Anexo A y B).

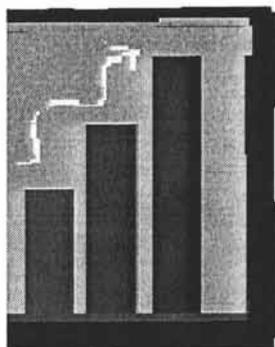
No se estableció tiempo alguno, así como fueron concluyendo se les recogieron las hojas y los ejemplares a cada sujeto, al igual que los lápices y las gomas. Y se les dieron las gracias por el tiempo y la disponibilidad.

La calificación de dichos cuestionarios fue en base al manual de la escala de apreciación del estrés, para poder obtener el nivel de estrés de cada sujeto; posteriormente se obtuvieron los resultados por medio del programa SPSS-10, se utilizó la U de Mann-Whitney, y gráficas para ejemplificarlas.

2.7.6.2. Procedimiento para Empleados: A las personas que se encontraban en el momento de la investigación se les pidió su colaboración para resolver dos test que miden estrés, se les dijo que actualmente se está llevando a cabo un proyecto de tesis, diciéndoles que se pretende medir el estrés ante el desempleo, pidiéndoles su autorización para resolver dos tipos de cuestionarios, una de ellas fue la escala G y la escala S, una vez que ellos autorizaban dicha evaluación se les pidió que contestaran la ficha demográfica (Anexo E). Posteriormente se les dio las mismas instrucciones que al grupo 1 desempleados. El lugar específico para la realización de la prueba a la mayoría se le fue aplicada en su lugar de trabajo de cada sujeto dentro de la dependencia gubernamental. Al terminar dicha evaluación se recogieron las hojas de respuestas y los ejemplares, lápices y gomas. Dándoles las gracias por el tiempo y la disponibilidad.

La calificación de dichos cuestionarios fue en base al manual de la escala de apreciación del estrés, para poder obtener el nivel de estrés de cada sujeto; posteriormente se obtuvieron los resultados por medio del programa SPSS-10, se utilizó la U de Mann-Whitney, y gráficas para ejemplificarlas.

III. RESULTADOS



III. RESULTADOS

INTERPRETACIÓN DE LAS HIPÓTESIS DE LA ESCALA G (ESTRÉS GENERAL) Y DE LA ESCALA S (ESTRÉS SOCIOLABORAL).

Para todas las tablas se utilizó el programa SPSS-10 para obtener la U de Mann-Whitney y observar si existen diferencias significativas entre empleados(as) y desempleados(as). Se empleo un nivel alfa de .05 para todas las pruebas estadísticas.

FIGURA A: Nivel de estrés general entre empleados(as) y desempleados(as).

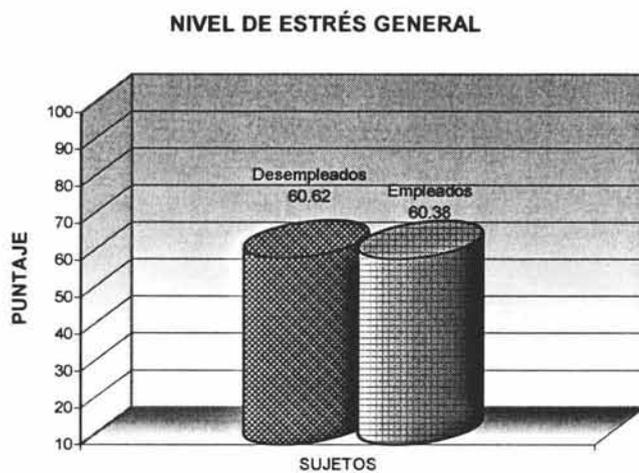


Tabla 1: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre empleados(as) y desempleados(as).

ESCALA G (ESTRÉS GENERAL)

RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
Desempleados(as)	Mujeres y Hombres	60	3637.00	60.62	1793.0
Empleados(as)	Mujeres y Hombres	60	3623.00	60.38	
Total		120			

	Puntaje
Mann-Whitney U	1793.000
Z	-.037
Asymp.Sig (2-tailed)	.971
P	.05

Debido a que .971 es mayor que .05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

FIGURA B: Nivel de estrés sociolaboral entre empleados(as) y desempleados(as).



Tabla 2: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre empleados(as) y desempleados(as).

ESCALA S (ESTRÉS SOCIOLABORAL)
RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
Desempleados(as)	Mujeres y Hombres	60	3831.050	63.86	1598.500
Empleados(as)	Mujeres y Hombres	60	3428.50	57.14	
Total		120			

	Puntaje
Mann-Whitney U	1598.500
Z	-1.063
Asymp.Sig (2-tailed)	.288
P	.05

Debido a que .288 es mayor que .05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula

FIGURA C: Nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.

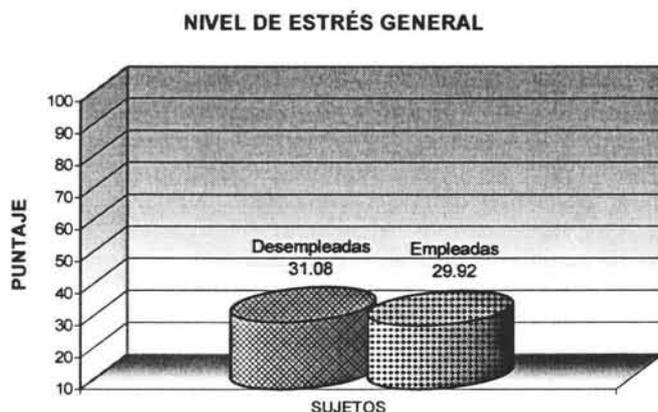


Tabla 3: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.

ESCALA G (ESTRÉS GENERAL)

RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
desempleadas	Mujeres	30	932.50	31.08	432.500
empleadas	Mujeres	30	897.50	29.92	
Total		60			

	Puntaje
Mann-Whitney U	432.500
Z	-.259
Asymp.Sig (2-tailed)	.795
P	.05

Debido a que .795 es mayor que .05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

FIGURA D: Nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.



Tabla 4: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.

ESCALA S (ESTRÉS SOCIOLABORAL)
RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
desempleadas	Mujeres	30	1005.00	33.50	360.0
empleadas	Mujeres	30	825.00	27.50	
Total		60			

	Puntaje
Mann-Whitney U	360.000
Z	-1.338
Asymp.Sig (2-tailed)	.181
P	.05

Debido a que .181 es mayor que .05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

FIGURA E: Nivel de estrés general entre hombres desempleados y hombres empleados.

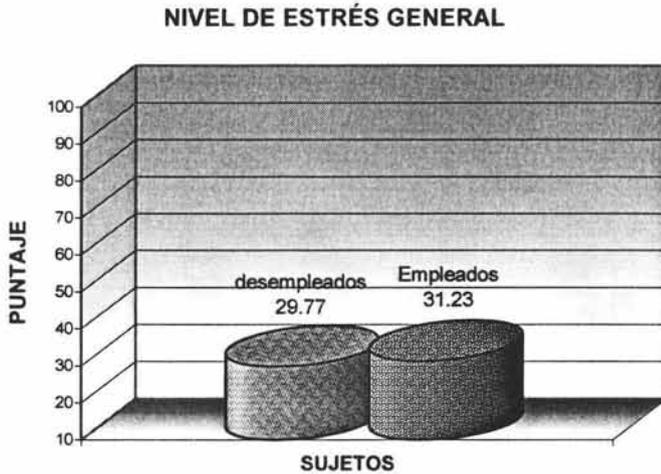


Tabla 5: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre hombres desempleados y hombres empleados.

ESCALA G (ESTRÉS GENERAL)

RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
Desempleados	Hombres	30	893.00	29.77	428.0
empleados	Hombres	30	937.00	31.23	
Total		60			

	Puntaje
Mann-Whitney U	428.000
Z	-.326
Asymp.Sig (2-tailed)	.744
P	.05

Debido a que .744 es mayor que .05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

FIGURA F: Nivel de estrés sociolaboral entre hombres desempleados y hombres empleados.

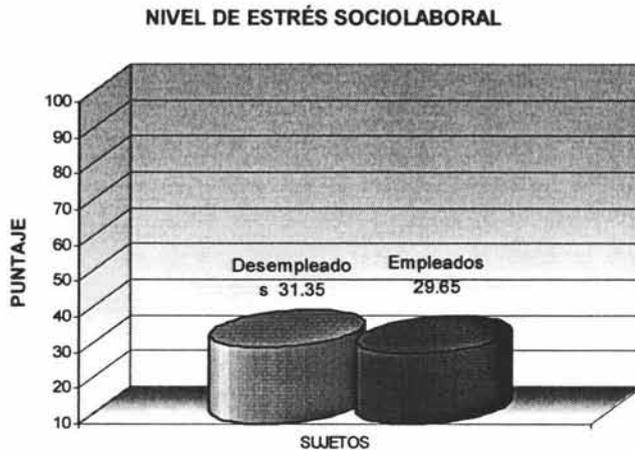


Tabla 6: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre hombres desempleados y hombres empleados.

ESCALA S (ESTRÉS SOCIOLABORAL)
RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
Desempleados	Hombres	30	940.50	31.35	424.5
empleados	Hombres	30	889.50	29.65	
Total		60			

	Puntaje
Mann-Whitney U	424.500
Z	-.379
Asymp.Sig (2-tailed)	.704
P	.05

Debido a que .704 es mayor que .05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

FIGURA G: Nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.

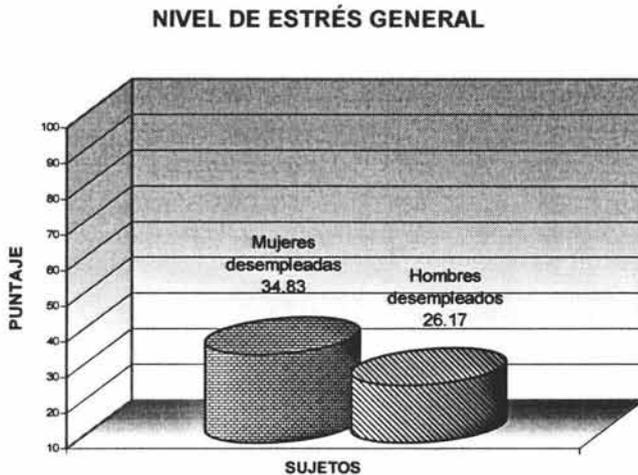


Tabla 7: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.

ESCALA G (ESTRÉS GENERAL)
RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
Desempleadas	Mujeres	30	1045.00	34.83	320.0
Desempleados	Hombres	30	785.00	26.17	
Total		60			

	Puntaje
Mann-Whitney U	320.000
Z	-1.926
Asymp.Sig (2-tailed)	.054
P	.05

Debido a que .054 es mayor que .05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

FIGURA H: Nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.

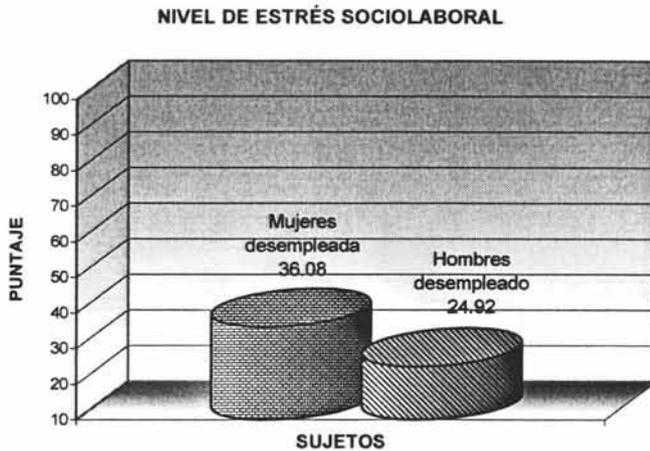


Tabla 8: Prueba U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y hombres desempleados.

ESCALA S (ESTRÉS SOCIOLABORAL)

RANGOS

Actividad	Sexo	N	Suma de rangos	Media de rangos	Valor de U
Desempleadas	Mujeres	30	1082.50	36.08	282.5
Desempleados	Hombres	30	747.50	24.92	
Total		60			

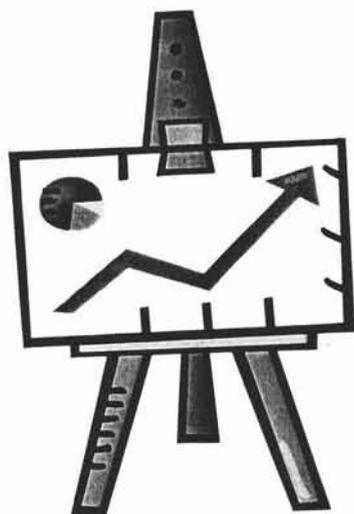
	Puntaje
Mann-Whitney U	282.500
Z	-2.483
Asymp.Sig (2-tailed)	.013
P	.05

Debido a que .013 es menor que .05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9: DATOS DE FICHA DEMOGRAFICA Y SOLICITUD DE EMPLEO

DESEMPLEADOS																																	
															<i>Datos económicos</i>																		
Tiempo de desempleo										Edo civil		Edades			Vive con			Dependientes. Econom					Otros	Trabaja	Casa	Paga	Auto						
meses					años					Solt	Cas	25-45a	46-65a	padres	familia	parentes	solo	0	1	2	3	4	5	S	N	S	N	S	N	S	N		
1-3a	4-6	7-9	10-1a	1-3a	3-6a	6-9a	9-15a	15-30a															ingresos	cónyuge	propia	renta	propio						
Mujeres	15	5	4	6						23	7	30	0	22	7	0	1	17	11	2	0	0	0	1	29	6	6	26	4	4	26	10	20
Hombres	15	9	2	4						16	14	24	6	13	15	1	1	9	5	8	4	2	2	6	24	9	9	22	8	7	23	19	11
General	30	14	6	10						39	21	54	6	35	22	1	2	26	16	10	4	2	2	7	53	15	15	48	12	11	49	29	31
EMPLEADOS																																	
															<i>Datos económicos</i>																		
Tiempo de empleo										Edo civil		Edades			Vive con			Dependientes. Econom					Otros	Trabaja	Casa	Paga	Auto						
meses					años					Solt	Cas	25-45a	46-65a	padres	familia	parentes	solo	0	1	2	3	4	5	S	N	S	N	S	N	S	N		
1-3a	4-6	7-9	10-1a	1-3a	3-6a	6-9a	9-15a	15-30a															ingresos	cónyuge	propia	renta	propio						
Mujeres	1	3	3	6	16	2	1	3	1	19	11	30	0	17	13	0	0	10	9	8	2	1	0	5	25	11	3	23	7	7	23	15	15
Hombres	2	1	3	2	10	4	2	3	3	16	14	25	5	9	13	3	5	11	5	6	3	5	0	10	20	8	19	17	13	5	25	19	11
General	3	4	3	8	26	6	3	3	4	35	25	55	5	26	26	3	5	21	14	14	5	6	0	15	45	19	22	40	20	12	48	34	26

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS



IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

En el presente estudio se utilizó la U de Mann-Whitney para observar si existen diferencias significativas en el nivel de estrés general y sociolaboral en hombres y mujeres desempleados(as) y empleados(as).

En la tabla 1 y figura A se puede observar que se midió el nivel de estrés general en mujeres y hombres desempleados y empleados con una muestra cada uno de 60. El nivel de significancia obtenido de la U de Mann-Whitney fue de .971 el cual es mayor que .05 por lo tanto se acepta la primera hipótesis nula, y se puede corroborar con la tabla 1 en la cual se realizó una diferencia de medias de rango y se puede observar que no existe diferencia significativa.

Es importante mencionar que aunque en la actualidad tanto empleados como desempleados presentan el mismo nivel de estrés, cabe señalar que el tiempo de desempleo se encontró de 1 a 3 meses, de 60 individuos, 30 se encontraron en este lapso, 14 personas de 4 a 6 meses, de 7 a 9 meses 6 personas y de 10 meses a 1 año 10 personas; (dato obtenido de la tabla 9: ficha demográfica), es decir que la mayor parte de las personas no pasaron más de 1 año de desempleadas, así que su nivel de estrés no fue tan significativo.

Así mismo los empleados no por el simple hecho de tener trabajo no presentan estrés, ya que ellos trabajan bajo presión. La mayor parte de las personas se encontraron laborando de 1 a 3 años, otra causa puede ser la baja remuneración, o la insatisfacción laboral. Oblitas, (1997) comenta que el ambiente laboral es una gran fuente de estrés; por mencionar algunos eventos que suscitan la respuesta de tensión se encuentran: las horas extras, los salarios y la escasa promoción, incertidumbre e inseguridad, conflicto de funciones, desacuerdo frecuente con los superiores, trabajo

excesivo y presión de tiempo, comunicación deficiente, liderazgo inadecuado, conflictos con los colegas, incapacidad para terminar con las tareas, subordinados y compañeros difíciles, compromiso emocional con los subordinados, incapacidad para actuar con eficiencia, perder el puesto de trabajo.

Así mismo en la tabla 2, figura B se midió el nivel de estrés sociolaboral en mujeres y hombres desempleados y empleados, con una muestra cada uno de 60 individuos, el nivel de significancia obtenido fue de .288 el cual es mayor que .05 por lo tanto se acepta la primera hipótesis nula; es decir que en ambos niveles de estrés (general y sociolaboral) no existen diferencias significativas entre desempleados y empleados.

En la figura B se realizó una diferencia de medias de rango, aquí se observan 6.7 puntos de diferencia, sin embargo la prueba estadística utilizada indica que no existe diferencias significativas.

En el nivel de estrés sociolaboral tiende hacer mayor para los desempleados, cabe señalar que a pesar de que el trabajo provoca estrés, no tenerlo provoca aumento en el estrés pues no se cuentan con los ingresos para la satisfacción de necesidades básicas según Maslow, además la experiencia laboral se vuelve indispensable para tener un empleo, el cual se adquiere en la práctica laboral y si no hay empleo no hay forma de adquirirla; es decir, con la falta de experiencia por el desempleo se genera mayor dificultad para poder obtener uno.

Suárez, (1983) comenta que el desempleo acentúa el complejo de inferioridad de las personas, ya que debe someterse a cualquier humillación con tal de conseguir trabajo.

En la tabla 3, figura C se midió el estrés general entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas, con una muestra cada una de 30 individuos, el nivel de significancia obtenido fue de .795 el cual es mayor a .05, así que se acepta la segunda hipótesis nula, es decir que no existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas, esto se puede corroborar en la figura C.

Ya que tanto mujeres empleadas como desempleadas presentan casi el mismo nivel de estrés, las mujeres empleadas se estresan debido a la doble jornada que tiene que realizar, tal pareciera que las mujeres desempleadas no presentarían tanto estrés, ya que la doble jornada no se presenta, sin embargo toda la muestra de esta investigación fueron mujeres profesionista, y que talvez su estrés se deba al cambio de rol, de trabajadora a no trabajadora y que se tiene que adaptar nuevamente: El desempleo afecta en mayor grado a las mujeres que han tenido una participación activa anteriormente y a la mujer que tiene un alto nivel educativo(Chávez, 1986).

En la tabla 4, figura D se midió el nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas, el nivel de significancia fue de .181 el cual es mayor que .05 por lo tanto se acepta la segunda hipótesis nula; es decir, que no existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral.

En tanto la diferencias de medias de rango, se observa 6 puntos de diferencias en el nivel de estrés sociolaboral en mujeres desempleadas, lo que nos hace pensar que las mujeres empleadas tienen una doble jornada de trabajo; es decir que trabajan dentro y fuera del hogar para contribuir con el gasto familiar, sin descuidar las labores domésticas (Ovado y Trejo, 1987).

La mitad de las mujeres desempleadas se encontraron sin trabajo de 1 a 3 meses por lo que nos hace pensar que el desempleo afecta mas a la mujer que ha tenido una participación activa con anterioridad, y a la mujer que tiene un alto nivel educativo, ya que buscara reincorporarse a su trabajo (Ovado y Trejo, 1987), así como la búsqueda de formas de prepararse y tener una formación.

Hyde (1995) opina que cuanto mayor sea el número de papeles desempeñados, mayor será el estrés, así mismo la combinación de trabajo y maternidad puede aumentar el estrés.

Así que no existen diferencias significativas en el nivel de estrés entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas.

En la tabla 5, figura E se midió el nivel de estrés general entre hombres desempleados y hombres empleados, el valor obtenido fue de .744 el cual es mayor a .05 por lo tanto se acepta la tercera hipótesis nula, es decir que no existen diferencias significativas. Sin embargo los empleados presentan un nivel ligeramente mayor de estrés general, debido a lo que Oblitas (1997) comentan que una gran fuente generadora de estrés pueden ser las horas extras, los salarios, la escasa promoción incertidumbre e inseguridad, conflicto de funciones, desacuerdo frecuente con los superiores, trabajo excesivo y presión de tiempo, comunicación deficiente, liderazgo inadecuado, conflictos con los colegas, incapacidad para terminar con las tareas, subordinados difíciles, compromiso emocional con los subordinados, incapacidad para actuar con eficiencia, perder el puesto de trabajo.

Ya que en la actualidad mucha gente pasa más tiempo en la oficina, en el trabajo, etc y por lo tanto le queda muy poco tiempo para realizar actividades los fines de semana, estar con su familia, con la pareja, amigos, etc. Lo cual se puede corroborar observando la figura E.

En la tabla 6, Figura F se midió el nivel de estrés sociolaboral entre hombres desempleados y hombres empleados, el valor obtenido fue de .704 el cual es mayor que .05 por lo tanto nuevamente se acepta la tercera hipótesis nula, es decir que no existen diferencias significativas en el nivel de estrés sociolaboral entre hombres desempleados y hombres empleados.

Holmes y Roche en 1976 (citado en Papalia, 1990) encontraron evidencia de que cuantos más cambios hubiera en la vida de una persona, mayor tendencia a la enfermedad habría, ellos relacionaron los cambios de la vida y la frecuencia o predisposición a enfermedades como ataques cardíacos, diabetes y enfermedades mentales.

En la tabla 7, figura G se midió el nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y hombres desempleados el valor que se obtuvo fue de .054 el cual es mayor que .05 por lo tanto se acepta la cuarta hipótesis nula, es decir que no existen diferencias significativas ; A pesar de que no existen diferencias significativas en el estrés general, dicho estrés tiende hacer mayor en las mujeres desempleadas que en los hombres desempleados.

Ante esto Ovado y Trejo (1987) dice que la mujer trabaja por un lado en su hogar ocupándose del cuidado, salud y bienestar de los miembros de la familia y por otro lado si tiene que trabajar por dinero debe salir al mercado de trabajo cumpliendo con los requerimientos que su labor le imponga mientras el hombre solo trabaja fuera de su casa y cuando éste se encuentra desempleado algunas veces ayudan en determinadas actividades domésticas; sin embargo cuando la mujer está desempleada tiene esta carga de trabajo (cuidado de los niños, lavar, planchar, etc.) la cual no se le reconoce como tal ya que no percibe un salario. Sin embargo el gasto de energía es igual o mayor que el de una jornada de trabajo.

Además en el cuadro 8, figura H se midió el nivel de estrés sociolaboral entre mujeres desempleadas y hombres desempleados, se obtuvo un nivel de significancia de .013 el cual es menor que .05, por lo tanto se rechaza la cuarta hipótesis nula. Esto significa que en el estrés sociolaboral sí existen diferencias significativas.

Tal vez debido a que como comenta Chávez (1986) El desempleo afecta en mayor grado a la mujer que ha tenido una participación activa anteriormente y la mujer que tienen un alto nivel educativo ya que buscará reincorporarse a su trabajo, otro punto importante es que aún actualmente no se reconoce a la mujer que trabaja en el hogar como tal, sino a aquella que ejerce remuneradamente fuera del contexto familiar, ya que el de tipo doméstico no hay recompensa monetaria.

Cabe señalar que culturalmente y socialmente a la mujer se le ha transmitido que su misión natural es el matrimonio, con ello la obligación del trabajo en el hogar y la maternidad; así que las mujeres que quieren ingresar al mundo laboral para autodesarrollarse personal o profesionalmente, dice Ovado y Trejo (1987) que viven en un complejo de culpa, ya que se cuestionan si al trabajar no privarán a sus hijos de los cuidados y el apoyo emocional que necesitan, para no dañar la personalidad de sus hijos.

Bailyn (1964) afirma que hay un mayor conflicto en la mujer profesionista casada que ve su trabajo como algo separado de su entidad, así que dicho conflicto disminuye en las mujeres que perciben su trabajo como una extensión de sí mismas y de su rol familiar.

En el estrés sociolaboral (figura H) existen diferencias significativas entre mujeres y hombres desempleados como ya se mencionó anteriormente los hombres cuando están desempleados no tienen la misma responsabilidad que la mujer en las actividades hogareñas o el cuidado de los niños mientras que la mujer deja de trabajar remuneradamente, pero tiene trabajo en casa, el cual significa que tiene la presión, angustia o estrés por el bienestar de su familia, el cuidado de los niños, de la casa, de su pareja, etc. Y no solamente a la mujer casada, ya que la soltera participa o tiene la responsabilidad de las actividades domésticas; en algunos casos puede cuidar a sus padres, abuelos, sobrinos, etc.; es decir que ambas presentan estrés y principalmente el estrés sociolaboral.

Chávez (1986) opina que el compromiso de las amas de casa aunque no estén casadas se asocia con la percepción de la autoimagen de ser dependientes, emotivas, nerviosas y con temor al éxito, mientras que las mujeres que trabajan fuera del hogar se caracterizan por verse competentes, exitosas y con cualidades de líder, son eficientes con determinación e independientes. Observando esto desde el punto de vista de Maslow, al estar desempleadas pueden ver truncado su autodesarrollo, autorrealización profesional.

Es importante mencionar que los hombres en edad activa permanecen en el mercado laboral desde su ingreso hasta su retiro salvo situaciones de excepción. En cambio las mujeres hacen a lo largo de su vida activa varias entradas y salidas al mercado laboral, tienen una actividad económica discontinua con interrupciones habitualmente asociadas como puntos de cambio en el ciclo vital (casamiento, nacimiento de los hijos, ingreso de los hijos a la escuela, etc.), por lo tanto estos cambios en el ciclo vital de la mujer generan cierto estrés, ya que depende de cada individuo como afronte dichas situaciones para poderlas asimilar correctamente.

Booth, Bark, Yenadle (1998) opina que con un trabajo asalariado las mujeres disponen de más medios económicos, tienen la posibilidad de ensanchar sus redes sociales y en algunos de los casos, pueden tener la sensación de mayor derecho al ocio personal; ya que el ganar dinero supone ventajas importantes para su autoestima y su autoridad dentro del hogar, por pequeño que sea el sueldo, la independencia económica parece otorgar a las mujeres un derecho a ser escuchadas e intervenir con más fuerza en la toma de decisiones dentro del contexto familiar.

Por ellos Mic en 1977 (citado en Achim, 1982) afirma que el estrés es ocasionado en gran medida por la alta competitividad, los ritmos acelerados de vida, el hacinamiento, el ruido, la contaminación, exigencias publicitarias para el consumo desmedido, cambios constantes (desempleo), la percepción de un ambiente social hostil, en las grandes ciudades contribuye a que la gente que vive en el área urbana manifieste más estrés que los que viven en el área rural.

Lazarus (2000) comenta que el estrés depende de la edad, del sexo ya que actualmente tanto hombres como mujeres trabajan y por lo tanto los dos sufren de tensiones laborales, aspiraciones profesionales; y como consecuencia a este estrés los hombres son más propensos a padecer de hipertensión. Por otro lado cierto tipo de estrés solo lo presentan las mujeres como es el caso de la menstruación, el embarazo, la menopausia, y el trabajo doméstico. Por lógica las personas que se encuentran con buenas condiciones físicas y de salud, se adaptan mejor a los efectos dañinos del estrés en comparación de las personas que no tienen una actividad física, o personas que no son tan saludables.

Las condiciones de estrés van a variar dependiendo de la ocupación, ya que hay trabajos en los cuales son generadores de grandes fuentes de estrés, aquí es importante si la persona es apta o no para desempeñar determinada función, ya que las personas que son aptas para realizar determinada tarea tendrán menor estrés al realizarla que aquellas que no son aptas. Sin embargo la desocupación como se ha mencionado con anterioridad también es fuente de estrés.

Depende de las necesidades a cubrir de cada persona, ya sean las necesidades básicas como sería la alimentación hasta las necesidades a un alto nivel como es la autorrealización, y a lo que este dispuesta a hacer para lograrlo.

Como se hizo referencia en el capítulo 2 se observa la pirámide de Maslow la cual dice que se tienen que cubrir ciertas necesidades, por ejemplo la primera necesidad es la fisiológica (comida, casa, sustento, etc) ante esto opina Furnham (2001) que para satisfacer estas necesidades las organizaciones, empresas, patrones, etc. Otorgan un salario mediante el cual pueden vivir en condiciones adecuadas, por lo tanto cuando una persona se encuentra desempleada no esta cubriendo dicha necesidad, y por lo tanto se da a la tarea de estar en busca de un nuevo empleo ya sea este formal o informal.

Posteriormente se presenta la segunda necesidad de seguridad, en la cual el ser humano requiere sentir seguridad en el futuro para él o ella y para su familia, sin amenazas físicas o psicológicas, por ejemplo un empleo seguro. Las organizaciones pueden ofrecer a sus empleados seguros de vida y de gastos médicos, planes de ahorro, pensiones, equipo de seguridad y contratos que les permitan trabajar sin temores. Furnham (2001).

La tercera necesidad expuesta por Maslow es la de afecto y pertenencia, el ser humano requiere vivir en una comunidad, necesita sentir que pertenece a un grupo y que se le acepta dentro del mismo, por ejemplo el tener amigos, convivencia con otros. La teoría de Maslow comenta que las relaciones y los compañeros de trabajo ayudan a satisfacer estas necesidades sociales; así que si los desempleados limitan sus relaciones laborales y por consiguiente no están satisfechos y se incrementa ligeramente su estrés sociolaboral.

Posteriormente esta la necesidad de estima en la cual el ser humano desea lograr la aceptación de los demás, por ejemplo alcanzar el éxito, prestigio personal, destacar en los estatus adscritos y estatus adquiridos por la sociedad.

La quinta necesidad es la autorrealización, en la cual la persona quiere trascender, tener crecimiento personal, desarrollar su potencial. Ante esto Arias (2001) opina que esta necesidad se ve frustrada en trabajos de producción en serie, fragmentada en diversas operaciones repetitivas que imponen un obstáculo a la satisfacción de ésta. Y esto se puede ver reflejado en que si existen diferencias significativas entre mujeres y hombres desempleados ya que ellas ven frustrado su desarrollo potencial y su crecimiento profesional, limitan sus relaciones laborales. Así que los empleados estarán más motivados al satisfacer sus necesidades de orden superior en cuanto a su autorrealización (Kossen, 1995).

Ante la postura de Maslow, Elton Mayo dice que el ser humano necesita más que satisfacer sus necesidades fisiológicas, es satisfacer sus necesidades sociales para que se sienta motivado, acogido, integrado y aceptado (Shaun, 1989).

Para Taylor un factor muy importante es el salario, así que si una persona está desempleada, es decir que no está produciendo, ni se está autorrealizando; en cambio para Elton Mayo ve al trabajador como un ser social, entonces cuando no se encuentra trabajando se ve afectada sus relaciones sociales dentro del contexto laboral; por el contrario Herzberg y McClelland hablan de la satisfacción, logros y el reconocimiento que se obtiene cuando se trabaja remuneradamente y que cuando dicha actividad se ve suspendida, el individuo no puede tener satisfacción, logros y reconocimiento.

El apoyo social puede ayudar al impacto del estrés, este apoyo se puede encontrar en el ambiente laboral, o sino en la relación familiar, con los amigos, en la sociedad. También si una persona presenta una autoestima alta tendrá mayor confianza en sí misma, y por lo tanto mayor habilidad para manejar determinadas situaciones que se le presenten. Por otro lado las personas que presentan baja autoestima pueden ser víctimas de los efectos nocivos del estrés.

Brenner en 1979 (citado en Morris,1990) descubrió que cuando se elevan los índices de desempleo, también aumentan las admisiones de primer ingreso a los hospitales psiquiátricos, las muertes por cardiopatía, los casos de alcoholismo y los suicidios.

Lazarus (1986) afirma que los individuos no son simples víctimas del estrés y lo que determina la naturaleza del estrés es la manera en que el individuo aprecia los acontecimientos estresantes mediante sus propios recursos, así como sus opciones de afrontamiento.

Lazarus (2000) habla que existen tres tipos de estrés psicológicos: daño, amenaza, desafío; en el daño: por ejemplo el perder el empleo, la preocupación por el daño, debilita la fuerza con la que nos enfrentamos al problema y por consiguiente esto limita el campo de atención y perjudica la actuación; la amenaza genera un mensaje negativo y ansioso acerca de sí mismo y del entorno. Por lo tanto es importante tener presente el estrés que presentan las personas desempleados ya que se encuentran en una constante búsqueda de empleo, las cuales llegan al departamento de reclutamiento y selección de personal.

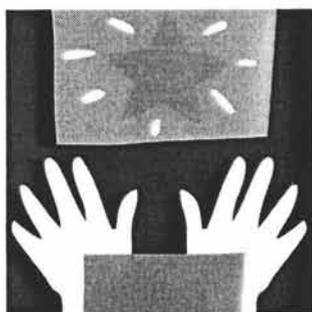
La mayoría de la gente considera su trabajo como la función más importante de su vida y para estas personas una de las cosas más difíciles de soportar es la inactividad forzada; es decir el desempleo, o cualquier cambio en las rutinas diarias pueden ser estresantes.

Tanto personas empleadas como desempleadas presentan cierto estrés. Frew en 1977 (citado en Ivancevich y Matteson, 1989) identifican fuentes de estrés en el trabajo. Una de ellas son:

- Los estresores vinculados con la profesión y el desarrollo profesional.
- El impacto negativo que ejerce la familia o las exigencias del trabajo.
- El trauma del cambio.
- El estrés originado por las exigencias del trabajo.

Ocampo (1996) comenta que las situaciones graves de estrés son aquellas en las que el individuo las percibe como amenazantes o intolerables dura semanas, meses, años y en ocasiones nunca logra superarlo. En esta investigación se observó que la mayoría de personas desempleadas se encontraron en un periodo de 1 a 3 meses de desempleo por lo tanto no se puede hablar de un nivel de estrés severo.

V. CONCLUSIONES



V. CONCLUSIONES

El objetivo principal de la investigación fue medir el nivel de estrés general y sociolaboral en hombres y mujeres desempleados y empleados en edad adulta, además de conocer si existe una diferencia significativa entre los mismos.

Con base en los resultados obtenidos en el presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

En lo que respecta a la hipótesis de investigación número uno se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas del estrés general y sociolaboral entre empleados(as) y desempleados(as), por lo que la hipótesis nula se rechaza.

Este dato indica que tanto la población empleada como la desempleada están sujetas a las mismas variables que generan el estrés, una de estas posibles variables puede ser la situación económica del país, ya que en la actualidad el ritmo de creación de nuevos empleos es muy escaso y las personas se enfrentan a la carencia de los mismos, su inestabilidad, su mala productividad y su baja remuneración. Se puede concluir que genera estrés el tener un empleo inestable, poco productivo y que no solvente los gastos necesarios, al igual que el no tener empleo ya que en ambas situaciones no se tiene una seguridad económica, es decir, por un lado el empleado sufre la inestabilidad de su trabajo, mientras que el desempleado sufre la carencia del mismo.

Maslow menciona que el ser humano requiere sentir seguridad en el futuro para él y su familia, ya que en esta medida podrá alcanzar una estabilidad tanto fisiológica como psicológica (Furnham, 2001) es decir tendrá un nivel más bajo de estrés, a diferencia de estar inseguro.

Por lo tanto en un ambiente lleno de inseguridad, incertidumbre e inestabilidad ante el empleo, las personas empleadas se estresaran de igual manera que las no empleadas ya que las dos padecen de la misma causa, la inseguridad económica. Por lo tanto esto explicaría el resultado del rechazo de la primera hipótesis.

Pasando a la hipótesis número dos se puede concluir lo siguiente: no se encontró una diferencia estadísticamente significativa del estrés general y sociolaboral entre mujeres desempleadas y mujeres empleadas. Esto muestra que para la población femenina, ya sea empleada o desempleada, los niveles de estrés son parejos, esto podría deberse a que la mujer empleada tiene que cumplir con una doble jornada, y la mujer desempleada por su condición y las exigencias familiares no alcanza a tener un reconocimiento por su labor, causando así un desgaste en ambas situaciones de tipo psicológico y fisiológico.

La mujer que participa en la economía tiene una doble jornada de trabajo social. La mujer es incorporada al ámbito laboral y al terminar la jornada en su trabajo tiene que ir a su casa a realizar el trabajo domestico, así que esta mujer no debe agotar toda su fuerza en la producción social sino que debe enfrentarse a su trabajo invisible (Arreola, Flores y Guzmán, 1986). Por otro lado las mujeres que se dedican al trabajo en el hogar tienen la desventaja del numero de horas que absorben, ya que el 50% de estas trabajan entre 12 y 16 horas diarias y el 20 % de las mismas superan las 16 horas (Rojo, 1980).

De acuerdo a esto se podría concluir que el hecho de que no existan diferencias significativas se debe a que las mujeres ya sean empleadas o desempleadas, padecen de la misma presión social y el desgaste físico, es decir, para la mujer que cumple doble jornada tiene la presión del trabajo y la presión del hogar, mientras que la mujer desempleada dedica todo su tiempo al trabajo domestico y al cuidado de su familia

teniendo así un excesivo horario de trabajo, sin reconocimiento y con la presión de no aportar nada económicamente, todo esto generando un nivel parejo de estrés en ambas situaciones. Así pues se explica el rechazo de esta segunda hipótesis.

Para la hipótesis número tres la conclusión es la siguiente: no se encontró diferencias estadísticamente significativas del nivel de estrés general y sociolaboral entre hombres empleados y desempleados, por lo tanto se rechaza dicha hipótesis. Esto podría deberse a la falta de seguridad del empleo en uno y la falta de no tenerlo en otro.

Ya que el ambiente laboral trate de organizaciones privadas o públicas, pueden convertirse en una importante fuente de desarrollo personal, pero también en una gran fuente generadora de estrés, algunos ejemplos serían: las horas extras, los salarios, la escasa promoción, la incertidumbre y la inseguridad, etc. (Oblitas, 1997). Por otro lado la pérdida del empleo implica uno de los factores que se encuentran vinculados con la presencia de estrés, angustia, depresión. Los efectos del desempleo en un individuo, en este caso el estrés dependerá de la ansiedad del estímulo y cuán repentina sea la pérdida del empleo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la inseguridad y la incertidumbre son agentes que están presentes en la situación actual del país, y que estos a su vez son generadores de estrés en la cuestión del empleo y el desempleo, con esto podría concluirse que la causa de no haberse encontrado diferencias significativas tanto en hombres empleados como en hombres desempleados se debe a que el nivel de estrés es parejo, es decir, mientras los empleados tienen una sobrecarga de trabajo, y una fuerte inseguridad e incertidumbre ante su situación, el desempleado tiene que lidiar con la ansiedad, la inseguridad y la incertidumbre de no poder conseguir trabajo.

En la cuarta hipótesis se observa que no existen diferencias significativas en el nivel de estrés general entre mujeres desempleadas y hombres desempleados; sin embargo en el nivel de estrés sociolaboral se observa que sí existen diferencias significativas. Siendo mayor para las mujeres desempleadas a diferencia de los hombres desempleados.

Debido a lo que como comenta Chávez (1986) que el desempleo afecta en mayor grado a la mujer que ha tenido una participación activa anteriormente y la mujer que tiene un alto nivel educativo, ya que buscará reincorporarse a su trabajo.

Cabe señalar que los hombres cuando están desempleados no tienen la misma responsabilidad que la mujer en las actividades hogareñas. El compromiso de las mujeres casadas o solteras se asocia con la percepción de la autoimagen de ser dependientes, emotivas y nerviosas, mientras que las mujeres que trabajan fuera del hogar se caracterizan por verse competentes, exitosas y con cualidades de líder, son eficientes con determinación e independientes Chávez (1986).

Por lo tanto al estar desempleadas pueden ver truncado su autodesarrollo, autorrealización profesional que maneja Maslow. Además de que las mujeres hacen a lo largo de su vida varias entradas y salidas al mercado laboral, tienen una actividad económica variable con interrupciones habitualmente asociadas como puntos de cambio en el ciclo vital (casamiento, nacimiento de los hijos, ingreso de los hijos al sistema escolar, cuidado de algún familiar, etc). Así que estos cambios generan cierto nivel de estrés.

Se pudo observar que la mujer se estresa más a diferencia de los hombres, ya que como comenta Lazarus (2000), los efectos del estrés dependen del sexo y hay cierto tipo de estrés que solo lo presentan las mujeres como es el caso de la menstruación, el embarazo, la menopausia y el trabajo doméstico.

VI. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.



VI. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.

Dentro de los límites se encuentra realizar el estrés general y sociolaboral tanto en el sector público como en el privado; así que se sugiere hacer una comparación entre ambos.

Asimismo el tiempo de desempleo se sugiere tomar la muestra de más de 1 año de desempleo, ya que la mayoría de la muestra empleada aquí se encontró dentro de 1 a 3 meses de desempleo, así que no pudo arrojar muchos datos, ya que es un periodo muy corto de desempleo y que talvez algunos tienen un ahorro, o tienen otros ingresos, la familia les puede ayudar económicamente en lo que encuentran un empleo, pero este periodo de desempleo sería interesante observarlo con un lapso de desempleo mayor.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Achim, L. (1982). El estrés y la personalidad. Barcelona:Herder.
2. Agenda Laboral. (2003). Ley Federal del Trabajo. México: Ediciones fiscales
3. Alatorre Rico Javier. (1994). Criterios para la elaboración de documentos psicológicos. México: Facultad de Psicología.
4. Arias Galicia L. Fernando. (2001). Administración de Recursos Humanos. 2ª. Reimpresión México: Trillas. P.220.
5. Armada, Pedro. (1994). Inversión con desocupación ... economistas sin rumbo. México: Edamex.
6. Arreola Váldez Gustavo, Flores Carranco Herminia, Guzmán Galván. (1986). Salud mental y doble hornada de trabajo en la mujer. Tesis de licenciatura en psicología, facultad de estudios superiores Zaragoza, UNAM, México, D.F.
7. Baca Peña Georgina. (1996). La selección de personal y su función en época de crisis. Tesis de licenciatura en psicología. Universidad autónoma de México, Facultas de psicología, México, D.F.
8. Bailyn, L. (1964). "Notes on the role of choice in the psychology of professional women". Deadalus. P. 305.

9. Balderas Priego, A. (2002). Cuales son los síntomas y qué es el estrés. Ganar salud. (3) N°12.
10. Barba Santos, M. (1998). Estrés laboral. Tesis de licenciatura en psicología. UNAM.
11. Blanco Cohen. (1993). Como seleccionar nuestro personal. 6ª. Reimpresión: México: Limusa.
12. Blanco Figueroa, Francisco. (2001). Mujeres mexicanas del siglo XX. Tomo I. México: Edicol.
13. Blum Milton L, Naylor Jaime C. (1996). Psicología Industrial. 3a. Reimpresión México: Trillas.
14. Booth Chris, Barke Jane, Yenadle, Susan. (eds). (1998). La vida de las mujeres en las ciudades. México: Narcea.
15. Bruner Carlos, Acuña Laura, Gallardo Luis, Atri Raquel, Hernández Adriana, Rodríguez Wanda, Robles Gloria. (1994). "La escala de reajuste social (srrs) de colmes y Rahe en México": en Revista latinoamericana de psicología. Vol. 26 N° 2 p.253-269.
16. Buendía José. (1998). Estrés laboral y salud. España: Biblioteca Nueva.

17. Cepeda Calderón Isabel, Peralta Ortega Roxana, Rodríguez Silva Ma. Esperanza. (1995). La participación de los trabajadores en los círculos de calidad y la actitud hacia el trabajo en una empresa de calzado. Tesis de licenciatura. facultad de psicología, UNAM, México, D.F.
18. Cox, T. (1978). Stress. Hong Kong: Pritman Press.
19. Cruz Ortiz, Flor. (1998). Efectos de estrés en la mujer y su área laboral. Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Autónoma de México. Facultad de Psicología, México.
20. Chávez Barreto O'Farrill, Ivonne. (1986). La satisfacción mental en parejas de mujeres profesionistas. Tesis de maestría en psicología con especialización familiar. Universidad de las Ameritas. México, D.F.
21. Chiavenato Idalberto. (2000) Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
22. Díaz Guerrero, Rogelio. (1994). Psicología del mexicano. 6ª. Edición México: Trillas.
23. Dunnette Marvin D, Kirchner Wayne. (1978). Psicología Industrial 6a. Reimpresión México: Trillas.

24. Elorriaga santiago Sergio, Marrufo Rodríguez Alejandra, Ramos del Río Bertha, Figueroa López Carlos. (2002). Programa de manejo del estrés. Resultados preliminares. Fuente: Interpsiquis.2002.
www.psiquiatria.com.
25. Elorza Haroldo. (2000) Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento. 2ª. Edición. México: Oxford.
26. Espinosa Lugo, O. (1997). El reclutamiento y selección de personal en una empresa dedicada a la distribución de alimentos. Tesis de licenciatura en psicología, Facultad de psicología, UNAM,Iztacala.
27. Fernández Hernández Máximo. (1973). Psicología del trabajo. 2ª. Edición. Madrid: Index.
28. Fernández Seara J.L, Mielgo Robles M. (2001). Escalas de Apreciación del Estrés. 3ª. Edición. España: Publicaciones de Psicología Aplicada. TEA Ediciones.
29. Firth-cozens Jenny, West Michael. (compiladores). (1993). La mujer en el mundo del trabajo. Madrid: Morata.
30. Fontana David. (1992). Control del Estrés. México: Manual Moderno.

31. Furnham Adrián. (2001) Psicología Organizacional. México: Oxford.
32. Gabriel, Phyllis y Loomataine, Marjo-Riita. (2000). “S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor”: En Revista de la OIT Número 37.
33. Gary Dessler. (2001) Administración de personal. México: Prentice Hall.
34. Gómez Mejía, Luis R. Balkin, D. (1998) Gestión de recursos humanos. España: Prentice Hall.
35. González Casanova Pablo, Aguilar Camín. (1989). México ante la crisis. 4ª. Edición. México: siglo Veintiuno.
36. Grados Jaime A. (2001). Reclutamiento Selección, Contratación e Inducción del Personal. 2ª. Edición México: Manual Moderno.
37. Guerrero Tapia Alfredo. (1992). Psicología del trabajo. (comp.) Vol. (1). México.
38. Günther, K. M. Huber. (1986). Stress y conflictos. Métodos de superación. 2ª. Edición. España: Paraninfo.
39. Guth Aguirre, Alfredo. (1999) Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos. 1ª. Reimpresión. México: Trillas.

40. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. (1991). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.
41. Hyde, Janet Shibley. (1995). Psicología de la mujer. Traducción de Pablo Manzano. Madrid: Morata.
42. Ivancevich John M, Matteson Michael T.(1989) Estrés y Trabajo. México: Trillas.
43. Jahoda, Marie. (1987). Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico. Madrid: Morata.
44. Kerlinger, Fred. (1985). Investigación del comportamiento. 3ª. Edición. México: Interamericana.
45. Kossen Stan. (1995) Recursos humanos en las organizaciones. 5ª. Edición México: Harla.
46. Lazarus Richard. (2000). Estrés y Emoción. (Aldekoa Jasone, Trad). Bilbao: Desclée de Brouwer. (Trabajo original publicado en 1999).
47. Lazarus Richard S, Folkman Susan. (1986) Estrés y Procesos Cognitivos. Barcelona: Editorial Martínez Roca.

48. Lazarus Richard, S. Lazarus Bernice, N. (2000) Pasión y razón: la comprensión de nuestras emociones. España: Piados.
49. Levin, R. Rubin, D. (1996). Estadística para administradores. 6ª. Edición. México: Pretice-Hall Hispanoamericana.
50. Luna Pérez Sara, Godinez Morgado jair. (2001). Participación de la mujer de hogar en el bienestar familiar, el centro comunitario Rodolfo Sánchez Tabeada, un estudio de caso. Tesis de licenciatura en Sociología de la educación. Universidad Pedagógica Nacional. Unidad Ajusco, México, D.F.
51. Mankeliunas mateo v. (1987). Psicología de la motivación. 1ª. Edición. México: Trillas.
52. Maristany Jaime. (2000). Administración de recursos humanos. Perú: Prentice Hall.
53. Mendoza Valdez, Javier. (1988). Manejo del estrés en el paciente adulto en consultorio dental. Tesis de licenciatura en cirujano dentista. Universidad Tecnológica. México, D.F.
54. Micheli, J, Arteaga, A. (1994). "Capacitación: supuestos, desempeño y retorno de una política". Continuidades y discontinuidades de la capacitación. México: Ed. UAM-Fundación Friedrich Elbert. P.63-101.

55. Monsivais Ortiz, Silverio. (1986). Efectos psicológicos del desempleo. Tesis de licenciatura, Facultad de psicología, UNAM, México, D.F.
56. Moreira Fueyo, J, Álvarez Baza, M. (2002). Clima organizacional y estrés en una unidad de alto riesgo. D.U.E. Servicio de urgencias. Hospital de cabueñes. Vol 14(1) p.6-12
www.semes.org/web_institucional/emergencias/vol14_1/6-12.pdf.
57. Morris, Charles. (1990). Psicología un nuevo enfoque. E.U.A: Prentice Hall.
58. Morris, Charles G. (1992) Introducción a la Psicología. 7ª. Edición. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
59. Muchinsky Paul M. (1994). Psicología aplicada al trabajo: una Introducción a la Psicología industrial y organizacional Bilbao: Desclée de Brouwer.
60. Murguía, Jorge. (1992). "consideraciones en torno a la educación y el trabajo". Relaciones. N° 7-8 México: DCSU-UAM Xochimilco.
61. Neff, Walter. (1978). Trabajo y sociedad. Buenos Aires: Tiempo contemporáneo.
62. Neff, Walter. (1979). El trabajo, el hombre y la sociedad. Buenos Aires: Paidós.

63. Ocampo Vázquez Ma. Del Rocío. (1996). Eustrés y Desempeño Laboral. Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Autónoma de México. Facultad de Psicología, México,D.F.
64. Omar Alicia G. (1995) Stress y Coping Argentina: Lumen.
65. Orbitas, Luis A. (1997). Estrés y salud. Extensiones Vol. 4 N° 1 y 2 Universidad Intercontinental.
66. Orlandini, Alberto. (1999). Estrés qué es y cómo evitarlo. 2ª. Ed. México: F.C.E.
67. Ovado Sanders Patricia, Trejo Repetto Olga Margarita. (1987). La influencia del trabajo en algunos rasgos de la personalidad de la mujer profesionista. Tesis de licenciatura en psicología de la conducta social. Universidad de las Americas, México, D.F.
68. Papalia D. (1990). Psicología. México: Mc Graw Hill.
69. Páramo, María. (1985). La psicología de la pareja en México dentro de la clase media-alta. Tesina. Facultad de psicología. Universidad Iberoamericana, México, D.F.
70. Reyes Ponce, Agustín. (1976). Administración de personal-relaciones humanas. México: Limusa.

71. Richino, Susana. (2000). Selección de personal. 2ª. Edición. Argentina: Paídos.
72. Riviére, Margarita. (2000). El mundo según las mujeres. España: Aguilar.
73. Rodríguez Estrada M. (1992). Psicología de la organización. 2ª. Reimpresión. México: trillas.
74. Rojo Genoveva. (1980). "El trabajo doméstico, trabajo peligroso" Transición. N° 17.Ed.Iniciativa. Editorial España.
75. Sánchez García, José. (1997) Selección de personal. 2ª. Edición. Salamanca: Amarú.
76. Salgado Velo Jesús, Iglesias Criado, Mar. (1994). Efectos del desempleo y el sexo sobre la autoestima positiva, negativa y global: en Revista psicología social. Vol 9 (1). España. P65-69.
77. Schackleton Davis. (1982). La psicología y el trabajo. México: C.E.C.S.A.
78. Schultz Duane, P. (1991) Psicología Industrial. 3ª. Edición. México: M McGraw-Hill.
79. Shaun Tyson York Alfred. (1989) Administración de personal. México: Trillas.

80. Sherman, Bohlander, Snell. (1998). Administración de recursos humanos. 11ª. Edición. México: International Thomson.
81. Siegel Lawrence. (1965). Psicología Industrial. México: Continental.
82. Stora, Jean. (1991). El estrés. México: Cruz.
83. Suárez Díaz, Reynaldo. (1983). Hombres y empresas. México: Trillas.
84. Trueba, D. José. (1980). Hacia una psicología del trabajo. México: Edicol.
85. Valderrama Iturbe, Pablo. (1983). Ensayos de la historia de la psicología en México. Tesis de licenciatura en psicología. UNAM, México, D.F.
86. Valdez, M. (1985). Prólogo a Lazarus. Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
87. Vidal Ochoa, Susana. (2000). Elementos psicológicos de la cultura laboral en trabajadores de la subdirección de talleres de reproducción del instituto nacional de antropología e historia. Tesis de licenciatura, Facultad de psicología, UNAM, México, D.F.
88. Wayne Mondy, Robert. M. Noe. (1997) Administración de recursos humanos. 6ª. Edición. México: Prentice Hall.

89. William B, Werther, Yeith Davis. (2000). Administración de personal y recursos humanos. 5ª. Edición. México: Mc Graw Hill.
90. William, Swan. (1991). Cómo escoger el personal adecuado. Colombia: Norma.
91. Witkin-Lanoil, G. (1985). El estrés de la mujer como reconocerlo y superarlo. México: Grijalbo.
92. Zepeda Herrera Fernando. (1999). Psicología organizacional. México: Adisson Wesley Longman Pearsón.

ANEXOS

ANEXO A

EJEMPLARES DE ESTRÉS GENERAL

Nº 202

EAE

Escala G

INSTRUCCIONES

A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud, de frustración, etc.

Vd. debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ello, marcará con un aspa el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Sólo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con una X el número que Vd. considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso, marcará la letra A, si le ha dejado de afectar o apenas le afecta marcará la letra P.

Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE



Autor, J.L. Fernández-Seara y N. Melgo.
 Copyright © 1962 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Pray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción
 parcial. Todos los derechos reservados - Esta muestra está impresa en tinta azul; si le presenta otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En
 de la impresión y en el tipo propio. NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campaño, Diagono, 15 dpto: 28002 M

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados

1. Primer empleo.
2. Situación de paro, desempleo o jubilación anticipada.
3. Época de exámenes u oposiciones.
4. Cambio de ciudad o de residencia.
5. Búsqueda y/o adquisición de vivienda.
6. Deudas, préstamos, hipotecas.
7. Problemas económicos propios o familiares.
8. Estilo de vida y/o forma de ser.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Emancipación, independencia de la familia.
11. Falta de apoyo o traición de los amigos.
12. Infidelidad propia o de la otra persona hacia mí.
13. Hablar en público.
14. Inseguridad ciudadana.
15. Situación socio-política del país.
16. Preocupación por la puntualidad.
17. Vivir solo.
18. Problemas de convivencia con los demás.
19. Presencia de una persona no deseada en el hogar (tía, abuela, pariente).
20. Vida y relación de pareja o de matrimonio.
21. Ruptura de noviazgo o separación de pareja.
22. Ruptura de las relaciones familiares (con los padres, hermanos).
23. Abandono del hogar de un ser querido.
24. Separación, divorcio de mis padres.
25. Nacimiento de otro hijo o hermano.
26. Estudios y/o futuro de mis hijos o familiar cercano.
27. Problemática de drogas o alcohol (propia o familiar).
28. Muerte de algún familiar muy cercano (cónyuge, padres, hermanos).
29. Muerte de algún amigo/a o persona querida.
30. Embarazo no deseado o deseado con problemas.
31. Aborto provocado o accidental.
32. Tener una enfermedad grave.
33. Envejecer.
34. Enfermedad de un ser querido.
35. Pérdida de algún órgano o función física o psíquica.
36. Problemas sexuales.
37. Someterse a tratamiento, revisión o rehabilitación.
38. Intervención u operación quirúrgica.
39. Ocupar un nuevo cargo o puesto de trabajo.
40. Cambio de horario de trabajo.
41. Exceso de trabajo.
42. Excesiva responsabilidad laboral.
43. Hacer viajes (frecuentes, largos).
44. Tiempo libre y falta de ocupación.
45. Problemática de relaciones en mi trabajo (con los jefes, compañeros).
46. Situación discriminatoria en mi trabajo.
47. Éxito o fracaso profesional.
48. Desorden en casa, despacho.
49. Reformas en casa.
50. Dificultades en el lugar donde vivo.
51. Preparación de vacaciones.
52. Etapa de vacaciones e incorporación al trabajo.
53. Servicio militar.

ANEXO B

EJEMPLARES DE ESTRÉS SOCIOLABORAL

EAE

Nº 204

Escala S

INSTRUCCIONES

A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud, de frustración, etc.

Vd. debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ello, marcará con un aspa el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Sólo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con una X el número que Vd. considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas le afecta marcará la letra P.

Ejemplo: "Castigo inmerecido"	SI	NO	0	1	2	3	A	P
--------------------------------------	----	----	---	---	---	---	---	---

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE



Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Finy Bomardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si se presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la producción y en el extranjero, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Agilme Compans; Deganza, 15 dpto.; 28002 MADRID - Depósito legal: M. 16836 - 1992.

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Dependrer del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Exito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

ANEXO C

HOJAS DE RESPUESTAS

Nº 202		E A E			
Hoja de respuestas					
Apellidos y Nombre _____		Sexo _____		Edad _____	
Estudios/Título académico _____			Residencia _____		
Profesión _____			Profesión _____		
MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:					
G <input type="checkbox"/>		A <input type="checkbox"/>		S <input type="checkbox"/>	
C <input type="checkbox"/>					
Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.					
Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P					
	SI	NO	Intensidad	Tiempo	
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P	51.
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P	52.
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P	53.
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P	
Número de SI				Puntuaciones en Intensidad	
En A = _____		A = _____		Total = <input style="width: 50px;" type="text"/>	
En P = _____		P = _____		Total = <input style="width: 50px;" type="text"/> Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/>	

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A. - Frazz Bernardino de Salignán, 24, 28008 MADRID. - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados. - Este cuadernillo está impreso en papel reciclado. - Este cuadernillo es una reproducción digital. - Dirección de la imprenta y en el extranjero: NO 24 UZK/E - Printed in Spain, Impreso en España por Agencia Caspary, Daganzo, 15 Apdo., 28002 MADRID.



ANEXO D

SOLICITUD DE EMPLEO

SEA TAN AMABLE DE LLENARLA CON LETRA DE MOLDE Y TINTA NEGRA

FOTOGRAFIA RECIENTE		DÍA	MES	AÑO
	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE (S)	
	PUESTO QUE SOLICITA			SUELDO SOLICITADO NS

I. DATOS PERSONALES

EDAD	LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO	SEXO	<input type="checkbox"/> FEM. <input type="checkbox"/> MAS.	NACIONALIDAD
DOMICILIO ACTUAL:		CALLE Y NUM.	COLONIA	CIUDAD C.P.
DELEGACION	ESTADO CIVIL:	<input type="checkbox"/> SOLTERO	<input type="checkbox"/> DIVORCIADO	<input type="checkbox"/> VIUDO
		<input type="checkbox"/> CASADO	<input type="checkbox"/> UNION LIBRE	
TELEFONO:	VIVE CON:	<input type="checkbox"/> SUS PADRES	<input type="checkbox"/> SU FAMILIA	<input type="checkbox"/> PARIENTE <input type="checkbox"/> SOLO

II. DOCUMENTACION

REG. FED. DE CONTRIBUYENTES N°	CEDULA DIR. GRAL. DE PROFESIONES N°	CARTILLA DEL SERV. MILITAR N°
TIENE LICENCIA DE MANEJO SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	CLASE Y N° DE LICENCIA	PASAPORTE N°

III. ESCOLARIDAD

CARRERA:				PASANTE <input type="checkbox"/> TITULADO <input type="checkbox"/>	
NOMBRE DE LA ESCUELA	DOMICILIO	FECHAS DE	A	AÑOS	TITULO RECIBIDO
PRIMARIA					
SECUNDARIA					
PREPARATORIA O VOCACIONAL					
PROFESIONAL					
COMERCIO					
OTROS:					
ESTUDIOS QUE ESTA EFECTUANDO EN LA ACTUALIDAD:					
ESCUELA:	HORARIO:	CURSO O CARRERA:		GRADO:	
OTROS IDIOMAS					
IDIOMA	LEE %	ESCRIBE %	HABLA %	ENTIENDE %	

IV. EXPERIENCIA DE TRABAJO (EMPIECE CON EL ACTUAL)

DURACION		NOMBRE DE LA EMPRESA	DIRECCION O TELEFONO	SALARIO		PUESTO	MOTIVO (S) DE RENUNCIA
DESDE	HASTA			INICIAL	FINAL		

PODEMOS SOLICITAR
INFORMES DE USTED SI NO (RAZONES)

V. DATOS FAMILIARES

PARENTESCO	NOMBRE	FECHA DE NAC. DIA MES AÑO	DOMICILIO	DEPENDEN DE UD.	
				SI	NO
PADRE					
MADRE					
ESPOSA(O)					
HUO					

VI. DATOS ECONOMICOS

TIENE UD. OTROS INGRESOS: <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI (DESCRIBALOS)	IMPORTE MENSUAL N\$
¿ SU CONYUGE TRABAJA ? <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI (DONDE)	PERCEPCION MENSUAL N\$
¿ VIVE EN CASA PROPIA ? <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	VALOR APROXIMADO N\$
¿ PAGA RENTA ? <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	RENTA MENSUAL N\$
¿ TIENE AUTOMOVIL PROPIO ? <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	M O D E L O
¿ A CUANTO ASCIENDEN SUS GASTOS MENSUALES ?	N\$

ANEXO E
FICHA DEMOGRÁFICA

FICHA DEMOGRÁFICA.	
Sujeto N° _____	
I. DATOS PERSONALES	
Sexo: _____	
Edad: _____	
Escolaridad: _____	
Estado Civil: Soltero(a) Casado(a) Divorciado(a) Unión Libre Viudo(a)	
Vive con: Padres Familia Parientes Solo(a)	
II. EXPERIENCIA DE TRABAJO.	
¿Cuánto tiempo tiene laborando en su actual empleo?: _____	
III. FAMILIAR.	
¿Número de personas que dependen de usted? _____	
IV. DATOS ECONÓMICOS.	
¿Tiene otros ingresos? S N	
¿Trabaja su conyuge? S N	
¿Vive en casa propia? S N	
¿Paga renta? S N	
¿Tiene automóvil propio? S N	