



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO

DIVISION DE CIENCIAS BIOLOGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ATENCION A LA SALUD
MAESTRIA SALUD EN EL TRABAJO

**UN RECORRIDO BIBLIOGRAFICO SOBRE LA
RELACION TRABAJO-ESTRES-SALUD**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
**MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD
EN EL TRABAJO**

PRESENTA:

PSIC. MA. ELENA OLAMENDI GAMEZ

DIRECTOR DE TESIS: MARIANO NORIEGA ELIO

MEXICO, D. F.

1996

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO
DIVISION DE CIENCIAS BIOLOGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ATENCION A LA SALUD
MAESTRIA SALUD EN EL TRABAJO

UN RECORRIDO BIBLIOGRAFICO SOBRE LA RELACION

TRABAJO-ESTRES-SALUD

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN CIENCIAS
DE LA SALUD EN EL TRABAJO PRESENTA:

PSIC. MA. ELENA OLAMENDI GAMEZ

DIRECTOR DE TESIS: MARIANO NORIEGA E.

MEXICO, D.F.

1996

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
LA IMPORTANCIA DEL PROCESO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL TRABAJADOR	7
1.1. PROCESO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS	9
1.1.1. ESTRESORES OBJETIVOS	17
1.1.2. EXIGENCIAS DENTRO DEL PROCESO DE TRABAJO	18
1.1.3. MONOTONIA, RACIONALIZACION DE LA TAREA	18
1.1.4. AMBIGÜEDAD, DESEMPEÑO, CALIDAD DE ROL, CONTENIDO DE LA TAREA, ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	20
1.1.5. DESEMPLEO EN EL GENERO MASCULINO Y FEMENINO EN RELACION CON LA SALUD	23
1.1.6. TURNO, TURNO NOCTURNO	26
1.2. EL ESTRES, BREVE RESEÑA HISTORICA	29
1.3. EL ESTRES Y LA SALUD (MANIFESTACIONES PSICOFISICAS)	38
CAPITULO II	
EL TRABAJADOR Y LOS ESTRESORES SUBJETIVOS	42
2.1. PERSONALIDAD	46
2.2. MOTIVACION	53
2.3. NECESIDADES	57
2.4. PERCEPCION	62
2.5. ESTILO DE ENFRENTAMIENTO	68
2.6. AYUDA SOCIAL	74
2.7. ESTRESORES SUBJETIVOS COMO CAUSA Y CONSECUENCIA	82
2.8. CAPACITACION AL INDIVIDUO PARA ENFRENTAR EL ESTIMULO ESTRESANTE DE LA MEJOR MANERA.	84

CAPITULO III

LA RELACION TRABAJO-TRABAJADOR-SALUD: EL NIVEL OBJETIVO-SUBJETIVO	86
3.1. TEORIA SOBRE LA ARTICULACION DE AMBOS NIVELES OBJETIVO Y SUBJETIVO	90
3.1.1. MODELO DEMANDA-CONTROL	91
3.2. MODELO TECNICO PARA EL ESTUDIO DEL PROCESO LABORAL, ESTRES Y PATOLOGIA PSICOSOMATICA	96
3.3. MODELO DE LA PSICOBIOLOGIA DEL ESTRES EN EL TRABAJO	98
3.4. EL CONTROL DE TRABAJO Y LA PARTICIPACION EN LA ORGANIZACION DEL MISMO	101

CONCLUSIONES	104
--------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I	110
CAPITULO II	113
CAPITULO III	117

ANEXO. BREVES RESEÑAS DE LOS ESTUDIOS ANALIZADOS	118
--	-----

INTRODUCCION

La salud en el ámbito laboral se ha convertido en un importante tema de estudio para las ciencias sociales, la medicina y la psicología. En la última década, los investigadores usan el término estrés, como causante de un importante impacto en la relación "trabajo-salud del trabajador".

El estudio del estrés en los últimos años ha generado polémica por su complejidad y cobra mayor importancia e interés para médicos, sociólogos y psicólogos. Las investigaciones recientes pretenden dar una respuesta, tanto a las causas, como a los efectos que el estrés produce en el ser humano.

Los acelerados cambios tecnológicos en las formas de trabajo y organización laboral han permitido que el estrés se convierta en un problema de estudio relevante en el ámbito laboral. En los últimos cinco años, en el llamado sector servicios, se han efectuado la mayor cantidad de estudios. Esto debido a la llamada "terciarización" de la economía en donde se encuentran en la actualidad el mayor número de trabajadores y sus principales problemas de salud, tanto en los países industrializados como en aquéllos en vía de industrialización (México y otros países latinoamericanos).

En este sector podemos enumerar una serie de ámbitos laborales como son: los hospitales, las escuelas, las instituciones bancarias, las instituciones de gobierno, las aerolíneas, los supermercados, las empresas privadas de servicio, etc., en donde se presentan un importante número de estresores que pueden generar estrés y algunas manifestaciones psicofísicas que pueden repercutir negativamente en la salud de los trabajadores.

En la industria y en la agricultura, también hay abundantes estudios y no menos importantes, por la cantidad de estresores presentes.

En virtud del interés de conocer los hallazgos relevantes que se han encontrado en el estudio del estrés en relación con el trabajo en los últimos años y como objeto de tema central de esta tesis, se efectuó la revisión bibliográfica de algunos autores que han investigado sobre el estrés laboral y la salud ocupacional.

Los criterios utilizados para recopilar dicha literatura tienen como eje la relación trabajo-estrés-salud laboral, y se buscaron, entre otros, aspectos tales como: estrés, fatiga, tensión, carga, sobrecarga y subcarga, necesidades y motivación personal, puesto de trabajo, rol, ambigüedad del rol, supervisión en el trabajo, liderazgo ocupacional, rotación de turnos, turno nocturno, personalidad, desempleo, subempleo de habilidades, percepción de los empleados, trabajos estresantes y técnicas en el manejo del

estrés.

Al analizar la literatura correspondiente al tema se han podido distinguir tres posiciones en torno a la relación trabajo-estrés-salud, así como una serie de trastornos derivados de ésta relación.

En primer lugar, aquella posición que realza los aspectos objetivos de la relación mencionada; en segundo lugar, aquella que releva el aspecto subjetivo y una tercera, que explica la interacción de ambos aspectos en dicha relación.

Así las cosas, en el capítulo I, se aborda el nivel objetivo, en donde los autores demuestran que el trabajo y su organización son determinantes de ciertas exigencias o estresores presentes en el "ambiente laboral" y posibles generadores de estrés o distrés y, por lo tanto, de manifestaciones psicofísicas que pueden ser o no patológicas.

Bajo este análisis las exigencias y/o estresores que han sido más ampliamente estudiados son: los tipos de horarios, la rotación de turnos, la rigidez del trabajo, la precisión en la tarea, el ritmo e intensidad, el plazo de terminación, la supervisión estricta y la restricción en la toma de decisiones, entre otras.

En el capítulo II se trata lo correspondiente al nivel subjetivo, que como su nombre lo indica, se refiere específicamente al sujeto

en el ámbito laboral, en este caso al trabajador. Abarca no sólo la forma en que éste percibe el nivel objetivo, sino que incluye las características de su personalidad, percepción, motivación, actitudes, habilidades, capacidades, destrezas, metas, retos, responsabilidad y experiencia del individuo en relación a cómo enfrenta su situación laboral.

La percepción y experiencia van de la mano, ya que de acuerdo con lo que ha vivido el individuo, será la forma en que perciba su medio ambiente, y por lo tanto, es diferente para cada persona.

Las metas, responsabilidades, habilidades, actitudes, formas de pensamiento y satisfacción, según estos autores, estarán en función de la personalidad del individuo y de sus necesidades.

El modo en que el individuo perciba y actúe, estará de acuerdo a los estímulos recibidos, o sea, a las condiciones objetivas en las cuales se inserta y que podrá o no causarle tensión, estrés o distrés, y por lo tanto, producir ciertas manifestaciones psicofisiológicas.

En el capítulo III se abordan algunas de las teorías que engloban tanto al nivel objetivo como al subjetivo. Las propuestas más recientes de estos autores pretenden entender esta realidad entre el trabajo, el estrés y la salud como una complejidad de relaciones jerárquicas que abarcan ambos niveles, en donde las condiciones objetivas como las subjetivas tienen diferentes niveles

explicativos o analíticos en la determinación del estrés y de sus efectos.

Así, el nivel objetivo y subjetivo interactúan para producir un perfil patológico complejo, que variará de acuerdo a cada situación concreta, pero que tiene una relevancia mayúscula, en la actividad en el campo de la salud laboral y, por lo tanto, como problema de salud pública.

Esta propuesta que integra las condiciones de trabajo en interacción con el trabajador explica de mejor manera nuestro objeto de estudio.

En nuestras conclusiones, mencionamos como algo totalmente relevante el hecho de que el proceso laboral influya y modifique la personalidad de cada trabajador. Todo esto de acuerdo al control y capacidad que tiene el sujeto para aprender a enfrentarse a una situación estresante, por lo que es importante estudiar por un lado, el nivel objetivo y sus estresores, así como el nivel subjetivo con sus respectivos estresores y así explicar de mejor manera la problemática de esta relación "trabajo-estrés-salud".

Por último, se incluye un anexo sobre la síntesis de algunos de los estudios recopilados, los cuales sirvieron como eje principal para poder sistematizar el material sobre la relación "trabajo-estrés-

salud". La intención es que pueda ser de utilidad al lector interesado en profundizar sobre esta temática.

CAPITULO I

LA IMPORTANCIA DEL PROCESO DE TRABAJO EN LA SALUD DEL TRABAJADOR

En virtud de nuestro interés por conocer de que manera se han abordado los problemas que existen en la salud de los trabajadores en el ámbito laboral, la revisión bibliográfica efectuada es sobre la literatura relativa a este ámbito.

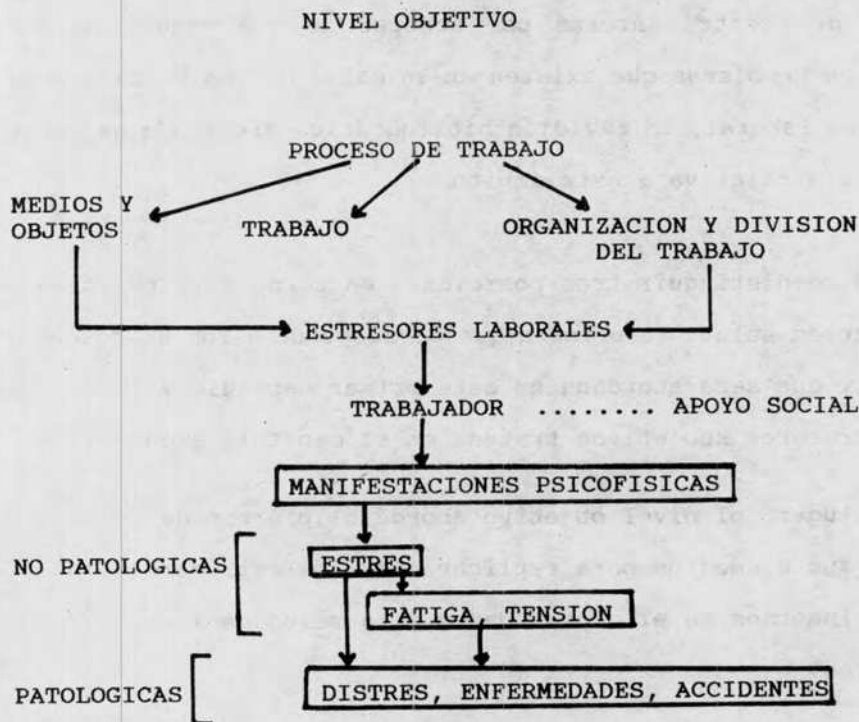
Se han podido distinguir tres posiciones en torno a la relación trabajo-estrés-salud, la primera que corresponde a los estresores objetivos y que será abordada en este primer capítulo y la otra de los estresores subjetivos tratada en el capítulo segundo.

En primer lugar, el nivel objetivo aborda el proceso de trabajo y sus elementos para explicar cómo los estresores objetivos inmersos en él causan daños a la salud de los trabajadores.

Este nivel objetivo, en la mayoría de los autores, (véase anexo), se basa en el reconocimiento de ciertos estresores que se encuentran presentes en el proceso laboral, que causan estrés o distrés y, por lo tanto, manifestaciones psicofisiológicas patológicas en los trabajadores.

Se dice que estos estresores o exigencias son objetivas, ya que el proceso de trabajo y sus formas de organización las imponen al trabajador al realizar sus tareas.

Dicho planteamiento puede quedar esquematizado de la siguiente manera:



Para explicar este esquema, tenemos que tomar en consideración lo que es el proceso de trabajo, como anteriormente se citó y sus elementos, así como, la relación que tienen los estresores que ahí se encuentran inmersos al impactar al trabajador en su salud y producir una manifestación psicofísica en él, ya sea, no patológica, como es el estrés, fatiga y tensión; o patológica como es el distrés o algún otro tipo de enfermedad o accidente.

1.1 PROCESO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

El acto de producir bienes mediante técnicas y oficios en ciertos momentos y en sociedades distintas, así como en diversas épocas históricas, se le ha conocido como trabajo.

Las definiciones sobre el trabajo son innumerables y en la mayoría de los casos aportan elementos de utilidad que permiten acotar la dimensión " trabajo ".

El trabajo humano es consciente y con un propósito, en la cual el individuo pone en funcionamiento tanto su inteligencia como su corporeidad.

El concepto trabajo ha sido visto desde diferentes puntos de vista por las ciencias sociales, administrativas, médicas y psicológicas.

Desde el punto de vista social, el trabajo es la actividad a través de la cual el hombre produce bienes para satisfacer sus necesidades.

El hombre se crea, se produce y reproduce a través del trabajo.

Es la actividad básica del ser humano, con lo cual se obtienen los bienes que se necesitan así como la riqueza de una sociedad.

El trabajo, por lo tanto, viene a ser para el hombre, el medio principal, aunque no el único, a través del cual las necesidades fisiológicas, psicológicas, económicas, de seguridad, de realización, entre otras, son cubiertas. El trabajo en una sociedad capitalista adquiere características específicas, donde el objetivo principal es la obtención de la mayor plusvalía posible. Para explicar cómo se logra obtener esta plusvalía, debe señalarse que el proceso de producción tiene dos elementos constitutivos, el técnico y el social, o el proceso de trabajo y el proceso de valorización, donde éste último determina las características del proceso laboral.

Cabe señalar que el proceso de producción entraña un proceso de consumo; al interior del mismo se consumen los instrumentos, los medios y la fuerza de trabajo misma.

El trabajador en nuestra sociedad vende su fuerza de trabajo; y al momento de incorporarse al proceso laboral, el consumo de su fuerza para la mayoría de los trabajadores implica entre otras cosas, la disociación entre el pensar y el ejecutar.

El modo de producción* tiene también implícito un proceso de

* Para este concepto véase a: Karl, Max y E. Hobsban, **Formaciones Económicas Precapitalistas**. Cuadernos de Pasado y Presente, México, 1976. Nueva Antropología, Año II, No. 8 Nueva Antropología A. C., México, abril de 1977. Cesare Luporini, et. al., **El concepto de Formación Económico Social**, Cuadernos de Pasado y Presente, México, 1978.

consumo hacia el exterior, que consiste en que la comunidad consume los bienes producidos y de esta forma se completa el ciclo vital y reproductivo, ya que si no hubiera bienes no se podría efectuar un consumo y si no son consumidos los bienes no sería necesaria la producción. (1)

Sin embargo, la relación entre producción y consumo, no explica la relación entre trabajo y salud, por lo cual es necesario conocer lo que es el proceso laboral o de trabajo.

El proceso laboral consta de tres elementos básicos: el objeto, los medios y la actividad misma. (2)

El objeto de trabajo es el material que será transformado. Del objeto de trabajo se deben tomar en cuenta sus propiedades físicas, químicas y biológicas que pueden ser riesgos serios para la salud. (3)

Los medios de trabajo: son un conjunto de instrumentos que el trabajador interpone entre él y el objeto de trabajo y que le sirven para su acción sobre dicho objeto. (4)

Estos instrumentos pueden ser rudimentarios o muy sofisticados, entre los primeros podemos ubicar a las palas, picos, etc., y en los segundos las computadoras y las máquinas computarizadas, entre otras.

También se puede nombrar como instrumentos a las instalaciones, mobiliario, equipo, servicios, en donde se lleva a cabo la actividad.

Los instrumentos o medios pueden ser analizados en términos de su sofisticación técnica y como la forma especial de trabajar, es decir, la máquina determina el ritmo de trabajo y limita el poder relativo de decisión del obrero, y puede traer consigo un mayor riesgo ocupacional.

El trabajo es la actividad en donde se pone en acción el esfuerzo físico y mental del trabajador. (5)

Sin embargo, el trabajador en una sociedad capitalista, se convierte en una máquina más del aparato productivo, lo cual tiene consecuencias directas en su condición de hombre, como en su salud, sus enfermedades y su forma de morir.

Alrededor del año 1912, Frederick W. Taylor da inicio tanto a la Escuela de la Administración Científica como a la primera oficina de reclutamiento de personal en los Estados Unidos de Norteamérica.

Taylor creía que era la administración, no la fuerza de trabajo, la causa y la solución potencial a los problemas del trabajo (que se presentaban en esa época).

Sus principios vitales fueron: la creación del mejor método de trabajo, la selección y desarrollo científico de los trabajadores, la relación y la unión del mejor método de trabajo y el trabajador, y la cooperación estrecha de los gerentes y no gerentes (lo que incluía la división del trabajo y la responsabilidad del gerente para planear el trabajo). También, señalaba que los gerentes deberían de entender por completo la cantidad y calidad de trabajo a realizarse en un período dado, es decir, a la organización del trabajo. (6)

Casi al mismo tiempo, Henri Fayol, exitoso industrial hizo aportaciones interesantes a la administración, entre las cuales se encuentra la racionalización y composición de funciones de trabajo.

No se deben olvidar las aportaciones de Elton Mayo en 1930, en donde se busca determinar el impacto de factores en el entorno físico sobre la productividad del trabajador. (7)

Así se realiza la organización del trabajo como el elemento central del proceso laboral.

Por una parte, la organización del trabajo se desagrega en todo lo relacionado con la duración de la jornada de trabajo: el ritmo al que se produce, los mecanismos de supervisión a los trabajadores, los incentivos para la producción, la creatividad, complejidad, peligrosidad de la tarea, cuotas de producción, operaciones breves, monótonas y repetitivas, trabajo nocturno, puesto de trabajo, nivel

de calificación de méritos, turno nocturno, entre otros.

La organización del trabajo y el desarrollo tecnológico son importantes para la determinación de las características de la actividad física y mental del trabajador.

De este modo, en el taylorismo los trabajadores van perdiendo cada vez más el control sobre su propio proceso de trabajo, lo que da como resultado determinados tipos de enfermedades, accidentes, muertes y, sobre todo, un complejo proceso de enajenación* del individuo.

Estos elementos determinan problemas de salud, pero mediados por riesgos o exigencias. Los primeros son los elementos potencialmente nocivos en los centros laborales derivados de los medios de producción (objeto y medios de trabajo). (8)

Las exigencias "son las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que desarrolla y la forma en que se organiza y se

* Para este concepto véase: Karl Marx, *El trabajo enajenado*, en *Manuscritos Económicos-Filosóficos*, FCE, México, 1975. Ernest Mandel, *La formación del pensamiento económico en Marx de 1843 a la redacción de El Capital: estudio genético*. Capítulo X. Editorial Siglo XXI Editores, S.A., México 1968. Erich Fromm, *Marx y su concepto del Hombre*, Breviarios, Fondo de Cultura Económica, México, 1971. Adolfo Sánchez Vázquez, *Filosofía y economía en el joven Marx*, Editorial Grijalbo, México, 1978.

divide técnicamente el trabajo en el centro laboral, y que pueden o no ser nocivos para los trabajadores (monotonía, rotación de turnos, el trabajo nocturno, el trabajo dinámico o estático)."(9)

Tanto los riesgos como las exigencias pueden manifestarse física y mentalmente en los trabajadores y pueden o no ser patológicos.

En virtud de que son los elementos correspondientes al proceso de trabajo los que determinan por un lado las exigencias propias del trabajo (horas de trabajo, supervisión estricta, jornadas de trabajo, etc.) y por otro lado la consecuencia en la salud del trabajador (ansiedad, depresión, neurosis, gastritis, úlceras pépticas, dermatosis, etc.) se ha hecho necesario el estudio de los riesgos y exigencias, con el objeto de encontrar el efecto psíquico que producen en el trabajador; ya que los trastornos psíquicos y en ciertas ocasiones los psicósomáticos, impactan a la personalidad en general, provocando situaciones conflictivas.

Ahora bien, desde el campo médico y en especial el punto de vista de Sigerist, el trabajo es un factor poderoso en nuestra salud, ya que equilibra nuestra vida diaria y determina su ritmo, pero también tiene un carácter contradictorio en cuanto a que puede producir salud y a su vez enfermedad; el trabajo excesivo, que no se compensa con el debido descanso, fatiga al organismo y a la mente y abate la resistencia natural del hombre, además, de que existen muchas ocupaciones perjudiciales porque el trabajo tiene

que ejecutarse en medios desfavorables. Por lo que, cuando no existen las condiciones objetivas y subjetivas para que el trabajo sea estímulo de las potencialidades humanas, se convierte en un producto de enfermedad, como sucede en las sociedades capitalistas.

Uno de los efectos del trabajo sobre el individuo es visto por la medicina como el agotamiento o desgaste de energía que se produce cuando el trabajo se extiende o intensifica (la fatiga patológica).
(10)

Desde el campo de la psicología, el trabajo es un proceso vital para que el hombre se sienta útil, ya que le permite establecer su identidad y significado personal, es una forma de enfrentarse psicológicamente a la vida y sus problemas y también un medio por un lado, para refugiarse de la soledad y, por el otro, para su autorealización.

Según Erich Fromm " Desde que el hombre moderno se experimentó tanto como vendedor y como artículo de consumo en el mercado, su estima depende de las condiciones más allá de su control, si es exitoso tiene valor y si no, no sirve." (11)

Hasta aquí hemos visto, en forma muy sencilla, lo que es el proceso laboral y sus elementos, ahora veamos que es un estresor.

1.1.1. ESTRESORES OBJETIVOS

Se citó anteriormente que las exigencias son necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores; ejemplo de ellas son: el turno y la monotonía, entre otras, las cuales para efectos de esta tesis llamaremos estresores objetivos.

A continuación se darán una serie de ejemplos de estos estresores objetivos, estudiados por varios autores.

Por lo general, el trabajador no se enfrenta a un solo estresor, sino que pueden existir varios de ellos dentro de una actividad. Este aspecto, que generalmente es poco analizado, complejiza el estudio, tanto de las exigencias o estresores como de los problemas de salud de los trabajadores.

Pese a este hecho conocido, una gran parte de los artículos revisados en la literatura especializada se centran solamente en uno o dos de estos estresores o exigencias y pasan inadvertidos otros a los que el trabajador se enfrenta. Así, no sólo es limitante la visión que se tiene sobre las exigencias o estresores, sino también sobre los problemas de salud de los trabajadores. Esta visión reduccionista de la realidad laboral, generalmente, se debe a la pérdida de visión del conjunto del proceso laboral que es, a fin de cuentas, el determinante de la aparición de estas exigencias y estresores.

En este capítulo, interesa conocer los factores estresantes o exigencias, ligados de manera estrecha con las condiciones de trabajo en que desarrollan su actividad los trabajadores, y que pueden llegar a tener un impacto relevante en el ámbito laboral.

1.1.2 EXIGENCIAS DENTRO DEL PROCESO DE TRABAJO

Cooper (12) en el aspecto intrínseco que corresponde al proceso de trabajo y más directamente a la organización del trabajo, clasifica ciertos estresores sobresalientes como: la monotonía, las condiciones físicas del trabajo (ambiente laboral), la presión del tiempo en los plazos, las demandas exageradas de trabajo, la información excesiva, los problemas técnicos, la poca participación del trabajador, los trámites burocráticos, la poca responsabilidad y la poca creatividad.

1.1.3 MONOTONIA Y LIMITACION DE LA TAREA.

En éste apartado, podemos también incluir las pausas de descanso en ciertos trabajos, algunos de ellos son los que se realizan frente a una pantalla o computadora (capturistas de datos).

Billette (13) y Henning (14), en estudios recientes, encuentran hallazgos importantes como son: el trabajo de los capturistas es uno de los trabajos de oficina considerado como de alto riesgo, debido a que la actividad en sí consta de muchas exigencias tales como: la monotonía, la limitación de la tarea, las tareas simples y repetitivas, la presión para ser productivo,

entre otras.

En cuanto al desempeño o funcionamiento de la tarea, Henning R. (15) hace mención que la fatiga así como el aburrimiento en el trabajo de los capturistas, modifica el buen funcionamiento de la tarea, provocando que se cometan más errores y exista menor calidad, por lo que los descansos continuos en este tipo de tarea son necesarios. Sin embargo es notorio que, a pesar del micro-descanso de que se dispone, éste no es suficiente para recuperarse del estrés que afecta la calidad del número de golpes o captura de datos, del mismo modo que, después de los primeros 40 minutos de trabajo, el sujeto empieza a tener una acumulación de fatiga.

De esa fatiga acumulada el trabajador no se recupera del todo con las pausas que tiene, por lo cual se sugiere que tengan más períodos de descanso para que realmente sean benéficos y exista así la recuperación de la fatiga causada.

Le Guillant, en 1956, planteó como relevantes las exigencias cognitivas en el trabajo de las operadoras telefónicas y destaca la uniformidad con que se dan sus reacciones frente a dichas exigencias.

Este estudio, denominado Síndrome de Le Guillant, se caracteriza por tener raíces complejas en la tarea en sí: exigencias de rapidez en el trabajo mental, ambigüedad de la tarea, relaciones dificultosas con el público, supervisión estricta y a veces el

control ejercido por los supervisores, que se vuelve excesivamente agobiante. (16)

Se presenta aquí algo muy interesante, el hecho de que el proceso de trabajo desencadena en la persona ciertas respuestas, que como dice Le Guillant, se vuelven uniformes en todas las telefonistas, y también el hecho de que sufren de neurosis.

1.1.4. AMBIGÜEDAD, DESEMPEÑO, CALIDAD DEL ROL, CONTENIDO DE LA TAREA, ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO Y LA SALUD.

Cooper (17) también clasifica ciertos estresores relacionados con las tareas que se desempeñan en el trabajo, del siguiente modo: el conflicto y la ambigüedad en la actividad. En el aspecto del desarrollo profesional o el plan de vida en el trabajo cita la baja y alta promoción.

En el estudio realizado por Lennon (18) sobre la mujer, su papel en el trabajo y la relación con las labores de la casa, se observó que las mujeres casadas que tienen un bajo control en su trabajo, es decir que el papel que desempeñan no está relacionado con posiciones de alta responsabilidad o jerarquía, no muestran una alta angustia o distrés en su persona, y tampoco les afecta la responsabilidad de las labores del hogar. En cambio, las mujeres cuya responsabilidad en el trabajo es alta, tienden a tener mayor distrés. Por lo que es importante resaltar, que el efecto del tipo de puesto en el distrés difiere de acuerdo con el

nivel de control o jerarquía que deba desempeñar en su trabajo.

Barnett (19) en su estudio acerca de la calidad en el desempeño del trabajo y el estrés en hombres y mujeres, obtuvo hallazgos como: que a diferencia del hombre, la mujer experimenta mayores niveles de premios o recompensas en su trabajo, al mismo tiempo que el trabajo es visto como un actividad adicional, no obstante para las mujeres casadas es potencialmente estresante y dañino para su salud. Sin embargo, y un poco en contraposición a

ésto último, Vite (20) menciona en su estudio realizado sobre mujeres mexicanas casadas que trabajan, que a mayor número de años laborando, la autoestima se eleva y se convierte el trabajo en una fuente de satisfacción para la mujer, aquí podría existir otro elemento estresante objetivo importante, que es la antigüedad, ya que influirá mucho el número de años que se tengan en el mismo puesto de trabajo, y además cómo son percibidos por el trabajador.

De acuerdo con ciertos estudios, se dice que el contenido del trabajo, el tipo de puesto, los estresores cualitativos y cuantitativos, son de suma importancia en función de la satisfacción del trabajo, según Leppanen (21) cuyo estudio se efectuó con médicos hombres y mujeres, así como con enfermeras suplentes y de planta en un centro de cuidado para la salud, encontró que el contenido de la tarea, por ejemplo, es importante para el trabajo de dichas personas, y que el reto puede causar una sobrecarga cualitativa.

La carga cuantitativa fue experimentada tanto por enfermeras como por médicos, considerada como constituyente de ese trabajo, que es visto como el problema principal.

Los resultados obtenidos por Leppanen, apuntan a que, cuando los estresores y las reacciones de estrés del personal encargado de los cuidados a la salud son comparados entre los niveles considerados en el estudio, las enfermeras de planta tienen más reacciones de estrés que las ayudantes. Los médicos manifiestan más síntomas psicológicos (ansiedad, nerviosismo, depresión, irritabilidad, tensión) y menos síntomas psicossomáticos (dolor de estómago, de cabeza, dolor de pecho, taquicardias, náuseas y fatiga) en comparación con las enfermeras. Los médicos tienen más síntomas psicossomáticos que las médicas. Si comparamos esto con el estudio de Hiseott (22), notamos que en las mujeres se encuentran menores niveles de síntomas psicossomáticos, en comparación con los hombres, siendo una respuesta a esto, que la mujer acepta mayor ayuda profesional psicológica que el hombre, y por lo tanto, enfrenta mejor a los elementos estresantes en el trabajo.

1.1.5. DESEMPLEO EN EL GENERO MASCULINO Y FEMENINO EN RELACION CON LA SALUD.

Otro de los elementos estresantes que afectan al individuo es el desempleo. Para nadie es desconocido que tal situación en cualquier persona causa malestar, que se refleja en distinta forma, por ejemplo: a nivel psicológico con síntomas de ansiedad y nerviosismo, a nivel conductual irritabilidad y agresividad. En relación a este tema, Hamilton (23) en el estudio sobre desempleo, angustia y su manejo, encontró que el desempleo está fuertemente ligado con la depresión. Por otro lado, las mujeres y los jóvenes trabajadores de ambos sexos, con poco ingreso, son presas en un período inicial de mayor depresión en comparación con los que tienen ingresos altos. Y que las personas con bajo nivel de educación, se ven más afectados por el desempleo.

Señala asimismo, que el hecho de ser reemplazado también puede causar angustia o distrés, en primer lugar por el enfrentamiento a una situación nueva o desconocida y, por el otro, porque la persona tiene la necesidad de aceptar el trabajo, pero no porque sea satisfactorio.

Por otro lado tenemos un importante estudio realizado por Dooley (24) en relación al desempleo y el alcoholismo. El autor comparó situaciones similares ocurridas en el año de 1910 y 1990, de acuerdo a 2 estudios longitudinales. Los hallazgos más importantes comprobaron que el desempleo está relacionado con un

desorden conductual, en el que el consumo de alcohol juega un papel principal, asimismo que las asociaciones entre pérdida de trabajo y alcoholismo son debidas a una causa social (bajos recursos económicos, no óptima utilización de sus habilidades, no tener ambiciones, no autorealizarse, bajo estatus social, etc.).

El consumo de alcohol desarrolla un excesivo deterioro en la vida social y del trabajo. De acuerdo a las estadísticas, ésta dependencia física, guarda relación con el importante número de personas desempleadas y la gran frecuencia de mortalidad por cirrosis hepática.

Dentro de sus resultados es notorio que el alcoholismo es un problema social desde siempre, y tal vez no llegue a cambiar, ya que el individuo que se siente deprimido por algún problema, buscará la salida más fácil y el alcohol es una de ellas.

Dentro de este mismo campo Phelps (25) realizó un estudio enfocado a mujeres ejecutivas cuando pierden su trabajo, con los resultados siguientes: en el aspecto cultural, cuando la mujer pierde su empleo, si bien se ve afectada ello no significa un problema en la medida que juega varios roles en su vida, (de esposa, mujer, madre, profesionista), no obstante se verá gravemente afectada en el ámbito profesional ya que el hombre, quien generalmente funge como reclutador en las empresas "cree" que la mujer no necesita el trabajo, a diferencia del hombre que por tradición es el proveedor de comida y vestido en la familia, por lo tanto, consideran que la mujer si quiere trabaja y si no,

no.

En la actualidad aún se sigue manteniendo esta visión del papel de la mujer en la sociedad, lo cual no le permite desempeñarse mejor como profesionista.

1.1.6. TURNO, TURNO NOCTURNO

Hiseott (26) explora la presencia de ciertos estresores en el trabajo y la fatiga ocupacional de enfermeras, psiquiatras, ayudantes, psicólogos, trabajadores sociales y terapeutas tanto hombres como mujeres, y obtiene como resultados: que existe muy poca diferencia entre hombres y mujeres con relación a los estresores que maneja, (turno de 12 horas, el trabajo en un piso especial y el número de pacientes atendidos), a pesar de ello se destaca de manera importante que para los hombres existe una relación significativa entre estresores y fatiga, no así para las mujeres.

Es importante tomar en consideración que la mujer acepta con mayor facilidad el buscar ayuda profesional con un psicólogo para tratar sus problemas y no así el hombre. Se puede decir que por el papel que juega dentro de la sociedad esto le impide en cierta forma el que busque ayuda, ya que culturalmente el hombre debe bastarse por sí solo y no con ayuda de nadie, en cambio la mujer culturalmente hablando siempre necesita de un apoyo o simplemente de comunicar sus sentimientos a alguien que le escuche, entonces una de las razones por las cuales la mujer tiene mayor resistencia al estrés, puede ser el que ella busca ayuda y el hombre no.

Además, Hiseott, menciona que los hombres refieren sentirse bajo condiciones de mayor riesgo de ser atacados o injuriados por la institución cuando surgen problemas con los pacientes, lo que

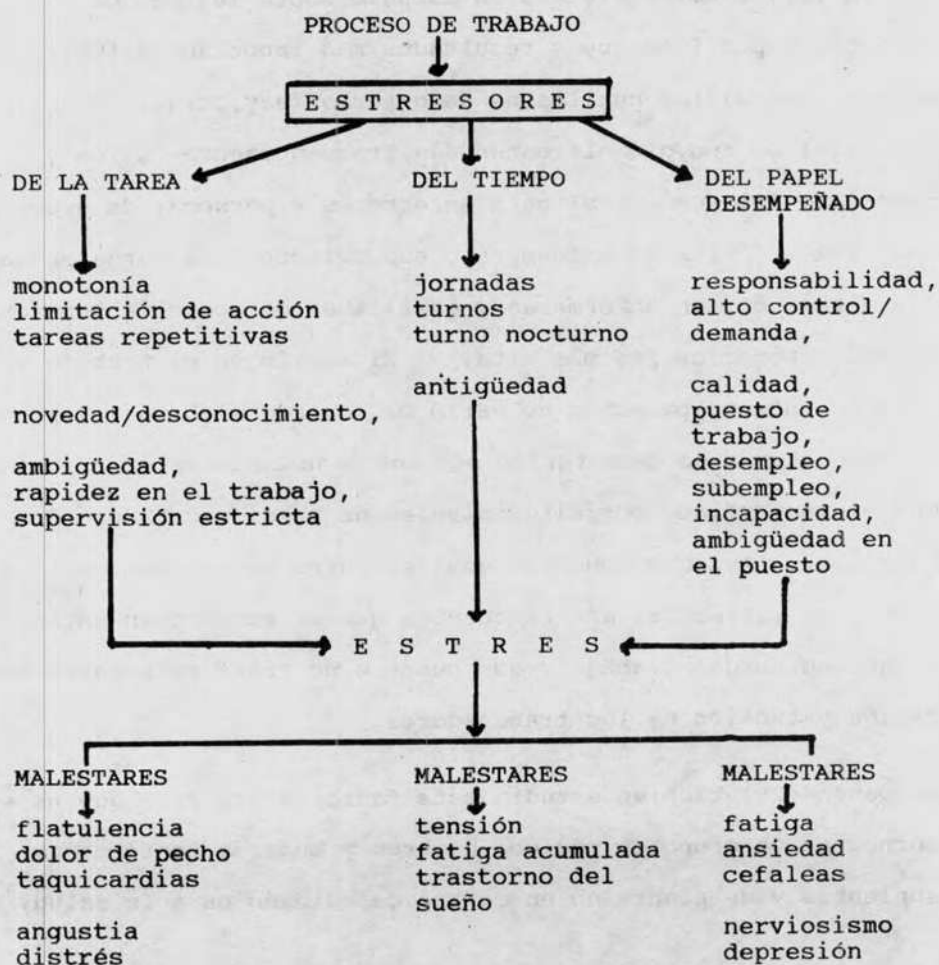
aunado a los estresores normales del trabajo provoca un incremento del estrés y, consecuentemente, fatiga.

Estryn (27) también efectuó un estudio sobre mujeres de hospitales públicos cuyos resultados más importantes fueron los siguientes: a) las auxiliares de enfermería y otras categorías del nivel de apoyo manifiestan más frecuentemente fatiga y deterioro del sueño; b) para enfermeras y personal de apoyo calificado (jefas de enfermera o supervisoras) la carga mental fue alta; c) en enfermeras y auxiliares de apoyo la tensión debido a horarios fue más alta. El estrés en el trabajo y la insuficiente preparación no varió de acuerdo al horario, pero el turno nocturno se caracterizó por una baja carga mental, en tanto que el vespertino, por altos niveles de tensión debido a los horarios. Así que concluye que: el turno es uno de los elementos estresores más frecuentes que se encuentran en la organización del trabajo y que puede o no traer malestares como fatiga y tensión en los trabajadores.

Leppanen (28) también estudia este factor estresante que es el turno, en un grupo de médicos hombres y mujeres, enfermeras suplentes y de planta en un centro de cuidado para la salud.

Afirma que en la medida en que las personas sienten satisfacción en cierto turno, por ejemplo el nocturno, no percibirán tantos problemas como aquéllos a los que no les gusta el trabajo nocturno, empero, de todos modos experimentarán ciertos trastornos, como el del sueño.

A manera de resumen, de los estresores encontrados en el nivel objetivo, se presenta el siguiente esquema:



Los trastornos y malestares mostrados en el esquema, se extrajeron también de los hallazgos de las investigaciones analizadas.

Hasta aquí hemos visto qué es el proceso laboral y los elementos que lo componen, así como los estresores objetivos, y como impactan a la salud del trabajador, ahora pasemos a lo que es el estrés.

1. 2 ESTRES BREVE RESEÑA HISTORICA

Según Selye, desde la época prehistórica, ya se hablaba de estrés, pues tanto el hombre como la mujer experimentaban un sentimiento común, que denotaba un agotamiento el cual resultaba de la exposición prolongada al frío, al calor, a la inanición, a la pérdida de sangre o cualquier tipo de enfermedad, y posiblemente descubrieron que la respuesta a un esfuerzo extenuante y prolongado se presentaba por etapas: primero experimentaban la situación como ardua, luego se acostumbraban a ella y finalmente ya no podían tolerarla más.(29)

Durante los siglos XIV al XVII, el término estrés se utiliza en la lengua inglesa para describir diversas experiencias y conductas humanas, así como penalidades, aprietos, adversidad o aflicción.

Es hasta el siglo XVIII, en el campo de la física, cuando Hocke empieza a utilizar la palabra estrés de diferente manera, pero sólo se llega a sistematizar hasta el siglo XIX, asignándose la palabra load (carga) para referirse a la fuerza externa

y stress (estrés) a la fuerza interior. A la deformación sufrida por el objeto se le daba el nombre de strain, refiriéndose a la tensión.

En el año de 1932, Walter Cannon considera el estrés como una perturbación de la homeostasis ante situaciones de frío, falta de oxígeno, descenso de glucemia, etc., desde entonces estos indicadores se constituyeron en parámetros objetivos que permitían la medición del estrés. (30)

Cannon y Hans Selye en 1936, definen al estrés como: un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas que el organismo tiene ante cualquier estímulo nocivo, es decir, se encontraba un incremento en la segregación de las hormonas en los sistemas bioquímicos, por ejemplo: el incremento en la adrenalina, noradrenalina, cortisol entre otras, y denominan dicha reacción, Síndrome General de Adaptación.

"El Síndrome General de Adaptación, según Selye, consta de 3 etapas:

- a) Reacción de alarma, producida por la exposición a una situación angustiosa, en la que ocurre la gran mayoría de cambios fisiológicos.
- b) Estadio de resistencia, como segunda etapa, se instala cuando la exposición a dicho agente se prolonga. Existe poca capacidad de adaptación del organismo, debido a que esta

resistencia emplea energía que, en un momento dado, es necesaria para otras funciones vitales.

c) Estadio de agotamiento, en el que existe la posibilidad de que aparezcan los signos de la reacción de alarma pero, si en este proceso de adaptación al agente se agotan los recursos de la defensa del organismo, hay posibilidades de provocar hasta la muerte".

Selye define el estrés como "la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda y, como agente estresante, a aquél que es capaz de producir estrés en un momento dado". (31)

Posteriormente precisa que el estrés o eutrés es conveniente para el individuo. Sin embargo, el distrés* es inconveniente o patógeno, en este estado jugará un papel importante la manera en que los estímulos sean percibidos, así como la intensidad y la frecuencia con que los reciba la persona afectada. (32)

Un punto de vista similar al de Selye, es el de Wolff quien considera el estrés como una reacción del organismo, aunque nunca trató de definirlo de modo sistemático como Selye. Wolff dice que el estrés es el estado que se produce en un ser vivo como resultado de la interacción del organismo con los estímulos o circunstancias nocivas. Sin embargo, al igual que Selye

*Dado que partimos del supuesto de que el tipo de estrés que nos interesa, para efectos de esta tesis, es el inconveniente o patógeno que afecta al trabajador, cabe aclarar que en lo sucesivo cuando haga mención al estrés que puede generar patología, el concepto al que nos referimos será el de distrés, pues de acuerdo a Selye, es la forma adecuada de nombrarlo.

supone la adaptación del organismo a las demandas. (33)

Desde el punto de vista de algunos sociólogos, el término tensión (strain) es el más usado para significar las causas de desorden o desorganización social, que son análogas al punto de vista que Wolff tiene sobre el estrés en el individuo, es decir, los motines, las revueltas, la criminalidad, los suicidios y trastornos mentales, son vistos como consecuencias de estrés o tensión a nivel social. (34)

En la psicología, el concepto estrés estuvo implícito como marco organizativo del pensamiento sobre la psicopatología, especialmente en Freud, pero se empleaba el término ansiedad y no estrés.

Sigmund Freud, en 1938, pone mucho énfasis en la ansiedad dentro de la psicopatología, diciendo que los síntomas psicológicos son el resultado del bloqueo o el retraso en la descarga instintiva de la gratificación; posteriormente, la ansiedad producida por el conflicto sirve como señal de peligro y desata mecanismos de defensa (los síntomas dependen del tipo de defensa utilizada). (35)

Investigadores de Estados Unidos de Norteamérica estudiaron las consecuencias psicológicas y fisiológicas del estrés que sufrían los soldados en combate, producidas en la Guerra de Corea y de Vietnam, basados en el postulado teórico de Selye. Los hallazgos obtenidos más importantes son: que las diferencias individuales juegan un papel fundamental en la reacción de cada individuo

hacia un factor estresante igual o parecido. A partir de aquí se realizaron diversas investigaciones sobre los diferentes trastornos psicosomáticos, que aparecieron dentro de esos estudios, en los sujetos afectados psicológicamente. Esto dio paso al desarrollo de las terapias conductuales para el tratamiento y prevención de enfermedades, así como el interés por encontrar alternativas para reducir el estrés ocupacional y aumentar la productividad en las industrias. (36)

Dentro de los más importantes hallazgos encontrados por Selye en el proceso del estrés, están los cambios o mecanismos fisiológicos que el organismo tiene para enfrentar ese factor estresante y adaptarse a él, lo que dio pauta a investigaciones de otros autores, quienes incursionan en el estudio de los cambios existentes en el individuo, al enfrentarse al factor o a los factores estresantes.

Dichos cambios fisiológicos son una compleja cadena de reacciones que se inician cuando el individuo percibe un estímulo como estresante. Mediante esta actividad perceptiva, se manda una señal hasta la corteza cerebral que desarrolla el proceso cognoscitivo de percepción, por un lado, para valorar la importancia y gravedad de la demanda externa y, por el otro, las habilidades con las que el sujeto cuenta para poderse enfrentar a dichas demandas. De la corteza cerebral se envía una señal al hipotálamo, que excita a las neuronas y a los procesos

bioquímicos que ahí se llevan a cabo, de tal modo que se alteran casi todas las partes del cuerpo (37). Una vez que llegó al hipotálamo, la médula adrenal responde secretando las hormonas adrenalina y noradrenalina, mismas que se conocen también como catecolaminas u hormonas del estrés, las cuales mueven los recursos corporales y hacen que el individuo pelee o huya. En el lapso en que el sentimiento de distrés e incapacidad se hace presente en la corteza cerebral, se secreta inmediatamente otra hormona de estrés conocida con el nombre de cortisol. (38)

El cortisol juega un importante papel en el organismo; si llega a incrementar su secreción en el sistema de inmunidad, se puede provocar una disminución de las defensas y el individuo puede enfermar con facilidad ya que se encuentra débil. Cuando existe un leve incremento de cortisol en el organismo produce en el individuo euforia, pero en situaciones prolongadas en los que se sobrepasan los niveles máximos puede producir hasta conductas psicóticas. (39)

Las hormonas del estrés se pueden analizar tanto en la sangre como en la orina, y los resultados pueden ayudar a conocer la carga que el entorno está ejerciendo sobre el individuo.

Dichas hormonas facilitan al organismo un ajuste mental y físico en el momento en que recibe las demandas ambientales. (40)

Durante el episodio de estrés, muchos músculos se ponen tensos, preparando al cuerpo para una rápida acción. Las pupilas se

dilatan, y los ojos son más sensibles, los tendones se endurecen, las funciones prioritarias menores como comer y hacer la digestión se detienen para guardar la energía que se tiene y mantener así al cuerpo en una temperatura normal, es decir, lo previene de hipotermia. (41)

Cuando el organismo está sujeto al estrés, se producen toda una serie de cambios biológicos. Muchos de estos cambios son básicos para el hombre y similares a la reacción de lucha o vuelo de un animal. Cuando un ser humano o un animal siente peligro, hay una respuesta instantánea. La hormona adrenalina es secretada por las glándulas suprarrenales hacia el torrente sanguíneo produciendo una aceleración del pulso, un aumento de la presión sanguínea y del ritmo de la respiración, estimulando la liberación de elementos químicos que proporcionan energía (glucosa y grasas) hacia la sangre. La energía será usada por los músculos, que tienen una mayor cantidad de sangre, debido a la dilatación de los vasos sanguíneos.

Excepto en los músculos y en el cerebro, en todos los órganos y especialmente en los intestinos, los vasos sanguíneos más pequeños se contraen, de modo que la energía no escapa a la amenaza que provocó el estrés. El complejo sistema de coagulación de la sangre también es activado, parcialmente, para asegurar la coagulación rápida de las heridas, en el caso de que éstas ocurran.

Si el estrés es repetido, prolongado o continuo, el organismo se agota y puede sufrir diversas enfermedades. El estrés puede agotar el organismo y acelerar el envejecimiento. Una teoría sobre el desgaste dice, que cada vez que el organismo está sometido al estrés se consume energía vital. Algunos investigadores creen que esta energía del organismo no se reemplaza una vez que ha sido utilizada, dado que cada individuo nace con una cantidad determinada de ella. A esta reserva se le ha llamado energía de adaptación. (42)

Entonces, podemos decir que en el estudio del estrés, es muy importante tomar en consideración el tiempo de exposición, la duración de la exposición a los estresores y, cómo el individuo se enfrenta a ellos.

Mason y sus colegas estudiaron los modelos basados en respuestas somáticas al estrés, los cuales apoyan la tesis de que existen mecanismos particulares en la relación estrés-enfermedad, dichos modelos incluyen también los procesos cognoscitivos, así como la evaluación (appraisal) cognoscitiva y el enfrentamiento (coping) de la situación, mismos que son llamados componentes esenciales del proceso de estrés. (43)

En el mismo orden de ideas, los hallazgos relevantes obtenidos por Frankenhaeuser con su modelo biopsicosocial, incluyen la interacción del ambiente, demandas ambientales, ayuda social que recibe el sujeto, sus apreciaciones cognoscitivas, reacción del organismo y como resultado, la salud-enfermedad, refiriéndose a

que: las respuestas al estrés son determinadas por el individuo de acuerdo a sus valores, aptitudes, patrones de personalidad, experiencia, genética, etc., y son configurados por las influencias sociales.

Este conjunto de elementos permite a Frankenhaeuser señalar que, las respuestas al estrés son moderadas por los sistemas sociales de soporte, tales como la familia, los círculos sociales, la pareja, etc., los cuales ayudan a que el individuo se enfrente a ciertas situaciones estresantes. Dicha influencia determina el impacto total en cada persona, en su salud, bienestar y eficiencia.(44)

Conocemos ya qué es el estrés, ahora pasemos a la relación "estrés-salud".

1.3 ESTRES Y SALUD (MANIFESTACIONES PSICOFISICAS)

El estrés como se citó anteriormente es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda, consecuentemente el organismo presentará un signo o síntoma de malestar ante una situación amenazante.

Ahora bien, en períodos cortos de situaciones estresantes se pueden monitorear las reacciones orgánicas y psíquicas que el individuo tiene hacia las demandas ambientales, lo cual es muy útil pues brinda la posibilidad de evitar riesgos y enfermedades, ya que la tensión psicológica que experimenta el individuo puede ser reportada por él mismo, en tanto que la tensión fisiológica se ve reflejada en el aumento de las catecolaminas (secreción de ACTH) en el flujo sanguíneo.

Por todo lo anterior, es importante conocer tanto las respuestas fisiológicas como psicológicas, en la medida que son la llave en la prevención temprana de daños a la salud en el lugar de trabajo o, el medio que rodee al individuo. (45)

Sin embargo, puede ser que estos signos y síntomas no aparezcan nunca y por lo tanto el estrés crónico conduzca directamente a una enfermedad.

Existen diversas enfermedades que se relacionan con o se agravan por el estrés, así tenemos: las úlceras gástrica o duodenal, la migraña, el asma, la colitis ulcerosa y, especialmente, la enfermedad coronaria. (46)

Algunos autores han señalado como signos y síntomas principales de una reacción de estrés crónico: la indecisión, la falta de apetito, la pérdida de peso, el funcionamiento irregular de los intestinos, el dolor de cabeza, el dolor de espalda, las alergias de la piel, el insomnio, el nerviosismo, los temblores, la mala memoria y la irritabilidad.

Esto encuentra su explicación, en alguna medida, en la presencia de un periodo prolongado de situaciones estresantes y un aumento excesivo de las hormonas de estrés, que pueden ocasionar daños en la salud del individuo como por ejemplo, cambios en la presión sanguínea, (lo que puede tornarse en enfermedades cardiovasculares).

Sobre este particular, Stellman (47) menciona que existen signos y síntomas que se hacen presentes algunas veces en ciertos individuos ante una situación estresante crónica, como son : dolores de cabeza y de espalda, alergias en la piel, insomnio, pérdida de apetito y de peso, nerviosismo, mala memoria, etc., y que también algunas enfermedades se agravan por el estrés como son las úlceras, la migraña, el asma, la colitis ulcerosa y las enfermedades coronarias.

Weilf (48) hizo un estudio de las enfermedades más frecuentes reportadas en algunos trabajos en los Estados Unidos de Norteamérica y se encuentran con mayor frecuencia en los puestos de mandos medios y bajos, las enfermedades respiratorias, gastrointestinales, musculares y alergias en la piel; a nivel

ejecutivo se encuentran las úlceras, la diarrea crónica o estreñimiento, así como migrañas y cefaleas.

También Henning (49) en cuanto a trastornos de la salud, ha mencionado que los capturistas de datos presentan malestares psicosomáticos como flatulencia, constipación, diarrea, dolor de pecho, palpitaciones y a nivel psicológico: ansiedad, irritabilidad, depresión y trastornos del sueño.

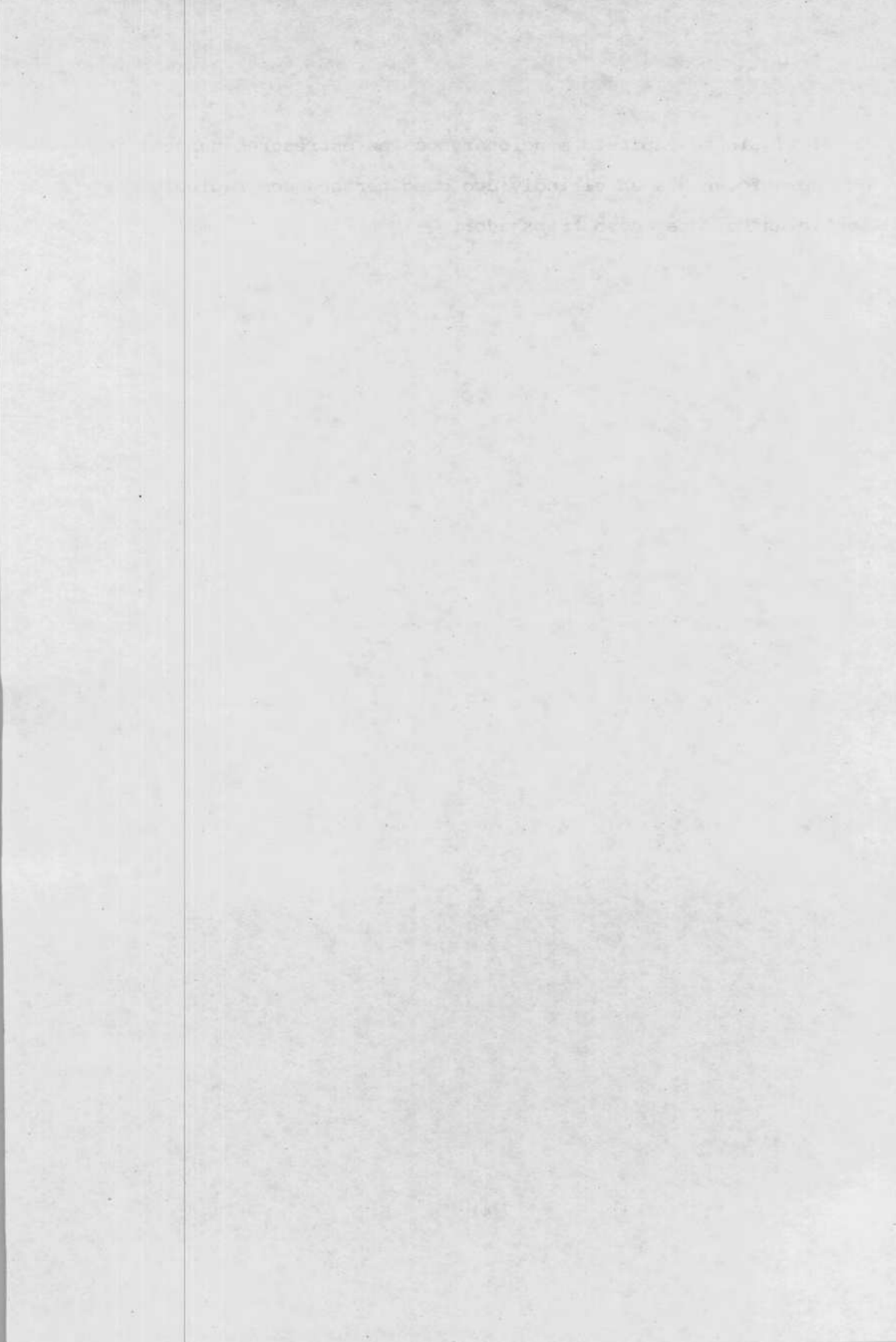
La salud mental en estas personas según Billette (50) se ve afectada por ciertas restricciones típicas de la organización y división del trabajo, la imposición de altas normas, la repetitividad y la monotonía de la tarea, la presión para ser productivo, la falta de autonomía y el control disciplinario.

En relación a los síntomas psicológicos y psicosomáticos, Leppanen (51) en su estudio ya citado anteriormente, afirma que los médicos hombres manifiestan más síntomas psicológicos y menos síntomas psicosomáticos en comparación con las enfermeras y en comparación con los médicos mujeres tienen más síntomas psicosomáticos que ellas.

De acuerdo a Hiseott (52), esto se debe a que la mujer acepta mayor ayuda psicológica profesional que el hombre y, por lo tanto, la mujer resiste más al estrés.

Hasta aquí hemos visto como los estresores objetivos afectan al trabajador en su salud física y mental.

En el siguiente capítulo mencionaremos los estresores subjetivos, que se enfocan más en el individuo como persona con raciocinio y sentimientos, que, como trabajador.



CAPITULO II

EL TRABAJADOR Y LOS ESTRESORES SUBJETIVOS.

Esta posición es la que destaca los aspectos subjetivos, en donde el planteamiento de los autores profundiza en la relación subjetiva "trabajador-trabajo-estrés-salud" (véase anexo).

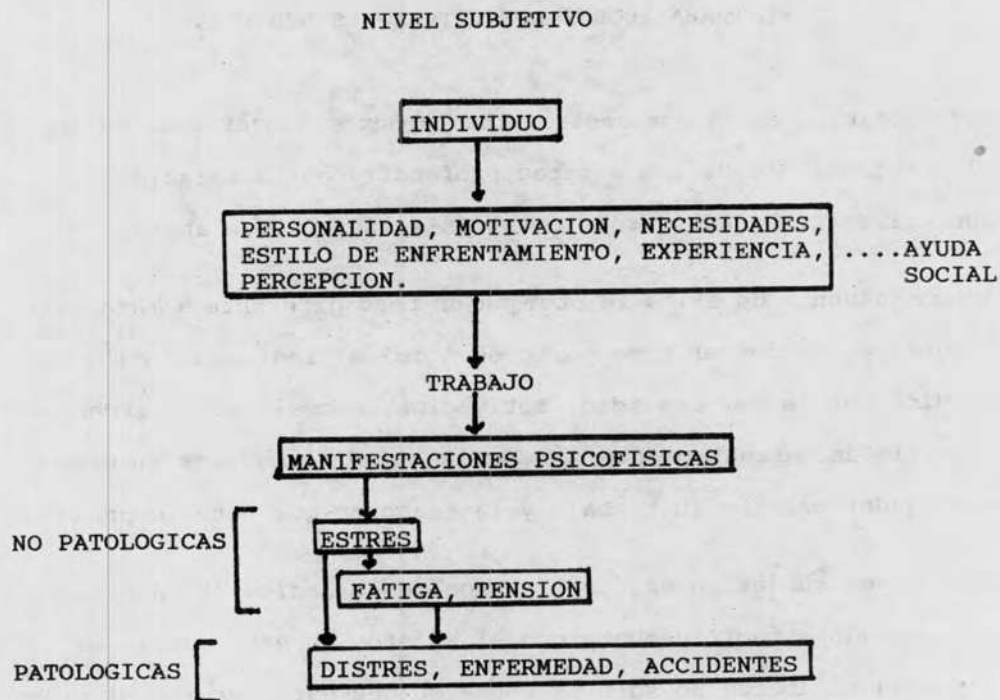
Aunque algunos de ellos le otorgan un peso diferente a cada parte subjetiva, reconocen como parte esencial al individuo, en donde se dice que la personalidad, motivación, necesidades, percepción y estilo de enfrentamiento, juegan un papel importante en cómo el trabajador percibe su trabajo y la reacción que éste le produce.

Este nivel subjetivo es, como su nombre lo indica, el ámbito relacionado específicamente con el sujeto, en este caso, el trabajador; abarca no sólo la forma en que éste percibe el nivel objetivo laboral, sino que incluye las características de su personalidad, habilidades, capacidades, destreza, metas, retos y experiencia, en relación con su situación laboral.

Los autores ponen el énfasis en la personalidad del individuo como mediadora entre las exigencias y el estrés.

Plantean que la voluntad del individuo, su personalidad y su percepción, son las causantes de que en el trabajador se manifieste el estrés al realizar su trabajo.

Dicho planteamiento puede quedar esquematizado de la siguiente manera:



Para poder explicar este esquema, es necesario tomar en cuenta al trabajador como un individuo que tiene personalidad propia; y que se enfrentará a ciertos estresores en el trabajo como son: aquéllos que coartan el poder alcanzar la realización total de sus necesidades, metas, retos, éxito, capacidad y habilidad para realizar sus tareas. Asimismo, es importante cómo el trabajador percibe el medio ambiente que lo rodea, ya que de

acuerdo a dicha percepción, será la satisfacción o insatisfacción que le produzca el trabajo que realiza.

La motivación del individuo se puede incrementar de acuerdo a las necesidades que éste tenga que cubrir. El estilo de enfrentamiento que cada sujeto tiene se puede reforzar por el apoyo social, familiar o amistoso con el que cuenta, aligerando así la forma en que perciba el estresor y dé una respuesta, ya sea positiva o negativa por medio de su actitud.

De acuerdo a esta respuesta, el sujeto puede presentar manifestaciones psicofísicas ya sea no patológicas como es el caso del estrés, tensión y fatiga; o patológicas como es el distrés o algún otro tipo de enfermedad; o bien del estrés pasar directamente a una enfermedad o accidente.

Como se puede apreciar, existe una gran cantidad de elementos a considerar en el desencadenamiento de la respuesta al estrés en el individuo.

Sostienen que el hecho de que un individuo desarrolle un trabajo de acuerdo a sus habilidades, capacidades y necesidades es de suma importancia pues evita la insatisfacción y, en casos extremos hasta accidentes y enfermedades.

El planteamiento más socorrido en el nivel subjetivo, parte de analizar al trabajador como un ser humano, conformado por un

aparato psíquico en el cual se encuentran sus emociones y razonamiento. Así en el plano psicológico, el estudio se centra en: la percepción, experiencia, motivación, personalidad, necesidades, metas, responsabilidades, habilidades, actitudes, formas de pensamiento, satisfacción y estilos de enfrentamiento (la ayuda social a manera de reforzamiento), en el trabajador.

Como es de notarse, existen múltiples factores que van a influir en el sujeto y que harán que cambie su conducta, no obstante, es importante mencionar que cada individuo percibirá los estímulos estresantes en forma diferente, en virtud de que la personalidad, la percepción, las experiencias pasadas y la memoria juegan un papel muy relevante.

A continuación se abordará lo relacionado a la personalidad, debido a que el ser humano desde que nace, empieza a formar su propia personalidad; posteriormente, se mencionará el tema de motivación y necesidades, por ser estas relevantes dentro del individuo, ya que la primera es la que moverá al sujeto para cubrir o lograr dichas necesidades, más tarde se tratará el tema de la percepción, debido a que el ser humano después de nacer, empieza a percibir el medio ambiente que lo rodea y así va adquiriendo cierta experiencia y aprendizaje informal, el cual acumulará y aplicará en su vida cotidiana.

Ya que el trabajo es algo que se realiza día a día, es importante mencionar qué son estos elementos y qué papel juegan en la relación "trabajador-trabajo-estrés-salud".

2.1. PERSONALIDAD

Mucho se habla de personalidad, así como de los tipos de ésta, pero, ¿realmente sabemos qué es la personalidad y qué la conforma?.

En relación a qué la conforma y como antecedente histórico únicamente, mencionamos las tres estructuras de la psique (yo o ego que es el consciente, ello o id, que es el inconsciente y en el se manejan todos los deseos, impulsos y agresiones, por último el superego o superyo que corresponde a las funciones morales a nivel consciente) las cuales son citadas en la teoría psicoanalítica por Sigmund Freud, y juegan un papel importante en la formación de la personalidad, moral, actitud del individuo, exigencia, aspiraciones, metas, aprobación y desaprobación de su conducta, así como el estilo de enfrentamiento hacia situaciones que puedan ser problemáticas. (1)

Sin embargo en las investigaciones dentro del ámbito laboral, no se retoman de esta misma forma.

Existen innumerables significados de la personalidad, en éste apartado sólo citaremos las más utilizadas.

El psicólogo Gordon W. Allport, en su teoría, afirma que la personalidad está conformada por: el temperamento, el cual contiene determinantes fisiológicos, genéticos y psicológicos; y el carácter, que se va formando o modificando de acuerdo al medio ambiente en que se encuentra el individuo, por lo que, la

personalidad de acuerdo con Allport, "es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determinan su ajuste único al medio", en donde la percepción y experiencia jugarán un papel importante. (2)

Otra de las teorías de la personalidad muy reconocida es la de Friedman y Rosenman (3), en la que se define el patrón de conducta del tipo de personalidad "A" como: personas con mucha actividad, los sujetos muestran acción y emoción la mayor parte del tiempo, viven en una lucha crónica y excesiva para lograr un número ilimitado de cosas en el tiempo más corto, no se desesperan si pierden, ya que se aferran en una sucesión exitosa de retos sin fin. Son personas que viven más rápidamente en comparación con las del tipo de personalidad "B".

El patrón de conducta del tipo de personalidad "B" lo definen como: personas pasivas, con pocas ambiciones y retos por lograr, se frustran rápidamente en los intentos para realizar algo, se conforman con lo que tienen y no buscan más, por lo general les gusta que les guíen o dirijan.

Siguiendo con los estudios realizados por Friedman y Rosemman, existen varios autores que en algunas investigaciones específicos han encontrado hallazgos relevantes, como Krumm (4) que realizó un estudio en un grupo de sujetos del tipo de personalidad "A", investigó básicamente la variable hipertensión arterial. A los sujetos se les pidió que efectuaran una tarea, después fueron

criticados en los trabajos que realizaron y se observó su respuesta o reacción, manifestaron irritación por la crítica (estímulos externos) y su conducta se tornó hostil. Se evidenció que, a un incremento en la conducta hostil, habrá un incremento en la presión arterial.

Desde el punto de vista psicológico y apoyados en las teorías de la motivación de autores como Dollard, Miller y McClelland, y de la teoría de la personalidad de Friedman y Rosenman; Lara y Trejo (5) estudian el patrón de conducta del tipo de personalidad "A" en un grupo de trabajadores mexicanos, en especial en un grupo de pilotos de Aeronaves de México, encontraron que, los sujetos con motivaciones de logro, son confrontadores activos del estrés y tienen mayores niveles de exigencias individuales (se encuentran en jerarquías de nivel ejecutivo).

Los confrontadores pasivos del estrés, (el tipo de personalidad "B") menos ambiciosos y con niveles de jerarquía menor, (se encuentran en puestos operativos), y tienen mayores niveles de afiliación respecto a su trabajo.

Las mujeres incluidas en el estudio, en su mayoría dentro del grupo de confrontadoras pasivas, están dedicadas al hogar, correspondiendo éstas a la motivación de afiliación, debido al patrón sociocultural de la mujer mexicana. Las mujeres con confrontación activa, que corresponden al nivel de motivación de logro o exigencias por autoestima, tienen como principal

conflicto el evadir este papel social (es decir el de ama de casa), así como la competencia en su papel social sexual.

Los resultados sugieren que los individuos en el grupo activo, de con personalidad tipo "A", y de acuerdo con la descripción psicológica del trabajador mexicano, trabajarán más por autoestima y por motivación hacia su trabajo, que por dinero.

Desde el punto de vista de la psicopatología existe mayor hipertensión, úlcera péptica y enfermedades coronarias en los confrontadores activos del estrés, es decir, los que corresponden a una conducta de tipo de personalidad "A", ya que valoran la acción, la agresividad, la libertad individual, la independencia y la oportunidad para todos.

Los confrontadores pasivos, que corresponden al tipo de personalidad "B", valoran la armonía, la protección, la dependencia, la cooperación, la ociosidad, los papeles prescritos de las relaciones sociales y la formalidad; en este tipo de personas, se presentan problemas de psico-dermatosis, debido a la frustración, por la aparente incapacidad de enfrentarse al estrés de la vida, pues manifiestan conductas neuróticas de sumisión y abnegación, por el estilo de motivación al que pertenecen.

Muhammad (6), quien realizó un estudio sobre la personalidad de tipo "A" y "B" en una población de enfermeras, obtuvo los siguientes resultados: mostró que las enfermeras con tipo de

personalidad "A", experimentan más serias consecuencias disfuncionales por el estrés en el trabajo, que las del tipo de personalidad "B".

Dicho resultado indica que el trabajo estresante y sus estresores (tales como ambigüedad de rol, carga de trabajo, conflicto y recursos inadecuados con los cuales trabajan), están relacionados con problemas psicosomáticos y cambios de motivación. Por otro lado, que la relación entre el estrés del trabajo y sus estresores, con la satisfacción en el trabajo y el compromiso con la organización, guardan una relación negativa.

El tipo de personalidad "A", según estos autores es independientemente del estrés en el trabajo y sus estresores, a pesar de que se encuentran más alteraciones en relación a problemas psicosomáticos y de motivación en estas personas, las cuales serán afectadas más severamente que las de tipo de personalidad "B", cuando existan situaciones de estrés alto en el trabajo para ambos; ya que el tipo de personalidad "A" agrega más estrés y estresores al trabajo que los del tipo de personalidad "B" y, probablemente experimenten consecuencias más adversas del estrés en el trabajo que otros empleados del tipo de personalidad "B".

Además de que, cuando un individuo percibe, tanto física como psicológicamente su trabajo como dañino, es muy difícil que se sienta a gusto en él o que le sea satisfactorio y, por tanto,

experimenta un gran deseo de dejarlo.

Kawakami (7) afirma, que la personalidad y sus características son muy importantes pues tienen gran influencia en los efectos que puede producir la carga de trabajo en síntomas como: ansiedad y depresión, a la vez dice que los trabajos inadecuados al trabajador están significativamente relacionados a un subsecuente estado de depresión mayor. También encontró que las actividades y motivaciones en el trabajador van a influir para aceptar de manera satisfactoria la carga de trabajo.

Lo planteado por Muhamad y Kawakami van muy de la mano, ya que ambos piensan que la personalidad es importante mediadora en los efectos que los estresores del trabajo pueden producir en la salud del trabajador. Además de que, la personalidad del trabajador puede verse modificada por los estresores objetivos a los que se enfrenta.

Fontana (8) realizó un estudio en maestros para determinar si existe correlación entre los factores de la personalidad tales como introversión, personalidad psicótica y neurótica, con el estrés laboral. Descubrió por qué algunos maestros experimentan más altos niveles de estrés que otros, pues al relacionar los factores de personalidad con el estrés laboral, obtiene resultados como : positiva correlación entre personalidades psicóticas, introversión y el estrés laboral, expresado en una prevalencia de un maestro de cada cuatro con niveles preocupantes de estrés.

De igual modo, encontró que en este grupo existe una correlación significativa entre la neurosis y el estrés.

En México, Vite (9) realizó un estudio sobre mujeres tomando en cuenta la antigüedad en el trabajo (estresor objetivo) y la autoestima (estresor subjetivo) en aquéllas que son madres de familia. Los resultados obtenidos señalan, que las madres con menor antigüedad en el trabajo, se autoestiman menos como trabajadoras, a diferencia de las madres con mayor antigüedad. Ambos grupos se evaluaron negativamente como amas de casa, sin embargo, entre las madres con menor antigüedad, esa evaluación negativa fue un poco menor. Por otro lado, ambos grupos se valoraron positivamente como esposas, aunque las de menor antigüedad manifestaron una evaluación un poco más alta. Este mismo grupo mostró una mayor dependencia social de la autoestima, en su papel de amas de casa debido a que necesitan de los demás para no sentirse peor en ese rol. Y concluye que, a mayor número de años laborando, el trabajo se convierte en una fuente de satisfacción y autoestima. Por lo que se observa que existen efectos positivos del trabajo asalariado y no solo efectos negativos.

También se puede hacer mención de otros elementos que conforman la personalidad del individuo, como son: la motivación, las necesidades, las habilidades, responsabilidades, metas, actitudes, etc. (10)

2.2 MOTIVACION

La motivación por ser un elemento de la personalidad. En el ámbito laboral se trata la mayoría de las veces de motivar a la persona para que haga algo, o para que produzca más; pero en sí, la motivación es interna, y de ésta se derivan las actitudes o formas de enfrentarse que tiene un individuo a un estímulo estresante, dependiendo lógicamente de las necesidades que el individuo tenga de acuerdo a sus ideales o metas forjadas, será la forma en que dé una respuesta; por lo cual, ciertos programas de motivación, no surten el mismo efecto en cada trabajador, ya que la motivación es individual y no colectiva.

La motivación es una energía que se tiene dentro del organismo del ser humano, la cual lo impulsa para hacer algo. De acuerdo con Gardner Murphy (11), la motivación es dinámica, nunca se inicia o detiene, sino que hay gradientes de tensión que producen intensidades de motivación, la motivación es individual así que nunca podrá ser igual a la de otro individuo, es como se reacciona ante el medio ambiente. Cuando se origina la motivación, el hombre no se da cuenta de sus metas, sino hasta que entra en juego la positividad, es cuando se sabe por lo que se lucha, por lo que el individuo motivado lucha ciega o inteligentemente para encontrar los medios de satisfacción, que en cierto modo, serán las necesidades que el individuo tenga.

También Cooper (12) afirma que la motivación hacia el trabajo; la insatisfacción de realizar una actividad, la poca iniciativa, la baja utilización de habilidades y poca toma de decisiones, está ligada con ciertos tipos de problemas de adicciones como tabaquismo, alcoholismo, pérdida de peso, taquicardias, insomnio, nerviosismo y poca motivación de asistir al trabajo.

Spector (13) confirma esto anterior, afirmando que la satisfacción en el trabajo tiene un efecto notable sobre la conducta del individuo así como con sus reacciones afectivas.

De todo esto se puede concluir que el tipo de personalidad pudiera tener algo que ver con que ciertas enfermedades se agraven por el medio ambiente al que se enfrenta el trabajador; pero también se encuentra como un moderador importante al nivel o estilo de enfrentamiento hacia el estímulo estresante, ya que el individuo puede modificar su actitud y con ello aminorar el daño a su salud si existiera.

Se ha dicho que uno de los trabajos más difíciles es el de los maestros, ya que cuentan con un restringido contacto con sus compañeros (estresor objetivo), y a veces no ven realizados favorablemente sus esfuerzos (estresor subjetivo). Al respecto Burke (14) hace un estudio y obtiene los siguientes resultados: el estrés es evidente dentro de la profesión de los docentes debido a la actividad que realizan, en donde los estresores están significativamente relacionados con el agotamiento psicológico.

Afirma a la vez que estresores tales como, el conflicto del desempeño de la actividad y carencia de ayuda social, no están relacionados con las medidas de agotamiento psicológico. Sin embargo, como hallazgos específicos, menciona que es notorio que exista poca estimulación personal, pues no tienen un contacto interpersonal amplio, sino sumamente restringido, con sus compañeros de trabajo, lo cual está asociado a un incremento en el agotamiento psicológico.

En este caso tenemos que los estresores laborales subjetivos dañan más a los trabajadores que los estresores objetivos, en virtud de que el individuo muchas veces no ve realizadas sus metas a pesar del esfuerzo que emplea, por lo que, es de suma importancia la percepción y la personalidad del trabajador como mediador entre el proceso de trabajo y los síntomas que puede presentar el trabajador.

Continuando con el estrés laboral, Salas (15) efectuó una revisión bibliográfica sobre las investigaciones de estrés ocupacional y la satisfacción en el trabajo, encontrando que en ciertos tipos de trabajo como son: controlador de tráfico aéreo, enfermeras, puestos de ensamble, pilotos, y mineros, entre otros, los accidentes ocurridos están asociados a estresores de trabajo tales como: subutilización de habilidades, falta de participación en decisiones acerca de la realización de su trabajo, baja complejidad de la tarea, ambigüedad del rol, responsabilidad por otros, etc.

De acuerdo con este particular vemos mezclados una serie de estresores laborales tanto objetivos como subjetivos; en donde el trabajador no tiene mucha oportunidad de verse realizado por su esfuerzo, o llegar tal vez a la meta que se ha fijado, pues no tiene oportunidad de tomar decisiones o que se le tome en cuenta.

Otro elemento y no menos importante que la motivación, son las necesidades que el individuo tenga que cubrir, pudiendo ser de diferente índole.

2.3 NECESIDADES

Existen varias acepciones sobre las necesidades, una de ellas es la de Karen Horney (16), en donde marca necesidades de afecto, de poder, de explotar a los demás, de prestigio, de admiración personal, de ambición, de logro personal, de autosuficiencia, de perfección, las cuales corresponden a ciertas actitudes como son de agresión, sumisión y desprendimiento.

De acuerdo con McClelland en su teoría de la motivación, divide en **necesidades de realización/logro**, que consiste en la necesidad de superarse o hacer bien la tarea para destacarse sobre los demás, cumplir en forma extraordinaria, alcanzar o sobrepasar la meta impuesta, uso de estrategias para vencer obstáculos personales y del ambiente.

Necesidades de afiliación, la cual existe cuando el individuo tiene preocupación para establecer, mantener o restaurar una relación positiva emocional con otra persona y se preocupa por agradar, ser aceptado, hacer amistades, asistir a eventos sociales y por las personas dentro del trabajo.

Necesidad de poder, la cual está presente en un individuo que tiene como meta influenciar a otro u otros y ejerce acciones de poder surgiendo fuentes positivas y negativas hacia otros y una gran preocupación por la reputación o posición jerárquica. (17)

Las necesidades juegan un papel importante dentro de la personalidad del individuo, ya que van de la mano con las metas, responsabilidades, habilidades y actitudes del ser humano.

Dentro de las teorías de motivación existen diferentes tipos de necesidades en el individuo, entre las cuales se encuentran según McClelland, las del deseo de poder, en ésta necesidad, la meta del individuo es influenciar a otros, logrando así su deseo. Sobre este particular, Romero (18) hace un estudio encontrando una relación significativa entre el estrés y el poder (esfuerzo para lograr y mantener el control de las personas y situaciones, al demostrar las habilidades de líder). Afirma que los sujetos orientados hacia el poder se estresan en mayor proporción y enferman más a menudo, como consecuencia de su propia necesidad de lograr un impacto a su alrededor y sobre las personas. Las enfermedades más comunes en este tipo de individuos son: las gastrointestinales y las de carácter depresivo-ansioso como son migrañas y cefaleas.

Una de las necesidades casi básicas y primordiales para el ser humano, es el trabajo, encontrándose como un problema a nivel mundial, el llamado desempleo, y las consecuencias que trae consigo. Feather (19) contribuye en la construcción de este marco teórico, al hacer un análisis de las necesidades y valores que el desempleado tiene y, examina la teoría de expectativa-valor, en la cual las acciones de una persona son relacionadas a las expectativas que la persona tiene y sus valores subjetivos, que

van a actuar como instrumentos alternativos de acción y respuesta.

En este estudio Feather asume, que la implicación existente de los efectos negativos que experimenta el sujeto cuando falla en obtener un trabajo, dependerán no sólo en cómo la persona atribuya esa causalidad del evento, sino en el grado de sus necesidades en relación a obtener el trabajo y los valores de estar empleado, por lo tanto, indica que las medidas de expectativas y valores combinadas podrían proveer mejores predicciones en la conducta de buscar empleo.

Afirma además, que es importante reconocer el bienestar psicológico del individuo ya que el desempleado estará depresivo, enojado y con baja autoestima, hasta que encuentre otro empleo de acuerdo a sus necesidades o valores.

En relación con la variable demandas de trabajo, cuyo efecto es que ejercen una buena dosis de carga sobre el individuo, Carayon (20) realizó un estudio para probar un modelo de trabajo diseñado teóricamente en el que la característica principal es considerar el control del trabajo como mediador de estrés. Encontró que las demandas de trabajo, la preocupación propia de la profesión y el futuro del profesional son causas determinantes del estrés producido, por lo tanto, ni el control en el trabajo, ni el contenido, influyen en la generación de estrés en el trabajador. Nos volvemos a encontrar con una mezcla de estresores laborales objetivos (cargas) y subjetivos (preocupación por la

profesión/futuro) en donde el trabajador tiene una mayor carga cualitativa psicológica que física, por el hecho de cubrir sus necesidades futuras y tal vez presentes y notamos que el individuo en cierto modo crea su estrés, al sentirse o estar preocupado por su profesión y su futuro. Así el individuo sería en todo caso el mediador entre las demandas de trabajo y su respuesta, que sería el estrés.

En el mismo sentido Schonfeld(21) realiza un estudio longitudinal con maestras que tienen un año de impartir clases, donde el ambiente laboral era adverso (localidad con presencia de "bandas" juveniles y constante vandalismo). Para medir el estrés se usaron 2 escalas que reflejan la diferencia que existe entre estrés, la experiencia (estresor subjetivo) y las condiciones crónicas (estresor objetivo) a las que se enfrenta el docente.

Los resultados manifiestan una frecuencia alta de estrés en las maestras que trabajaban en ambientes escolares más adversos en comparación con otras, así como más síntomas depresivos, arrojando una asociación estadísticamente significativa entre condiciones adversas de la escuela y síntomas de depresión, pues el desacuerdo personal del maestro enfrentado con este ambiente adverso, impide que realice sus metas y por ende se siente frustrado y deprimido.

Lo anterior nos habla de la importancia de las relaciones interpersonales para el individuo, así como del ambiente laboral en que trabaja para lograr la realización de sus metas. Sin

olvidar que la reacción de cada persona será diferente en grado para cada uno.

Es de suma importancia también el modo en que el individuo percibe y actúa, ya que, de acuerdo a los estímulos recibidos, éstos podrán o no causarle tensión, estrés o distrés, considerando también el estado de salud que el individuo tenga.

Entonces de acuerdo a todo este proceso de interacción entre los elementos que conforman a la personalidad, y de acuerdo a la percepción que los estímulos estresantes causen al individuo, podrá producir o no en él ciertas manifestaciones patológicas.

2.4 PERCEPCION

La percepción es la valoración de un acontecimiento que atraviesa por el análisis y la síntesis de determinados estímulos que impactan al individuo.

Este impacto es debido a las experiencias ya vividas por el sujeto, reproducidas en el pensamiento, en las emociones y en las sensaciones, creando en él una cierta reacción, ya que el sujeto puede percibir el estímulo en forma positiva o negativa y de acuerdo a esto dar una respuesta verbal o conductual, sin olvidar que de la forma en que se perciba le podrá causar o no estrés, tensión o distrés al individuo. (22)

Es importante la percepción, ya que de ésta y aunada lógicamente a los elementos de la personalidad, es como el individuo percibirá la realidad. Por ejemplo, el desempleo en general, es uno de los problemas sociales que últimamente ha sufrido un mayor incremento, pero también existe el fenómeno del subempleo, al que pueden estar integrados tanto profesionistas que no ejercen su profesión, como personal que aun contando con ciertas capacidades y habilidades, sin embargo, se encuentra trabajando en actividades donde no puede desarrollarlas, pero el subempleo podrá significar algo diferente para cada persona. Jones (23) en su estudio sobre efectos que causan estrés psicosocial en el subempleado, menciona que existe una relación significativa entre percibirse subempleados y síntomas de estrés, enfermedades

psicosomáticas, depresión, frustración, hostilidad e inseguridad, pues en la medida en que el individuo se asuma más como subempleado, más grande será el sentimiento de estrés psicosocial.

Tomaka (24) en este apartado de percepción estudió lo que se refiere a los efectos de auto-decepción, rechazo social y forma de enfrentar la represión en la reactividad psicológica y subjetiva al estrés, así como las diferencias en el proceso de la percepción cognoscitiva. En este estudio encontró que los sujetos que tenían niveles altos de decepción modificaron tanto su apreciación como los resultados de estrés, en comparación con los que tenían bajo nivel de decepción.

Notamos pues, que, en muchas de las reacciones, hacia situaciones que percibe el individuo como amenazantes a su persona, la percepción juega un papel muy importante, por ejemplo; en un estudio preliminar realizado para conocer qué consecuencias tiene en el individuo la reubicación laboral, Munton (25) obtuvo como resultado que el porcentaje de las familias a las que se les preguntó si la reubicación laboral era estresante, 35% dijeron que fue estresante el cambio, 27% que era muy estresante y 13% demasiado estresante, de ello se concluye que la reubicación laboral se percibe como un factor estresante que causa tensión psicológica en las familias reubicadas. Además, de acuerdo con la percepción de las personas entrevistadas, tanto la distancia a donde se les cambiaba y la falta de información acerca de

escuelas, economía, tiendas, lugares sociales, etc., se perfilaban como factores contribuyentes a producir estrés.

Munton se refiere a que el medio ambiente laboral (estresor objetivo) modifica la conducta que puede tener un trabajador y su familia, al percibir éste como dañino (estresor subjetivo) por ser nuevo o desconocido, y para el sujeto dentro de sus características individuales, es molesto el cambiar de algo que ya conocía a algo que no conoce, y esto le provoca ciertos malestares en su salud tanto física como mental, convirtiéndose en un grave problema dentro de las empresas británicas a nivel gerencial, en virtud de que los gerentes no quieren ser reubicados de sus lugares de trabajo.

Por otro lado, en un estudio realizado en los Estados Unidos de Norteamérica, en el cual se observa que se pierden anualmente millones de dólares debido a un decremento de la productividad causada por los trabajadores que se ausentan del trabajo porque se sentían mal debido a condiciones estresantes, se reporta que los trabajadores perciben que los empresarios abusan de ellos y que tienen muchas presiones en el trabajo, ocasionando un gran gasto de dinero pagado por los empresarios, debido a indemnizaciones.

Wilson (26), en un estudio realizado con base en estadísticas de las pérdidas anuales dentro de varias empresas norteamericanas, debidas a ausentismo y despidos, hace mención del programa que, a

últimas fechas, se ha implantado, tanto en la ley como dentro de las empresas, en el que la Ley protege a los empleados de cualquier tipo de abuso, discriminaciones, molestias sexuales, etc., en tanto que en las empresas, se capacita a los ejecutivos para ofrecer mejor apoyo a los trabajadores y dispensarles un buen trato. El hecho de que los trabajadores llenen un cuestionario para que evalúen si son víctimas de abuso, por parte de sus jefes o empresarios, ha logrado cambiar la subjetividad, en los trabajadores, lo cual significa que es tomado en cuenta. Todo esto ha dado como resultado, de modo relevante, una disminución de gastos y mayor productividad dentro de las empresas, planteando así Wilson en forma indirecta que existe una gran relación entre los estresores del trabajo y el ausentismo en los trabajadores, lo cual podemos decir que la percepción juega un papel de mediador entre el proceso de trabajo y sus estresores y la respuesta que dé el sujeto a dicho estrés.

En el ámbito de la percepción, también juega un papel importante la habilidad que el sujeto tiene para manejar situaciones amenazantes de los eventos estresores que vive diariamente (mismos que se producen tanto interna como externamente en el individuo), en los cuales, los sistemas emocionales negativos tienen una gran influencia. Epstein (27) afirma que las personas que tienen pensamiento constructivo positivo (estresor subjetivo), tienen mayores cargas productivas (estresor objetivo) y, además son capaces de llevarlas a cabo sin sentir ningún tipo

de malestar, no siendo así en las que tienen construcciones negativas. Además, indica que las personas crean su propio estrés, no sólo por el hecho de construir los eventos y manejarlos después de construirlos, sino por el papel que ellos juegan al buscar a los estresores y experimentar el sentimiento de amenaza. Sugiere que se podría hacer un programa para enseñar a la gente cómo reproducir sus propios estresores y poderlos aminorar. Esto nos sugiere que la persona podría pensar en forma positiva acerca de las posibilidades que tiene de resolver una situación, tranquilizándose primero y analizar después los pros y contras de las alternativas y escoger la mejor. Sin embargo, este planteamiento es discutible, ya que, si la persona tiene que hacer este proceso en un lapso de segundos, dependerá de cuántas buenas o malas experiencias tuvo anteriormente y cómo las solucionó, de cómo reaccionó su pensamiento, si positiva o negativamente.

Esto nos sugiere que las experiencias pasadas aunadas al conocimiento de sí mismo (carácter) juegan un papel de mediador entre el estresor ocupacional y la respuesta al estrés.

También en el ámbito de la percepción, se ha señalado que, los eventos que el sujeto puede verificar, tales como su productividad, rendimiento, experiencia y habilidades, le causan tensión, provocando así una respuesta en el organismo con incremento de las catecolaminas, cortisol, prolactina, insulina, testosterona y otras hormonas. (28)

La percepción y experiencia van de la mano ya que de acuerdo con estos dos elementos, será la forma en que perciba el individuo su medio ambiente y obviamente será diferente para cada persona.

Las metas, responsabilidades, habilidades, actitudes, formas de pensamiento y satisfacción estarán en función de la personalidad del individuo y de sus necesidades; sin perder de vista que el modo en que el individuo percibe y se enfrenta al estresor y actúa, está de acuerdo a los estímulos recibidos, o sea, a las condiciones objetivas en las cuales se inserta, y que podrá o no causarle tensión, estrés o distrés y por lo tanto, producir ciertas manifestaciones psicofisiológicas. También es importante el estilo de enfrentamiento que el sujeto tiene, así como el reforzamiento que se le dé a este, con la ayuda social.

2.5 ESTILO DE ENFRENTAMIENTO

De acuerdo a Gardner Murphy (29) existen 3 estilos de enfrentarse a un estímulo estresor: a) agresión, b) resignación, c) auto-engaño.

La agresión es cualquier ataque directo o frontal sobre la persona, situación o ambiente que produce la frustración.

La resignación, es el evadir totalmente el problema o situación estresante.

El auto-engaño, como forma de respuesta es de tres tipos: el primero es una autoimagen distante, un self con tremendas cualidades y poderes que puede sobreponerse a cualquier frustración.

La segunda, es la fantasía que proporcionan una vida libre de conflicto.

La tercera, es el concepto de uno mismo, como un ser superior por encima de cualquier tipo de amenaza.

En cuanto a las variables control y cómo utiliza el individuo su estilo para afrontar ciertos factores estresantes, Nowack (30) realizó un estudio en el que investigó la relativa contribución de factores psicosociales como son: hábitos de salud, ayuda social, tipo de conducta "A", resolución cognoscitiva y estilo que el sujeto utiliza para enfrentarse al factor o situación

estresante.

Este investigador afirma que el estilo de enfrentamiento juega un papel importante en la salud del individuo, es decir, si es un enfrentamiento de estilo afectivo negativo, se verá asociado con la mala condición de salud. Por lo que, los factores como la personalidad, la resolución que el sujeto tome para resolver un problema, el estilo de enfrentamiento que tenga hacia un estímulo estresor y el distrés, contribuyen con la aparición de ciertas enfermedades. Esto va de acuerdo con lo que Tomaka (31) menciona, que la manera de construir un pensamiento y de enfrentar un estímulo estresante influirá de manera importante para la aparición de algunos malestares o enfermedades en el individuo.

En otro estudio efectuado sobre estresores de la vida diaria y su funcionamiento en la toma de decisiones, Garvey y Klein (32), argumentan que las personas con alta manifestación de nerviosismo más fácilmente presentan estados de mayor ansiedad cuando se enfrentan a tomar una decisión en una situación que requiere de respuestas precisas, bajo presión de tiempo.

Estos investigadores basados en los patrones de funcionamiento observados en los sujetos del estudio, señalan cómo estos individuos que son sensibles a situaciones drásticas, (eventos malos de la vida), se encuentran ligados a pobres tomas de decisión y una limitada información para llevar a cabo sus procesos estratégicos y de actuación.

Mencionan que el alto estado de ansiedad en estos individuos, en el momento de tomar decisiones, en la prueba de analogía, hizo que cometieran más errores.

Sin embargo, al relacionar las variables: conocimiento de sí mismo, y eventos malos de la vida, respecto a la toma de decisiones, respondieron con buena calidad ante los eventos experimentados.

Con el análisis de los resultados, se puede decir que, al correlacionar las variables conocimiento de sí mismos (o sea el carácter) y eventos de la vida, generalmente, los sujetos con alto conocimiento de sí mismos (carácter) fueron quienes tuvieron más alto nivel de estrés en la vida y usaron las más pobres estrategias para la toma de decisión. Es posible que la escasa habilidad para resolver problemas sea responsable no sólo del tipo de tarea sino también de los altos niveles de adversidad de los eventos de la vida que estos individuos experimentaron; entonces, estos sujetos pueden estar, por un lado, muy preocupados al monitorear las sensaciones internas que tienen de su carácter y, por el otro, distraerse del problema que tienen enfrente, siendo esta distracción la que haga inefectiva la toma de decisión o estrategia a seguir, por lo tanto, que vean el problema como poco fácil de resolver. Más allá de que el sujeto con alto conocimiento de sí mismo (carácter) está distraído o estresado, su falla puede llevarlo a predisponerse ante un evento estresante y caer en una

cadena de reacciones en las cuales, un evento malo de la vida lo lleva a otro y así sucesivamente.

Se puede decir que el sujeto que conoce lo que internamente siente y además ya cuenta con experiencias que no quiere volver a vivir, (tal vez por el mal sabor que le dejaron) cambie su estado de ánimo y se torne ansioso, lo cual le hace cometer más errores o elegir la peor estrategia, ya que además tiene un tiempo limitado para tomar la decisión y, entonces, esa búsqueda de elegir algo que no sea erróneo lo lleva a estresarse más y presentar mayor ansiedad y menor calidad de decisión, ya que no evaluará ningún tipo de alternativa.

Frone y Mcfarlin (33) afirman, por ejemplo que cuando los niveles de estresores ocupacionales son altos, los empleados que tienen mayor conocimiento de ellos mismos, reportan mayor estrés somático, que los que tienen un menor conocimiento de ellos mismos.

Frone (34) en cuanto al estilo de enfrentamiento, hace un estudio con relación a la ambigüedad de rol, llevando a cabo una revisión bibliográfica acerca de los efectos moderadores del estrés, las conclusiones a las que llegó muestran que entre los empleados que manifiestan alta intolerancia a la ambigüedad y los que tienen baja intolerancia a la ambigüedad, existen evidencias de que el efecto de la intolerancia a la ambigüedad puede generar en el individuo síntomas somáticos.

Por lo tanto, una estrategia para reducir la intolerancia a la ambigüedad del puesto de trabajo es incrementar la participación del empleado en la toma de decisiones, sin forzarlo, de lo contrario crearía una mala adaptación del empleado a su ambiente. Además afirma que la intolerancia a la ambigüedad actúa como moderador entre la relación ambigüedad de rol-tensión.

Li-ping-Tang (35) realiza un estudio sobre el estrés policial, enfermedad y ausentismo. Sus resultados muestran, que el estrés de la vida está significativamente asociado con la enfermedad.

Los principales efectos del estrés policial sobre la enfermedad y el ausentismo están relacionados en forma significativa. Además afirma que la fuerza (hardiness) es un moderador en la relación estrés policial-salud-ausentismo. El efecto amortiguador de la fuerza (hardiness) es lineal, y tiene relación con la estima del individuo. El ausentismo es la forma en que el individuo demuestra su incapacidad para posponer sus reacciones hacia el estrés. Además, en virtud de que la fuerza está relacionada con la estima del sujeto, el policía en el momento que se sienta devaluado (es decir con baja estima), será el que presente mayor ausentismo, esto debido a que decrece la fuerza (hardiness), o efecto moderador y en ese momento se incrementa el estrés laboral, por lo que, si la estima está en equilibrio, y el estrés no es alto, el individuo no presenta ausentismo. Aceptando que el trabajo de policía es único y violento, en comparación con otros trabajos, muy pocos estresores a los que se enfrentan

podrían ser cambiados o reducidos.

También y no menos importante, se mencionó con anterioridad, el elemento que actúa como un reforzador del estilo de enfrentamiento al estresor, que el individuo tiene y utiliza, que es la ayuda social.

2.6 AYUDA SOCIAL

En cuanto al tema del estilo que tiene el individuo al enfrentarse a una situación estresante, Frankenhaeuser (36) cita como algo importante, el que las respuestas del individuo al estrés están moderadas por sistemas de ayuda social basadas en la familia, los círculos sociales, la pareja, etc., los cuales lo ayudan a enfrentarse mejor a las situaciones estresantes y esto disminuye cualquier tipo de daño que pueda causar en la salud del sujeto, es decir que, si el trabajador se siente apoyado tanto por su familia como por sus jefes, el estrés se aminora.

Jones (37) también hace mención al hecho de que como fuente de estrés, la carga cualitativa está ligada a la depresión e irritabilidad, mostrando trastornos psicossomáticos. Asimismo considera que mientras más apoyo laboral tiene el trabajador de su supervisor es menor el sentimiento de estrés psicosocial en el trabajador. Entonces, la ayuda laboral por parte del supervisor, será como un mediador importante entre el elemento estresor en el trabajo y la salud del trabajador.

También, Cooper (38) en lo que corresponde a ayuda social, menciona que las relaciones personales juegan un papel importante en cómo el trabajador enfrente cualquier tipo de situación estresante, esto es, las pobres relaciones con subordinados, compañeros y jefes, por lo tanto, son relevantes dentro de los factores estresantes.

En este sentido de la ayuda social que el trabajador recibe para afrontar el estrés, Cummins (39) realizó un estudio en el que compara las variables ayuda social, estrés y satisfacción laboral, cuyos resultados muestran que la insatisfacción en el trabajo causa el estrés, y afirma que ésta se incrementa ante cualquier evento que el sujeto experimenta en el trabajo, aun cuando no sea estresante. Para concluir señala que las diferencias individuales juegan un papel importante en relación al manejo del estrés. De esto depende si se acepta la ayuda social y cómo ésta es aceptada.

En otro estudio acerca de la función desempeñada en el trabajo, en parejas en las que ambos trabajan, Barnett (40) obtuvo que las experiencias en sus respectivos trabajos, así como el de los roles con sus compañeras, son independientes y no refieren efectos que interactúan con el estrés. Sin embargo, el estrés que los hombres experimentan en trabajos estresantes, no es menor si cuentan con recompensas en la relación con sus parejas, del mismo modo que el estrés asociado con la manifestación de relaciones negativas con sus parejas, no es menor si en el trabajo cuentan con recompensas altas.

Algo notorio e importante es que el estrés, asociado con la pobreza del puesto de trabajo es mayor si el hombre tiene preocupaciones en la relación con su pareja, lo que no ocurre igual para las mujeres. Es decir que el hombre necesita más la ayuda familiar que la mujer, para poder enfrentarse mejor a los

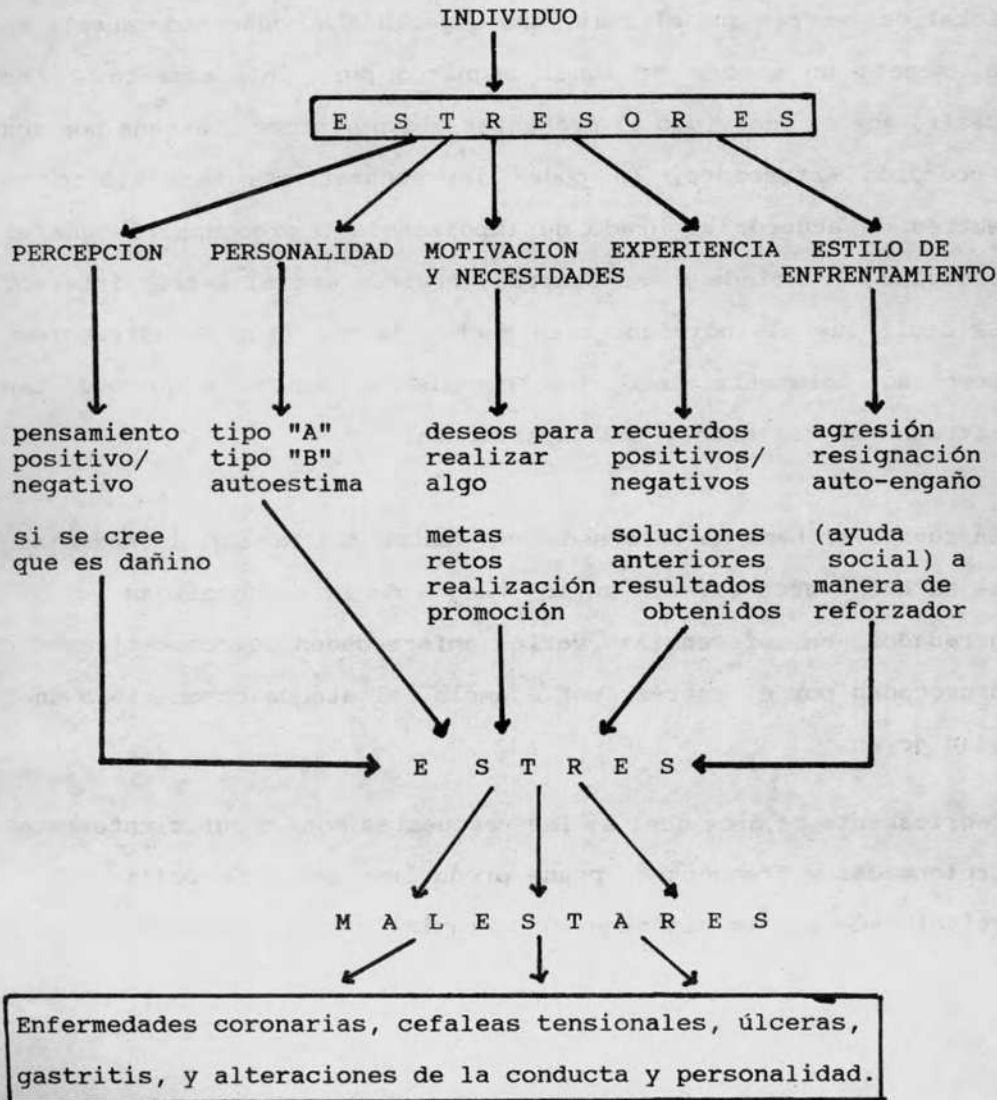
estresores objetivos.

Sutherland (41) hizo un estudio sobre practicantes de medicina y encontró que los niveles de satisfacción son menores, en comparación con los titulados. De la misma manera que las fuentes estresoras más impactantes para los practicantes fueron las demandas de trabajo (estresor objetivo) y las expectativas que tienen los pacientes con respecto a ellos (estresor subjetivo), así como la falta de control de los eventos que afectan su trabajo, ya que no les son consultados. También, se contemplan dentro de los factores estresantes el clima laboral, la moral baja, pocos recursos, poca comunicación, así como, el puesto de trabajo y la ayuda social que se les presta, la cual es mínima, siendo estos 2 últimos factores los que juegan un papel muy importante con relación a la satisfacción en el trabajo y los síntomas de depresión.

Afirma además que los hombres médicos tienen un nivel pobre de salud mental en términos de ansiedad y depresión, y que las mujeres médicos se encuentran en una situación más favorable, ya que hacen un mejor uso de la ayuda social, utilizándola como estrategia para afrontar el estrés, por lo tanto muestran mejores niveles de bienestar psicológico y satisfacción en el trabajo, comparadas con los doctores hombres.

Independientemente del género masculino o femenino, la ayuda social es muy importante, para reforzar en forma positiva, el estilo de enfrentamiento del trabajador, ante los estresores objetivos correspondientes al proceso de trabajo, al realizar su tarea.

En resumen de los estresores correspondientes al nivel subjetivo podemos nombrar los siguientes:



En cuanto a estresores y enfermedades, Epstein y Katz (42), dentro de su estudio del manejo de estrés y síntomas, encuentran que algunos de los síntomas arriba mencionados tienen cierta duración, y que pueden ser los que contribuyen a una proporción alta del total del estrés que el individuo experimenta, generando aparte en el sujeto un estrés de igual magnitud pero internamente. Es decir, que el individuo al presentar algún síntoma, causado por una situación estresante, le podrá incrementar ese sentimiento de estrés de acuerdo al grado de importancia o preocupación que el individuo le brinde a ese síntoma, creando así el estrés interno. Es decir que el individuo crea muchos de sus propios estresores, pero no solamente como los percibe y maneja sino que tan estresantes los hace y los experimenta.

En cuanto al tema de enfermedades, dentro del ramo de la medicina se ha hecho gran énfasis en los rasgos de la personalidad heredados, en referencia a varias enfermedades psicosomáticas provocadas por el estrés; por ejemplo, el ataque coronario a una edad joven.

Teóricamente se dice que, si las respuestas son lo suficientemente prolongadas y frecuentes, puede producirse una enfermedad relacionada con la hipertensión arterial y con el corazón.

En relación a lo de las enfermedades coronarias, Friedman y Rosenman (43) dentro de su teoría de la personalidad, proponen el estudio de la personalidad en función de dos categorías: personalidades de tipo "A" y "B". Los individuos identificados en el primer tipo son particularmente propensos a accidentes coronarios intempestivos durante la edad adulta joven, mientras que los individuos ubicados en el segundo, tienden a resistir mejor el estrés y, por ende, tienen menor riesgo de adquirir cierto tipo de enfermedades psicosomáticas.

Asimismo, mencionan estos autores, que la personalidad juega un papel importante en cuanto a cómo el individuo enfrenta el estrés y más que nada cómo afecta en cuanto a enfermedades coronarias el tipo de personalidad "A".

Uno de los trabajos difíciles, y que por lo general causa en los trabajadores problemas del corazón, es el de los conductores de camiones, trailers y taxis, en donde el estudio de Rosengren (44) muestra una frecuencia alta de riesgo a tener tanto problemas de corazón como de niveles altos de colesterol e hipertensión.

En donde los estresores objetivos (el tráfico, el aburrimiento, entre otros), y los estresores subjetivos (el poco contacto con las personas, la frustración de no poder tomar decisiones o impotencia para cambiar alguna situación a la que se enfrenta), al interactuar en el individuo, le causa una enfermedad.

Hemos visto hasta aquí, como ciertos estresores subjetivos pueden afectar al individuo, causando en el un daño a su salud, pero debemos también hacer mención a que ciertos estresores pueden actuar tanto como una causa del estresor y como una consecuencia del mismo.

2.7 ESTRESORES SUBJETIVOS COMO CAUSA Y CONSECUENCIA

Cooper (45) hace una clasificación, en la cual señala factores estresantes que pueden funcionar como causa y consecuencia, afectando al individuo. Entre ellos están la falta de significado del trabajo para el trabajador, las frustraciones personales, la preocupación excesiva del trabajador, los niveles de ansiedad, la motivación personal, la tolerancia a la ambigüedad, los niveles de tolerancia al estrés (umbral), el tipo de personalidad y la conducta. Es decir, que el individuo se enfrenta a un estresor objetivo, en donde por ejemplo el trabajo es muy sencillo de realizar comparado con su capacidad y habilidades, lo cual le produce un estrés al trabajador, pero al mismo tiempo lo vuelve subjetivo, y entonces se enfrenta a otro estresor, el cual hace que su estima como persona se devalúe, ya que no está realizando un trabajo de acuerdo a sus necesidades y habilidades, lo cual le causa también estrés.

De esta manera, hemos notado que muchas veces el modo en que perciba el sujeto, tendrá que ver con su estilo de enfrentamiento, las estrategias que aplique, su memoria, su experiencia, su personalidad, etc., pero qué tanto, a todos los dedicados a la psicología industrial y por qué no, a todos los que nos dedicamos al estudio de la salud en el trabajo, nos interesa el poder capacitar a los trabajadores en relación a la construcción de mejores estrategias de enfrentamiento para los

estresores a los que se enfrenta día a día. Por lo cual, a continuación, citaremos las sugerencias de dos autores sobre este tema.

2.8 CAPACITACION AL INDIVIDUO PARA ENFRENTAR EL ESTIMULO ESTRESANTE DE LA MEJOR MANERA.

Winefield (46) hace un estudio sobre estudiantes egresados y como ocupan su tiempo libre y encuentra en sus resultados, que el cómo se ocupe el tiempo libre es un factor importante para poder enfrentarse al estrés y además ayuda también a que la persona se sienta mejor en su empleo.

Raymond(47) afirma que, uno de los éxitos dentro de los programas para manejar el estrés debería ser enseñar a las personas cómo ellas hacen o fabrican los estresores y como podrían aminorar esos estresores o fuente de estrés. Una parte de la solución es reconstruir los eventos estresantes y otra es como aprender a comportarse ante estos estresores.

Esto es muy importante y necesario de tomarse en cuenta por todos los que nos dedicamos al estudio de la salud en el trabajo, en virtud de que se pueden elaborar programas de capacitación en los cuales se les enseñe a los trabajadores, cómo poder modificar la forma de enfrentarse a los estímulos estresantes, tanto de la vida cotidiana como de la laboral, y con ello ayudar a la prevención de enfermedades y/o accidentes.

Hasta aquí hemos visto como los estresores en el nivel subjetivo, afectan la salud física y mental del trabajador.

En el siguiente capítulo se hará el análisis de la tercera posición encontrada en la revisión efectuada la cual pertenece al nivel objetivo/subjetivo y su interrelación.

98-b ~~98-b~~

CAPITULO III

LA RELACION TRABAJO-TRABAJADOR-SALUD. EL NIVEL OBJETIVO-SUBJETIVO.

Este nivel objetivo-subjetivo, trata de explicar la interrelación entre ambos niveles tratados en los capítulos anteriores. La finalidad es esclarecer la problemática que existe en la producción de estrés en la salud del trabajador en el ámbito laboral.

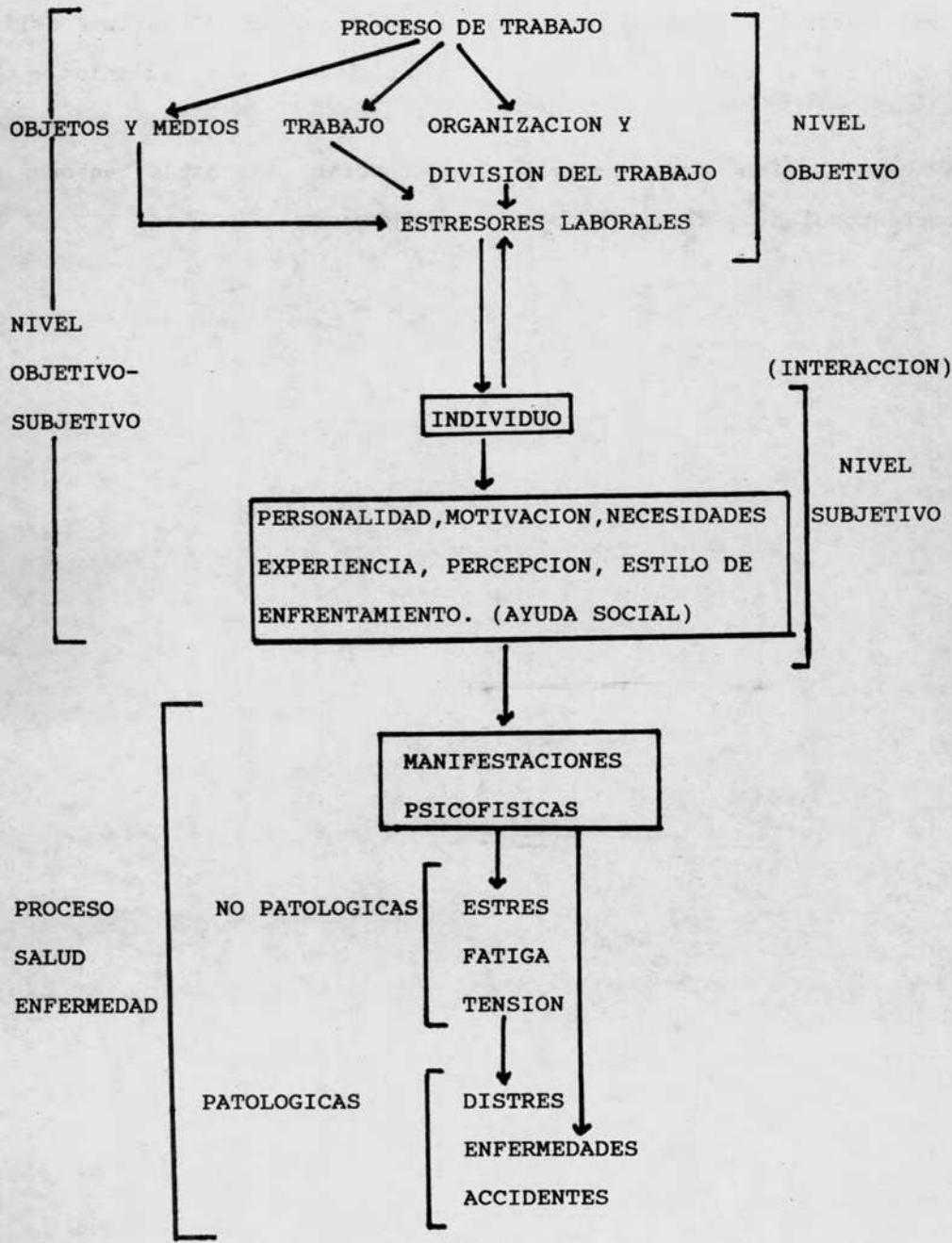
Como se observó ninguna de las posiciones anteriores objetivas y subjetivas, explican por sí mismas, la relación "trabajo-trabajador-estrés-salud", en virtud de que la primera, se centra en los estresores objetivos inmersos en el proceso laboral y deja a un lado, el aspecto subjetivo del trabajo. La segunda, se basa exclusivamente en el individuo, afirmando que es su personalidad la causante de que éste enferme o tenga un daño en su salud, dejando de lado o al menos no dando tanta importancia a los aspectos objetivos del proceso laboral.

Es por esto que, creemos que es exactamente la interrelación del aspecto objetivo con el subjetivo, en donde se encuentra la explicación de la relación "trabajo-trabajador-estrés-salud".

En virtud de esto, analizamos las teorías que construyen algunos autores como son: Karasek, Theorell, Gardell y Frankenhaeuser, principalmente, los cuales comparten un planteamiento, en el que entienden esta realidad entre el trabajo el estrés y la salud como una complejidad de relaciones jerárquicas que abarcan ambos niveles anteriores, en donde las condiciones objetivas como las subjetivas, tienen diferentes niveles explicativos o analíticos en la determinación del estrés y de sus efectos.

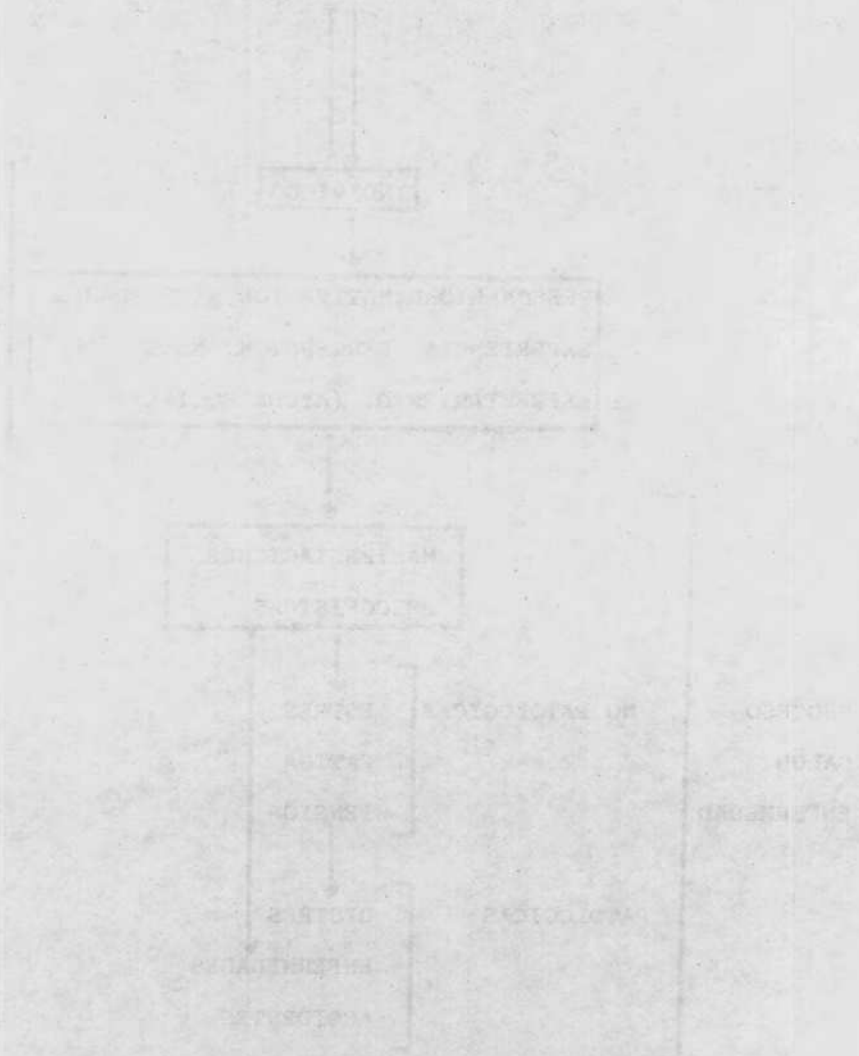
Aunque estos autores investigan los mismos estresores, no les dan el mismo peso a los objetivos que a los subjetivos, pero incluyen ambos, argumentando que las condiciones de trabajo modifican la personalidad del individuo, y que el conjunto de estos elementos influyen en las manifestaciones del estrés y de la salud.

Su planteamiento puede esquematizarse como sigue:



Vemos hasta aquí, como claramente el ambiente laboral influye así y modifica la personalidad del individuo dañando o no su salud.

A continuación presentaremos las teorías de éstos autores correspondientes al nivel objetivo-subjetivo.



3.1. TEORIA SOBRE LA ARTICULACION DE AMBOS NIVELES OBJETIVO Y SUBJETIVO.

Karasek y Theorell (1) explican de manera muy acertada en su teoría, dicha interrelación. En su planteamiento, analizan al estrés en función del grado de control en el trabajo que el sujeto ejerce sobre su actividad, es decir, la capacidad del trabajador de controlar sus actividades y hacer uso de sus propias habilidades; al incursionar estos autores sobre este tópico, tocan cuestiones centrales que tienen que ver con la organización del trabajo y la lógica que determina a la misma, es decir, el incremento de la productividad. Los autores también sugieren la posibilidad de la modificación del ambiente laboral que permita mejorar las condiciones laborales y consecuentemente se incremente dicha productividad.

La propuesta de Karasek y Theorell, está encaminada al rediseño del ambiente laboral, al mismo tiempo el poder reducir las enfermedades relacionadas al estrés e incrementar los aspectos de productividad asociados con creatividad, desarrollo de habilidades y calidad. Sin embargo, aquí sólo haremos énfasis al modelo que Karasek y Theorell elaboraron, denominado, modelo de demanda- control; que engloba elementos relevantes del proceso de trabajo como son las demandas del medio ambiente psicosocial y el control del trabajo, los cuales tienen gran importancia para el desarrollo de mejores condiciones de trabajo y de salud.

3.1.1 MODELO DEMANDA-CONTROL

La conformación del modelo propuesto se hizo a través de una revisión exhaustiva de la literatura sobre la temática del estrés, relevando la combinación de estresores del medio y el control del medio. Estos elementos fueron esenciales para producir efectos diferenciados como puede ser un aprendizaje efectivo o tensión psicológica, en función de la estimulación mental que deparan situaciones desafiantes.

Así también mencionan 2 mecanismos que integran en su modelo tridimensional, el cual da una perspectiva dinámica importante a la personalidad y al ambiente. Este modelo tiene por un lado la latitud de decisión, por otro las demandas psicológicas y en un tercero los residuos de tensión.

De tal suerte que, el control se ha vuelto una variable moderadora crucial, que determina si las consecuencias de aprendizaje positivo o las consecuencias por esfuerzo negativo deben acompañar las demandas del medio; también el nivel de demandas psicológicas modera efectos determinando qué tipos de problemas significativamente diferentes resultan del bajo control.

Primero los factores ambientales en un término prolongado determinan parcialmente la personalidad, y posteriormente los efectos del medio ambiente son moderados por esa orientación previa desarrollada en la personalidad.

El modelo combinado, según Karasek y Theorell, da como resultado la posibilidad de dos tipos de conducta- una positiva, basada en la inhibición de la tensión debido al aprendizaje y la otra negativa, basada en la inhibición del aprendizaje debido a la tensión.

Dicho aprendizaje requiere de un gasto de energía psicológica, es decir, en situaciones demandantes o de desafío y la capacidad para tomar decisiones, tanto la latitud de la toma de decisión que el individuo escoge para mejor enfrentamiento con el nuevo estresor, como la respuesta de una nueva conducta, si son efectivas, son incorporadas a su repertorio de estrategias de enfrentamiento y entonces se ha dado así un aprendizaje. De acuerdo con el rango de aprendizaje obtenido, el individuo puede arriesgarse más en las situaciones estresantes o desafiantes futuras, en la conducta positiva, en un ambiente laboral activo y de acuerdo al éxito del aprendizaje, dará la oportunidad al sujeto para incrementar el sentimiento de control y confianza, ayudándolo así a enfrentarse mejor a situaciones estresantes en el trabajo.

El resultado en esta primera conducta, es que se redujo la tensión acumulada y esto incrementa la capacidad de aceptar aún más situaciones desafiantes, lo que hace que se aprenda más y que la personalidad positiva sea duradera.

La segunda, la conducta indeseable empieza cuando en el ambiente laboral se encuentra una alta tensión seguida de un alto nivel de ansiedad en un tiempo prolongado (la acumulación de los residuos de tensión). Esta tensión se torna en restricciones en la capacidad de la persona para aceptar los desafíos positivos que el trabajo puede ofrecer, guiando a un aprendizaje menor de nuevas estrategias de enfrentamiento y una disminución del sentimiento de control sobre las situaciones y a mayores niveles de tensión que se tornan permanentes.

Este modelo afirma que el individuo es capaz de mantener un estado de equilibrio mientras enfrenta mayores estresores, ya que el desafío puede ser más fácil de enfrentar porque el individuo ya desarrolló más habilidad a través del proceso de aprendizaje que tanto el alto control como las demandas en el medio ambiente le permitieron tener.

Esta conclusión o hallazgo de Karasek y Theorell, modifican la teoría de la personalidad de tipo "A" que, según Friedman y Rosenman, mantuvieron durante muchos años, y que se vio directamente relacionada con las enfermedades del corazón,

dado que no es la personalidad de tipo "A", la responsable de las enfermedades coronarias, sino el ambiente laboral y sus condiciones existentes, las que originan que el individuo tenga una conducta o personalidad específica y pueden influir en ciertas enfermedades o se vean agravados ciertos síntomas, que debido a una mala condición de salud surgen en el individuo.

La discusión abierta por Karasek y Theorell, pone en entredicho los hallazgos que realzan a la personalidad como causante de enfermedades coronarias e inicia el debate relacionado con el impacto de la organización del trabajo sobre la conformación de la personalidad y, por tanto, sobre la aparición de enfermedades del corazón.

Karasek y Theorell, afirman que los factores psicosociales en el trabajo pueden ser considerados como contribuyentes, pero no la causa total de los infartos al miocardio.

En esta teoría se nota claramente, cómo el nivel objetivo (estresores en el proceso laboral) y el nivel subjetivo (características individuales del trabajador), interactúan de tal manera, que el medio ambiente laboral modifica la personalidad del individuo, así como su actitud ante cierto estímulo estresante.

Los autores señalan que también Gardell y Frankenhaeuser han explorado los efectos de demandas y control, pero bajo el marco teórico de sobrecarga y subcarga cuantitativa y cualitativa.

Esta teoría a continuación la citaremos en forma breve.

3.2. MODELO TECNICO PARA EL ESTUDIO DEL PROCESO LABORAL, ESTRES Y PATOLOGIA PSICOSOMATICA

La propuesta del grupo de Gardell (2), constituye un cuerpo metodológico técnico estandarizado y aplicado para el estudio del proceso laboral, estrés y patología psicosomática.

Dicha propuesta metodológica, reúne elementos de tres áreas disciplinarias, como son, la psicología social, la psicofisiología y la medicina psicosomática.

Esta propuesta esta integrada por cuatro instrumentos a saber:
el primer instrumento para estudiar el proceso laboral basado en una evaluación objetiva, realizada por un experto.

El segundo instrumento, es un cuestionario llenado por los trabajadores sobre dieciseis aspectos básicos referidos a las características de su trabajo y una serie de preguntas sobre las experiencias subjetivas de "tensión" (strain), fatiga y problemas de salud a consecuencia del trabajo.

El tercer instrumento, que se aplica a un grupo más reducido de trabajadores, mide parámetros fisiológicos y psicológicos del estrés y de los ciclos circadianos.

El cuarto instrumento, incluye un cuestionario aplicado al trabajador y orientado a captar problemas psicosomáticos y algunas pruebas clínicas, los cuales son clasificados por un médico y determina la ausencia o presencia de síntomas psicosomáticos y otras enfermedades.

En sí, la concepción teórica que formula Gardell, sobre la relación trabajo-salud, realza el contenido psicológico del trabajo como un generador de estrés, lo que a su vez causa enfermedad, principalmente psicosomática; refiriéndose este centro del análisis, al contenido psicológico del trabajo, en su relación con las características de su organización y la tecnología empleada.

Por lo que, La tesis fundamental de Gardell, ya desarrollada, es que, la mecanización y/o automatización junto con la parcelación del trabajo, se traduce en un contenido psicológico negativo del trabajo, tanto porque priva al trabajador de las posibilidades de desarrollar sus capacidades, como porque la cantidad de trabajo realizado es excesiva, es decir, esta subcarga cualitativa-sobrecarga cuantitativa, experimentada en el trabajo, origina una reacción neuro-endocrina de estrés insuficientemente compensada, en donde, el estrés repetido durante períodos largos, finalmente, genera enfermedades demostrables en estudios epidemiológicos, aunque el o los mecanismos específicos causantes no estén aún establecidos.

3.3. MODELO DE LA PSICOBIOLOGIA DEL ESTRES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Este modelo fue diseñado por Frankenhaeuser (3), para el estudio de la psicobiología del estrés en el lugar de trabajo, el cual arroja algunos indicadores estrechamente relacionados con las respuestas psicofisiológicas al estrés.

El modelo se enfoca sobre el "esfuerzo y el afecto", que depara la realización de las actividades.

Señala que, las demandas del trabajo que son percibidas diferencialmente indican distintas respuestas corporales. De tal manera y de acuerdo con numerosos estudios, se han identificado una dimensión de la actividad con rangos que van desde un estado pasivo a un activo, y una dimensión social, que involucra rangos de estado de humor negativo a positivo.

El estado activo involucra esfuerzo, empeño y determinación por alcanzar una meta, y por lo general, se asocia a un humor positivo, sentirse alegre, feliz; mientras el estado pasivo, está caracterizado por afectos negativos, como impotencia, el distrés y la sensación de darse por vencido.

Lo relevante en este modelo es que la actividad versus pasividad y afectos positivos versus negativos, tienden a estar asociados con diferentes patrones de respuesta neuroendócrina, que al parecer se mantiene constante y de esto la posibilidad de que se genere.

De esta forma, la combinación de esfuerzo con afecto positivo se experimenta cuando hay un alto grado de control personal, uso de creatividad, autonomía e involucramiento en el trabajo.

Las actividades que implican un esfuerzo, combinado con una afectividad negativa, se caracteriza por tareas que generan presión por el bajo control que se tiene sobre las mismas, como los trabajos repetitivos y en cadena.

Las actividades que no implican gran esfuerzo o control del trabajo y que se ligan con una afectividad negativa, sentimiento de impotencia, falta de control y abandono, son características de los desempleados, y de trabajos coercitivos.

Otro punto importante de este modelo, es el que señala el control personal, el cual constituye un amortiguador del estrés en dos formas:

- 1.- Reduce la insatisfacción laboral y las respuestas corporales al estrés.

2.- Porque da la posibilidad de ejercer control sobre las tareas, ayuda a desarrollar de manera más adecuada las actividades, involucrando a los trabajadores activamente, lo que implica un aumento de autoestima y evocación de afectos positivos y buen humor.

Por ejemplo sobre el particular, menciona, que la organización y división del trabajo puede causar en el individuo una modificación en su conducta, afirmando que, cuando el individuo se enfrenta a situaciones con demandas altas y un control bajo de la situación, podrá presentarse estrés tanto fisiológico como psicológico, así como una posible enfermedad.

Además en su modelo también releva el aspecto de la ayuda social, ya que es un elemento importante dentro del estilo de enfrentamiento que tiene el individuo, y juega un papel de reforzador en la actitud que el sujeto tiene hacia un estresor, afirmando, que las personas con condiciones laborales desfavorables y que, además no tienen apoyo familiar ni social adecuados, estarán más propensas a un mayor riesgo de enfermarse, ya que la ayuda que se reciba ya sea social, familiar, amistosa, influye mucho en la actitud que el individuo presente y la conducta que adopte, ante determinado estresor y con ello hará que se disminuya el daño a su salud si lo hubiera.

3.4. EL CONTROL DEL TRABAJO Y LA PARTICIPACION EN LA ORGANIZACION DEL MISMO.

Estas variables control y participación en la organización del trabajo, son consideradas dentro de las investigaciones suecas, como los mayores recursos estructurales que son esenciales para la salud psicosocial.

Por ejemplo, Hall (4) en su estudio que llevó a cabo afirma: que es notorio que los hombres como grupo tienen mayor acceso y más diversidad de trabajos que las mujeres, como grupo, el control sobre el trabajo, entre hombres, es mayor que entre mujeres.

El nivel más alto de control fue encontrado entre los hombres de cuello blanco (profesionistas), en trabajos de segmentación masculina, mientras que el nivel más bajo fue encontrado entre las mujeres de cuello azul (obreras), en trabajos de segmentación masculina. Es notable que el hombre a diferencia de las mujeres tiene un nivel más alto de control, aun en trabajos que tradicionalmente son considerados de mujeres. Este problema es grave ya que aparte de que la mujer se enfrenta a los mismos elementos estresantes del puesto de trabajo, a estos tiene que agregar el ser "discriminada", ya sea por problema cultural o social, pero es algo que el hombre no tiene que enfrentar.

Sobre esta misma temática, Aronsson (5), encontró que existe una fuerte conexión entre recursos para el control, demandas de trabajo y reportes de salud-enfermedad. La carga de trabajo y los recursos de control estuvieron relacionados sistemáticamente con las condiciones de salud mental y física.

Los indicadores de mala salud se vuelven más frecuentes a niveles altos de demandas en el trabajo, pero la tendencia fue claramente modificada por el número de recursos disponibles en el trabajador. Es decir, si el individuo cuenta con la habilidad para enfrentar ciertas situaciones, motivación necesaria y la ayuda social que reciba, podrá modificar más fácilmente esos estresores a los que se enfrenta.

En estas teorías correspondientes al nivel objetivo-subjetivo, se ha mostrado como el control que el trabajador ejerce sobre su medio ambiente laboral o sobre los estresores objetivos, hacen que se modifique su actitud y personalidad y así se dé una mejor respuesta ante una situación estresante y por ende se disminuya el riesgo de daño a la salud física o mental del trabajador.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La revisión bibliográfica sobre el tema trabajo-estrés-salud es, en la actualidad, amplia y compleja. Incluye desde posiciones teóricas novedosas que amplían e incluso modifican de manera sustancial la forma de ver y analizar los problemas de salud de los trabajadores, hasta abundantes estudios de caso que tratan aspectos muy particulares o repiten estudios que asocian algún estresor conocido con cierto trastorno mental o psicosomático.

Este rescate de la literatura especializada permitió identificar tres posiciones claramente diferenciadas para entender la relación trabajo-estrés-salud.

1. La primera, denominada en esta tesis "nivel objetivo" se sustenta en cómo ciertas características del proceso de trabajo, en particular la actividad de los trabajadores y las formas de organización y división del trabajo, pueden determinar la aparición de elementos potencialmente nocivos para la salud de los trabajadores que se describen como "exigencias", demandas" o "estresores objetivos". La permanencia, la frecuencia o la gravedad de estos estresores genera estrés en aquellas personas expuestas a ellos y consecuentemente manifestaciones físicas, psíquicas o ambas

que pueden llegar a ocasionar molestias, trastornos o enfermedades específicas.

Así, a lo largo de este trabajo los estresores y el estrés fueron tomando cada vez mayor peso y se convirtieron en los elementos mediadores clave, para explicar la relación entre el trabajo y la salud.

En este nivel de análisis se encontraron estudios que precisan, tanto teórica como metodológicamente, las características de los procesos de trabajo que tienen mayor riesgo de generar estresores, distrés y trastornos relacionados a éstos en los trabajadores.

Asimismo, se identificaron los principales estresores presentes en los procesos de trabajo actuales y cómo éstos inciden en la salud laboral.

Las manifestaciones psicofísicas reportadas en la literatura son muy variadas, pero todas estrechamente relacionadas con trastornos psíquicos o psicosomáticos. Esto es explicable en dos sentidos. En primer lugar, el hecho conocido de que los aspectos que más se afectan por el estrés son los relacionados con la esfera mental y que, en ocasiones, pueden repercutir en la esfera física. En segundo lugar, estas manifestaciones en tanto individuales son muy variadas, ya que hay muchos elementos que interactúan para producir cierto daño a la salud.

Este nivel objetivo es el más estudiado en la relación trabajo-salud, de ahí que sea el que tiene una construcción teórica-metodológica más amplia y precisa. Los aportes empíricos también son muy relevantes y evidencian relaciones de causalidad entre el trabajo y la salud claramente comprobadas.

2. El segundo nivel denominado en esta tesis "subjetivo" releva un aspecto de la relación trabajo-salud que ha tomado relevancia de pocos años atrás a la fecha. Las características individuales del propio trabajador también son importantes no sólo en la generación de "estresores subjetivos", sino en la posibilidad de controlar los estresores objetivos. La personalidad, la motivación, la experiencia, entre otras aristas relacionadas con el individuo fungen como mediadoras en la aparición del estrés y en las manifestaciones a la salud.

Es relevante el desarrollo que algunas de estas posiciones han hecho en cuanto a la importancia del apoyo social como elemento "protector" frente al estrés y a otras de sus posibles manifestaciones patológicas.

La discusión, sin embargo, sigue en pie en cuanto a cuáles de estos aspectos individuales son más relevantes tanto como "protectores" de problemas de salud como de aquéllos desfavorables y propiciadores de enfermedades.

Una gran limitante de estos enfoques es que poco cuestionan la importancia de condiciones nocivas de trabajo y la relación de éstas con las características individuales.

3. El último nivel presentado en esta tesis se basa en un planteamiento muy novedoso que incorpora tanto el nivel objetivo como el subjetivo. Sin duda parece una propuesta que intenta resolver muchos de los problemas anteriores pero, al mismo tiempo, se plantea nuevas preguntas todavía por explorar.

Entre los planteamientos más interesantes están no sólo el papel que juega el trabajo y las formas de organización laboral en la aparición de distrés y de otros efectos patológicos, sino la relación que guardan estos elementos con las características de cada trabajador. En el primer caso relevan las demandas laborales y el control sobre el proceso como aspectos sustantivos para "proteger" a los trabajadores, pero también le asignan un papel importante a los aspectos subjetivos y al apoyo social para enfrentar situaciones desfavorables. Sin embargo, uno de los cuestionamientos principales lo hacen a aquellas posturas que han relevado la personalidad de los trabajadores como el elemento principal para la aparición de problemas de salud. Van aun más lejos al cuestionar el reduccionismo que significa catalogar a los trabajadores en personalidades de tipo "A" y "B".

Estos autores ponen en la discusión no sólo este reduccionismo sino que cuestionan el que la personalidad sea la determinante de los problemas de adaptación de los trabajadores y de sus problemas de salud, cuando seguramente sea ésta consecuencia de las características que impone el trabajo y las demandas laborales a los trabajadores.

Las líneas que se abren bajo este enfoque innovador son múltiples y seguramente tendrán un amplio desarrollo en los años venideros. Entre éstas están la articulación de lo objetivo y lo subjetivo como determinante del estrés y de los trastornos psíquicos y psicósomáticos; la generación de modelos o de tipologías que den cuenta de esta compleja realidad de la relación "trabajo-estrés-salud"; el papel determinante de aspectos como el apoyo social como mecanismo para contrarrestar el estrés y los efectos adversos del trabajo; la participación de los trabajadores en el control sobre el proceso de trabajo y un mayor contenido del trabajo como bases fundamentales para mejorar su situación de salud laboral y, por último, el verdadero peso de toda esta compleja gama de características individuales en la aparición o en la prevención de los problemas de salud laboral.

En otro sentido, y, para finalizar, vale la pena mencionar el interés por incluir un extenso anexo en la tesis sobre una síntesis de algunos de los artículos más relevantes revisados en la literatura especializada. El objetivo de este anexo es facilitar al

lector y al interesado en estos temas la búsqueda y continuación de este atrayente e importante campo de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I

- 1.- Noriega, M. "El Trabajo, sus Riesgos y la Salud" En Defensa de La Salud en el Trabajo, Situam, México, 1987. pp.11-20
- 2.- Laurell, C., Noriega, M. "El Trabajo y La Salud" Trabajo y Salud en Sicartsa. Situam, México, 1987, pp. 11-20
- 3.- Idem
- 4.- Escalante, L. Análisis Teórico de las Formas Históricas del Proceso de Trabajo: Una construcción Tipológica. Cuadernos de Planificación y Promoción Social. Universidad Nacional Heredia, Costa Rica, 1973, pp. 3-31
- 5.- Laurell, C., Noriega, M., Op. Cit. pp. 11-20
- 6.- Citado en Terry G., Franklin, S. "Evolución Histórica de la Teoría y Práctica de la Administración" Principios de Administración. Cecsa, México, 1991. pp. 44-48
- 7.- Idem
- 8.- Noriega, M. Op. Cit. pp. 5-12
- 9.- Idem
- 10.- Citado en García J. " La Categoría Trabajo en la Medicina" Cuadernos Médico Sociales No. 23, 1983, p. 6
- 11.- Krinsky, W. "Stress and Productivity" Human Sciences Press, Inc. New York, 1984. p. 70
- 12.- Cooper, G. y Marshall, J. "Occupational Sources of Stress" Journal of Occupational Psychology XLIX 1976. p. 12
- 13.- Billette, A. "Health Problems of Data Entry Clerks" Journal of Occupational Medicine Vol. 29, pp. 942-948
- 14.- Henning, R. " Microbreak Length, Performance, And Stress In A Data Entry Task." Ergonomics Vol. 32 No. 7, 1989 pp. 855-864
- 15.- idem
- 16.- Wisner, A. Ergonomía y Condiciones de Trabajo. Edit. Humanitas, Buenos Aires, 1988. pp. 57-61

- 17.- Cooper, G. y Marshall, J. Op. Cit. p.12
- 18.- Lennon, M.C. "Women And Mental Health: The Interaction of Job and Family Conditions" Journal of Health and Social Behavior Vol. 33 Dec.1992 pp. 316-327
- 19.- Barnett, R. "Gender and The Relationship Between Job Experiences and Psychological Distress: A study of Dual Earner Couples." Journal of Personality and Social Psychology Vol. 64 No. 5 1993 pp. 794 806
- 20.- Vite, S. "Antigüedad Laboral y Relación con la Autoestima de la Mujer" Revista Mexicana de Psicología Vol. 7 No. 1 y 2 1990 pp. 51-55
- 21.- Leppanen, R. "Psychological Stress Experienced by Health Case Personnel " Scand J. Work Environ Health Vol. 13 1987 pp. 1-8
- 22.- Hiseott, R. "Job Stress And Occupational Burnout, Gender Differences Among Mental Health Professionals" Sociology and Social Research Vol. 74 No. 1, 1989 pp. 10-13
- 23.- Phelps, S. " When Women Lose Their Jobs" Personnel Journal Vol. 70 August 1991 pp. 64-69
- 24.- Hamilton, V. "Unemployment Distress, and Coping: A Panel Study of Autoworkers" Journal of Personality and Social Psychology Vol. 65 No. 2 1993 pp. 234 247
- 25.- Dooley, D. " Unemployment and Alcohol Disorder in 1910 and 1990: Drift Versus Social Causation" Journal of Occupational and Organizational Psychology No. 65 1992 pp. 277-290
- 26.- Hiseott, R. Op. Cit. pp.10-13
- 27.- Estry, M."Stress at Work and Mental Health Status Among Female Hospital Workers" British Journal of Industrial Medicine Vol. 47, 1990 pp. 20-28
- 28.- Leppanen, R. Op.Cit. pp. 1-8
- 29.- Bravo, M. "Estrés : Desarrollo Histórico Del Concepto y Aspectos Somáticos Del Proceso". Revista Interamericana De Psicología 1988. Vol. 22 Nos. 1 & 2, pp. 23-25
- 30.- Valdez, M. y De Flores T. Psicología del Estrés. Edit. Martínez Roca, España, 1985. p. 26
- 31.-Spielberger, Ch. Tensión y Ansiedad. Harla (Harper & Row Lationamericana): México, 1980 (E.U.1979) pp.38-40

- 32.- Selye, H. "Introduction" en: Wheatley D. Stress and the Heart Raven Press, New York 1981 pp. 11-13
- 33.- Valdez, M. Op. Cit. pp. 31-32
- 34.- Idem pp. 27-28
- 35.- Bravo, M. Op. Cit. pp. 25
- 36.- Idem p. 29
- 37.- Spielberger, Ch. Op. Cit. pp. 41,49,50
- 38.- Frankenhaeuser, M. "A Biopsychosocial Aproach To Work Life Issues" International Journal Of Health Services Vol. 19 No. 4 1989 pp. 748-753
- 39.- Stewart, G. y Wollf, A. Occupational Stress. Finestone PSG Publishing Company. Inc. Littleton Massachusetss, 1986 pp. 34-45
- 40.- Frankenhaeuser, M. Op.Cit. pp. 748-753
- 41.- Spielberger, Ch. Op. Cit. pp. 49-50
- 42.- Stellman, J. y Daum,S. El Trabajo es Peligroso para la Salud. Siglo XXI, México, 1986. pp. 89-92
- 43.- Bravo, M. Op. Cit. pp. 34-35
- 44.- Frankenhaeuser, M. Op. Cit. pp. 748-753
- 45.- Idem pp. 748-753
- 46.- Stellman, J.y Daum, S. Op. Cit. pp. 89-92
- 47.- Idem pp. 89-92
- 48.- Weilf, S. Albert, J. Finestone. Occupational Stress PSG Publishing Company, Inc., Littleton Massachusetss, 1986, pp. 40-47
- 49.- Henning, R. Op.Cit. pp. 855-864
- 50.- Billette, A. Op.Cit. pp. 942-948
- 51.- Leppanen, R. Op. Cit. pp. 1-8
- 52.- Hiseott, R. Op. Cit. pp. 10-13

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO II

- 1.- Cueli, J. Teorías de la Personalidad. Edit. Trillas, México, 1982 pp. 48-50
- 2.- Idem. pp. 219
- 3.- Friedman y Rosenman, citado en: Wheatley, D. Stress and the Heart, Raven Press, New York, 1981 p. 17
- 4.- Krumm, E. "Mad at The World" Muscle & Fitness March. 1992 pp. 112-114 218,219,224
- 5.- Lara, H. y Trejo, M. "Motivación Laboral, Estilo Cognoscitivo y Enfermedad" Revista Mexicana de Psicología Vol. 5 No. 1 Enero/Junio 1988 pp. 37-43
- 6.- Muhammad, J. "Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation". Human Relations Vol. 43, No. 8 1990 pp. 727-738
- 7.- Kawakami, N. "Effects of Job Stress on Ocurrence of Mayor Depression in Japanese Industry a Case Control Study Nested in a Cohort Study" Journal of Occupational Medicine Vol. 32 No. 8 1990 pp. 143-149
- 8.- Fontana, D. "Stress Levels, Gender and Personality Factors in Teachers" British Journal of Educational Psychology Vol. 63, 1993 pp. 261-270
- 9.- Vite, S. "Antigüedad Laboral y Relación con la Autoestima de la Mujer" Revista Mexicana de Psicología Vol. 7 No. 1 Y 2 1990 pp. 51-55
- 10.- Cueli, J. Op. Cit. pp. 48-50
- 11.- Murphy, G. citado en Cueli, J. Op. Cit. pp. 341-362
- 12.- Cooper, C. "Occupational Stress Among International Interpreters" Journal of Occupational Medicine Vol. 25 No. 12 1983 pp. 889-894
- 13.- Spector, P. "Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes :A Comparison of Multiple Data Sources." Vol. 73 No. 1 Journal of Applied Psychology 1988 pp.11-19

- 14.-Burke, R. " Work Stress, Role Conflict, Social Support And Psychological Burnout Among Teachers" Psychological Reports Vol. 73 1993, pp. 371-389
- 15.- Salas, E. "Estrés Ocupacional y Seguridad, una Revisión e Implicaciones para la Investigación y la Práctica." Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 10 No. 2 1991 pp. 83-86
- 16.- Horney, K. citado en Cueli, J. Op. Cit. pp. 79-83
- 17.- Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos, Edit. McGraw Hill, México, 1983 p. 60
- 18.- Romero, O. "Poder, Afiliación, Estrés y Estado General de Salud". Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Vol. 10 No. 2 1991 pp.93-97
- 19.- Feather, N. "Expectancy -Value Theory and Unemployment Effects" Journal of Occupational and Organizational Psychology Vol. 65 1992 pp. 315-330
- 20.- Carayon, P. " Job Design and Job Stress in Office Workers" Ergonomics Vol.36 No. 5, 1993 pp. 463-477
- 21.- Schonfeld, I. " A Longitudinal Study of Occupational Stressors and Depressive Symptoms in First Year Females Teachers" Teaching & Teacher Education Vol. 8 No. 2 1992 pp. 151-158
- 22.- Rubinstein, I. Principios de Psicología General. Edit. Grijalbo. México, 1982. pp. 271-273
- 23.-Jones, G. " Subjective Underemployment and Psychosocial Stress: The Role of Perceived Social and Supervisor Support." The Journal of Social Psychology Vol. 132 No. 1 1991 pp. 11-21
- 24.- Tomaka, J. "Effects of Self Deception, Social Deserability and Repressive Coping on Psychophysiological Reactivity to Stress". Personality & Social Psychology Bulletin Vol. 18, 1992, pp. 616-623
- 25.- Munton, A. " Job Relocation, Stress and The Family" Journal Of Organizational Behavior Vol. 11 1990, pp. 401-406
- 26.- Wilson, B. "U.S. Businesses Suffer From Work Place Trauma" Personnel Journal Vol. 70 Jul/Dec. 1991, pp. 47-50
- 27.- Epstein, S. y Katz, L. "Coping Ability Stress, Productive Load, And Symptons." Journal Of Personality And Social Psychology Vol. 62 No. 5 1992 pp. 813 825
- 28.- Weilf, S. y Finestone, A. Occupational Stress. PSG Publishing Company Inc. Littleton Massachusetss 1986 pp. 34-47

- 29.- Murphy, G., citado en Cueli, J. Op. Cit. p. 351
- 30.- Nowack, K. "Psychosocial Predictors of Health Status" Work & Stress Vol. 5 No. 2, 1991 pp. 117-131
- 31.- Tomaka, J. Op.Cit. pp. 616-623
- 32.- Garvey J. y Klein, K. " Relationship of Life Stress and Body Consciousness to Hypervigilant Decision Making. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 64 No. 2 1993 pp. 267-273
- 33.- Frone y McFarlin, citado en Garvey, J. y Klein, K. Op. Cit. pp. 267-273
- 34.- Frone, M. "Intolerance of Ambiguity as a Moderator of The Occupational Role Stress-Strain Relationship: A Meta Analysis" Journal of Organizational Behavior Vol. 11 1990 pp. 309-320
- 35.- Li-Ping Tang, T. " The Effects of Hardiness, Police Stress, and Life Stress on Police Officer's Illness and Absenteism". Public Personnel Management Vol. 21 No. 4 Winter 1992, pp. 493-506
- 36.- Frankenhaeuser, M. "A Biopsychosocial Aproach to Work Life Issues" International Journal of Health Services Vol. 19 No. 4 1989 pp. 748-753
- 37.- Jones, G. Op.Cit. pp.11-21
- 38.- Cooper, G. y Marshall, J. "Occupational Sources of Stress" Journal of Occupational Psychology XLIX 1976 p. 12
- 39.- Cummins, R. "Job Stress and The Buffering Effect of Supervisory Support" Group and Organizational Studies Vol. 15 No. 1 1990 pp. 92-104
- 40.- Barnett, R. "Men's Job and Partner Roles: Spillover Effects and Psychological Distress" Sex Roles Vol. 27 No. 9/10 1992 pp.455-472
- 41.- Sutherland, V. " Identifying Distress Among General Practitioners: Predictors of Psychological Ill-Health and Job Dissatisfaction" Soc.SCI. MED. Vol. 37 No. 5 1993 pp. 575-581
- 42.- Epstein, S.y Katz, L. Op.Cit. pp. 813-825
- 43.- Friedman y Rosenman, Op.Cit. p. 17
- 44.- Rosengren, A. " Risk of Coronary Heart Disease in Middle-Aged Male Bus and Tram Drivers Compared to Men in Other Occupations: A Prospective Study" International Journal of Epidemiology Vol. 20 No. 1 1991 pp. 82-86

45.- Cooper, G. y Marshall, J. Op.Cit. p. 12

46.- Winefield, A. " Spare Time Use and Psychological Well-Being in Employed and Unemployed Young People" Journal of Occupational and Organizational Psychology Vol. 65 1992 pp. 307-313

47.- Raymond, B. " Sense of Coherence Life Stress, and Psychological Distress: A Prospective Methodological Inquiry" Journal of Clinical Psychology Vol. 46 No. 4 July 1990 pp.415-419

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO III

- 1.- Karasek, R. y Theorell, T. Healthy Work Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. Basic Books, Inc. Publishers, New York, 1990 pp. 7-9-40-59-112-114-116.
- 2.- Gardell, B., citado en: Laurell, C., Noriega, M. "Estudio sobre la Industria Siderúrgica en México", La Salud en la Fábrica. Colección Problemas de México, Ediciones Era, México, 1989, pp. 49-54.
- 3.- Frankenhaeuser, M. "A Biopsychosocial Approach to Work Life Issues" International Journal of Health Services Vol. 19 No. 4 1989 pp. 747-758
- 4.- Hall, E. " Gender Work Control and Stress a Theoretical Discussion and an Empirical Test" International Journal of Health Services Vol. 19 No. 4 1989 pp. 725-745
- 5.- Aronsson, G. " Dimensions of Control as Related to Work Organization, Stress and Health" International Journal of Health Services Vol. 19 No. 3, 1989 pp. 459-468

ANEXOS

Los artículos revisados, en esta tesis fueron organizados de acuerdo a los tres niveles que en nuestro estudio se identificaron, es decir, el nivel objetivo, el subjetivo y el objetivo/subjetivo.

Esto fue con la finalidad de que el lector encontrara fácilmente a los autores que se mencionan. Así también poder ahondar más en el tema y poder llegar a la fuente original.

A N E X O C A P I T U L O I
LA IMPORTANCIA DEL PROCESO DE TRABAJO
EN LA SALUD DEL TRABAJADOR
NIVEL OBJETIVO

Hacemos un recordatorio de lo tratado en este nivel, en el cual los autores pretenden explicar la relación "trabajo-estrés-salud", en donde quedan involucrados el proceso de trabajo y sus componentes, así como los estresores objetivos o exigencias que en el mismo trabajo se encuentran inmersos.

A continuación enlistamos los artículos que fueron citados en este capítulo de la tesis en cuestión, en el mismo orden de aparición.

- 1.- Billette, A. " Health Problems of Data Entry Clerks"
- 2.- Henning, R. "Microbreak Length, Performance, And Stress in A Data Entry Task."
- 3.- Lennon, M. C. "Women and Mental Health: The Interaction of Job and Family Conditions"
- 4.- Barnett, R. "Gender and The Relationship Between Job Experiences and Psychological Distress: A study of Dual earner couples"
- 5.- Vite, S. "Antigüedad Laboral y Relación con la Autoestima de la Mujer"
- 6.- Leppanen, R. "Psychological Stress Experienced by Health Case Personnel "

- 7.- Hiseott, R. "Job Stress and Occupational Burnout, Gender Differences Among Mental Health Professionals"
- 8.- Hamilton, V. "Unemployment Distress, and Coping: A panel Study of Autoworkers"
- 9.- Dooley, D. "Unemployment and Alcohol Disorders in 1910 and 1990: Drift Versus Social Causation"
- 10.- Phelps, S. "When Women Lose Their Jobs"
- 11.- Estryn, M. "Stress at Work and Mental Health Status Among Female Hospital Workers"

BILLETTE A.

"HEALTH PROBLEMS OF DATA ENTRY CLERKS."

"PROBLEMAS DE SALUD EN LOS CAPTURISTAS."

JOURNAL OF OCCUPATIONAL MEDICINE VOL. 29

1989 PP.942-948

OBJETO DE ESTUDIO

Evaluar el impacto causado por el trabajo sobre la salud mental de los empleados que laboran como capturistas.

A la fecha se han realizado varios estudios acerca del trabajo de capturista, debido a ello, el presente estudio se basa en el análisis del estrés como síntoma psicológico en relación con la influencia de la carga de trabajo, la monotonía del trabajo especializado y la calidad de las relaciones interpersonales entre trabajadores.

Una de las actividades más controladas en la computación es la de capturista. Éste es un clásico ejemplo de la racionalización del trabajo de oficina. Tareas simples y repetitivas son características primordiales de este trabajo y el capturista debe tener estándares altos en su realización.

METODOLOGIA

Se formaron 2 grupos uno de capturistas y otro de programadoras, ambos del sexo femenino. Se usaron cuestionarios y se realizaron exámenes de catecolaminas en sangre.

RESULTADOS

Los síntomas producidos por el estrés, en empleados que trabajan como capturista, que tienen un origen psicosomático son: flatulencia, constipación, diarrea, dolor de pecho y palpitaciones. En el aspecto psicológico: ansiedad, irritabilidad, depresión y problemas de sueño.

Se reporta a la vez que, la fatiga y los problemas psicológicos son más pronunciados en el caso de los capturistas, que en el de otros trabajadores que usan la computadora.

Se encontró además que en las capturistas se encontró un aumento vespertino de las catecolaminas es decir, después del trabajo.

El análisis indicó que la salud mental de las capturistas se ve afectada por ciertas restricciones, típicas de la organización del trabajo basado en la división de la tarea y la imposición de altas normas, lo repetitivo y monótono de la tarea, la presión para aumentar la productividad, el control disciplinario y la falta de autonomía.

También se observó que la prevalencia de problemas de salud varía de acuerdo con la situación objetiva de este tipo de empleados, definido por el grado de exposición en el trabajo (tiempo completo y medio tiempo). El trabajo de capturista es una ocupación considerada de alto riesgo para la salud mental del personal, debido a las exigencias propias de la actividad ya que, dicha actividad es repetitiva, monótona y exige una alta precisión, mucha productividad y poca autonomía del individuo.

HENNING R.

"MICROBREAK LENGTH, PERFORMANCE, AND STRESS IN A DATA ENTRY TASK".
"DURACION DEL DESCANSO, FUNCIONAMIENTO Y ESTRES EN UNA ACTIVIDAD DE
CAPTURISTAS."

ERGONOMICS VOL. 32 NO. 7

1989 PP.855-864

OBJETO DE ESTUDIO

Los efectos de las pausas de descanso en relación con el desempeño y la ejecución de la tarea.

Se sabe que las pausas ocurren en respuesta a la fatiga que origina el trabajo continuo; por ello en esta investigación no dan una concepción teórica de lo que es pausa o qué entienden por trabajo repetitivo, etc., ya que existen antecedentes del mismo tipo de investigación, como el realizado por Murrell en 1971; Sundelin en 1986, Janaro and Bechitold en 1985 quienes señalan que las pausas ocurren en respuesta a la fatiga originada por el trabajo repetitivo de una persona que está frente a las computadoras.

METODOLOGIA

Se tomó una muestra de 20 mujeres, de edades entre 18 y 40 años, con experiencia en capturar datos, con una velocidad de 7,000 golpes por hora.

Se familiarizó con el estudio experimental y la tarea a los sujetos un día antes del experimento. Se usaron microcomputadoras.

La extensión de la micro-pausa fue medida por la computadora y fue de un segundo. El funcionamiento fue medido en cada mitad de 40 minutos del período de trabajo, golpes, errores y correcciones. El latido del corazón fue dado por unos electrodos conectados a los sujetos.

El carácter o humor fue valorado preguntándoles a los sujetos quienes indicaban cuándo se sentían de buen humor o de mal humor, y entonces pedían un descanso o cómo se sentían durante el período de trabajo y si querían tener descanso o no. Se les aplicó un cuestionario PROFILE OF MOOD STATES que mide tensión, fatiga e irritabilidad.

El experimento duró 2 días consecutivos de 3 sesiones de 40 minutos en la mañana y 40 minutos en la tarde cada día, con un descanso entre mañana y tarde de 45 minutos para la comida.

Se les dio un breve descanso después de 20 minutos de trabajo entre cada sesión, regulándose para cada sujeto.

RESULTADOS:

El funcionamiento decreció después de los primeros 40 minutos del período de tiempo. El total de golpes dados fue mucho menor en la segunda mitad comparado con la primera mitad de la sesión de trabajo, los errores así como las correcciones se incrementaron. No hubo cambio en el ritmo cardíaco.

El resultado muestra que estos trabajadores tienden a prolongar las pausas de descanso con respecto a la fatiga que ellos sienten, así como el estado de ánimo en el que se encuentren. Por ejemplo, si se siente fatigado el trabajador, ello hace que su funcionamiento cambie y no sea de tan buena calidad; ya que tendrá más errores en la captura de datos. Así como su estado de ánimo cambió, también se notó que después del descanso se vuelve a tener una leve mejoría en el funcionamiento. Sin embargo fue notorio que, a pesar del micro-descanso, este no es suficiente tiempo para recuperarse del estrés que afecta la calidad del número de golpes o la captura que se hace de datos. También se notó una acumulación de fatiga después de los 40 minutos, del primer período de trabajo. Así como que los trabajadores tienden a alargar los períodos de descanso con respecto a la percepción de fatiga; para prevenirla y no cometer tantos errores, descansan.

Aunque el trabajador tome varios micro-descansos durante su jornada de trabajo, estos no son suficientes como para recuperarse del estrés que le produce su trabajo, por lo que, se sugiere tomar esto en consideración para que se marquen más períodos de descanso en el desempeño de este tipo de tareas y de esta forma fueran del todo beneficiosas.

LENNON M.

"WOMEN AND MENTAL HEALTH: THE INTERACTION OF JOB AND FAMILY CONDITIONS"

"LA MUJER Y LA SALUD MENTAL: LA INTERACCION DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO Y LA FAMILIA"

JOURNAL OF HEALTH AND SOCIAL BEHAVIOR VOL. 33 DIC.

1992 PP. 316-327

OBJETO DE ESTUDIO

En este estudio se enfatizan las condiciones, tanto de la familia como del trabajo y la forma en que ciertas percepciones afectan el estado psicológico de la mujer.

Cierto tipo de trabajo y situaciones familiares pueden afectar el sentido y control personal, es decir, las percepciones que se hacen de cierto acto y cómo éstas, afectan el medio ambiente del individuo.

Las pruebas realizadas en este estudio sobre la importancia del control en el trabajo y la interacción entre el control del trabajo y las demandas familiares sobre la mujer casada, fueron usadas en investigaciones anteriores; y la hipótesis formulada es que: la mujer trabajadora con un gran control en su trabajo, experimentará mayor bienestar psicológico en comparación con la mujer trabajadora con bajo control en el trabajo y la mujer que nunca ha sido trabajadora.

Por otro lado examinando el rol en el trabajo y las condiciones familiares, predicen que existe una interacción significativa entre el control en el trabajo y las demandas en el hogar; es decir, es de esperarse que ciertos síntomas tendrán mayor expresión en la mujer trabajadora cuando las demandas en su casa son mayores y el control en su trabajo es menor; entonces dichos síntomas deberían ser menores entre las mujeres con alta demanda en la familia y alto control en su trabajo.

METODOLOGIA

Se realizaron dos muestras, una estuvo constituida por una comunidad de la Ciudad de Nueva York y la otra por una muestra nacional.

Se realizaron entrevistas directas con la muestra de la ciudad, en el período de 1980 y 1983 por Dohrenwend y sus colegas.

Los datos de la muestra nacional fueron tomados de un estudio realizado por Veroff y sus colegas en 1981.

Las mujeres de la muestra de la comunidad en la cual se basa este estudio fueron reclutadas inicialmente para participar en un estudio metodológico de las escalas de síntomas, las edades estuvieron comprendidas entre los 19 y 59 años y todas ellas eran amas de casa.

En el presente análisis se tomaron 429 sujetos, de los cuales 123 son mujeres casadas algunas trabajaban tiempo completo y otras se dedicaban al hogar.

El distrés se midió con una escala de 27 preguntas acerca de los síntomas que ocurrieron en un período de seis meses previos a la

entrevista, dichas preguntas evalúan impotencia, desesperación, pensamiento confuso, tristeza y otros síntomas psicológicos.

En el grupo de la muestra nacional, se usaron 20 preguntas de la escala de Gurin, la cual mide muchos de los mismos tipos de distrés o desmoralización.

RESULTADOS

Se formuló la hipótesis de que, el control en el trabajo media los efectos de la empleada, por lo que, la actividad del empleado es positiva cuando el control del trabajo es grande.

En la muestra nacional, el efecto de estatus en el trabajo no mostró importancia estadísticamente significativa.

Los resultados de ambos grupos muestran que las mujeres con un bajo control en el trabajo no difieren significativamente de las amas de casa.

Las mujeres con control en el trabajo experimentan mayor bienestar psicológico comparadas con las que tienen un bajo control y las amas de casa.

En contraste las mujeres en ambas muestras, cuyas ocupaciones son caracterizadas por bajo control, no difieren significativamente de las amas de casa en cuanto a niveles de síntomas.

Al mismo tiempo, se encontró que la responsabilidad en el quehacer del hogar no contribuye con el distrés, ya sea sólo o en combinación con el control en el trabajo.

Hasta aquí se encontró soporte a la hipótesis, en que el efecto del trabajo en el estrés, difiere de acuerdo al control que tenga o no la empleada.

También se predijo que la combinación del bajo control y altas demandas familiares, es negativo para la salud mental de la mujer, en contraste con los efectos positivos de la combinación de alto control en el trabajo y bajas demandas familiares.

(Las demandas familiares son consideradas como: tener hijos de 18 años o menores, la responsabilidad de los quehaceres en casa y del cuidado de los hijos).

BARNETT R.

"GENDER AND THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB EXPERIENCES AND
PSYCHOLOGICAL DISTRESS: A STUDY OF DUAL-EARNER COUPLES"

"EL GENERO Y LA RELACION ENTRE EXPERIENCIA LABORAL Y DISTRES
PSICOLOGICO: EL ESTUDIO DEL SUELDO DE LA PAREJA"

JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY VOL. 64 NO. 5

1993 PP. 794-806

OBJETO DE ESTUDIO

Examinar la asociación entre la experiencia laboral y el nivel de
distrés psicológico, en hombres y mujeres.

METODOLOGIA

Se seleccionó una muestra de 300 parejas tomadas al azar. Se
hicieron dos tipos de modelos para medir la relación analizada en
el presente estudio.

Se aplicaron tests, por especialistas, para medir el distrés
psicológico mediante la escala de Likert que contiene 24 ítems, lo
mismo que entrevistas en sus casas u oficinas.

Las variables usadas fueron: parejas con una edad de 25 a 40
años, igual salario, trabajando ambos en tiempo completo, igual
estatus, número y edades de hijos.

Barnett y Baruch en 1987 señalan que, por mucho tiempo se ha creído
que el rol en el trabajo es elemental en la salud mental del hombre

y el rol familiar es secundario. Por el contrario, en las mujeres, el rol familiar es elemental y el rol de trabajo secundario.

Ello debido a que el concepto de género está totalmente referido a la historia, como un hecho siempre cultural, en el que la mujer debe jugar un rol y el hombre otro.

Incluso, el éxito del hombre se ha fundado en su rol en el trabajo, condición necesaria para él, por lo cual, si es exitoso en el trabajo, ello lo hará mejor esposo, padre y por lo tanto mejor proveedor.

Para la mujer, ser esposa y madre, era una condición indispensable para estar en buenas condiciones de salud mental.

RESULTADOS

Las mujeres vieron el desempeño del trabajo como un rol adicional, para las mujeres casadas con niños y empleadas, el desempeño del trabajo fue definido como un factor estresante y potencialmente dañino.

La mujer experimenta mayores niveles de premios o gratificaciones en su trabajo que los hombres.

En relación a la preocupación en el trabajo, ambos mujeres y hombres, reportaron que están totalmente preocupados.

En cuanto a la calidad en el desempeño del trabajo, la mujer alcanzó puntaje más alto en comparación a los hombres.

Encontraron, en resumen, que para ambos, mujeres y hombres, la calidad del desempeño del trabajo no tiene nada que ver con el estrés psicológico.

Los resultados principalmente importantes fueron que las experiencias subjetivas en el trabajo, tanto en el hombre como en la mujer, son asociados con el distrés psicológico, y la magnitud de estos efectos del distrés dependen muy poco, si es que nada del género.

En estas muestras, el autor encontró soporte para afirmar que no existe diferencia en relación al género.

Del mismo modo, se encontró que las experiencias laborales, tanto negativas como positivas, tienen una influencia similar en la salud mental de hombres y mujeres.

Estos resultados sugieren que, lo que se ha asumido siempre en cuanto a la diferencia de sexos y relación con roles de trabajo y estrés/distrés, son artefactos de los mundos segregados en los cuales el hombre y la mujer trabajan.

El mayor problema de muchos de los estudios metodológicos que se hacen para analizar al hombre y a la mujer en relación a este tema, es que los investigadores separan las muestras, dejan por un lado, las personas quienes no tienen pareja; las que sí tienen pareja, pero no mantienen una relación de pareja.

En cambio, en la metodología usada en este estudio, se buscaron parejas con iguales características entre ellas, y se controlaron las variables como son la calidad del rol marital y el estatus de la pareja y encontramos que no existe significancia estadística alguna en la relación entre el desempeño del trabajo, las experiencias laborales y el distrés psicológico.

VITE S.

"ANTIGÜEDAD LABORAL Y SU RELACION CON LA AUTOESTIMA DE LA MUJER"

REVISTA MEXICANA DE PSICOLOGIA VOL. 7 NO. 1 Y 2

1990 pp. 51-55

OBJETO DE ESTUDIO

Investigar si la antigüedad en el trabajo remunerado afecta a la autoestima de las madres trabajadoras.

HIPOTESIS

La autoestima será diferente entre las madres con mayor antigüedad en el trabajo remunerado que, en las madres con menor antigüedad. Tipo de estudio de campo. Variable dependiente, la autoestima; variable independiente, la antigüedad laboral.

METODOLOGIA

Se seleccionó una muestra de sujetos al azar, estratificada y por cuota, con ayuda de un mapa de la zona metropolitana que señala las delegaciones y colonias y de la zona de acuerdo al porcentaje de salario mínimo que perciben. Se tomaron 5 delegaciones, de cada una de ellas se escogieron 40 sujetos que cumplieran con las variables controladas: sexo femenino, casadas, de 25 a 55 años y con hijos.

Los cuestionarios se aplicaron en los domicilios. La edad promedio de las encuestadas fue de 37 años, el promedio de años de casada de 15 años, el promedio de hijos dos, estudios profesionales 31%,

28.5% estudios secretariales y comerciales, el 80% trabajaban en el gobierno, 47% como profesionales, 27% como comerciantes, 18% como maestras o educadoras, 6% como agentes de ventas o seguros y 1% como decoradoras.

Se uso la escala de Likert para estimar actitudes, creencias, sentimientos y tendencias al comportamiento con respecto a la autoestima.

RESULTADOS

La hipótesis de investigación hace referencia a que la autoestima será diferente entre las madres con mayor antigüedad en el trabajo remunerado que las madres con menor antigüedad.

Se puede mencionar que las madres que tienen una menor antigüedad en el trabajo remunerado se autoestiman menos como trabajadoras, que las madres con mayor antigüedad.

En el factor que mide los aspectos negativos del rol de la mujer como trabajadora, se observa que las madres con mayor antigüedad no se evalúan negativamente como trabajadoras.

Tanto las madres con menor antigüedad, como las madres con mayor antigüedad, se evalúan negativamente como amas de casa, sin embargo, entre las madres con menor antigüedad es un poco menos negativa esta evaluación.

Tanto en el grupo de madres con menor antigüedad en el trabajo remunerado, como el grupo de madres con mayor antigüedad, se evalúan positivamente como esposas, aunque en las primeras sea un poco más alto.

Las madres con menor antigüedad en el trabajo remunerado muestran una mayor dependencia social de la autoestima en su rol de amas de casa, que las madres con mayor antigüedad, esto se debe a que, a pesar de que las madres con menor antigüedad se evalúan negativamente como amas de casa, necesitan de los demás para no sentirse peor en ese rol, a diferencia de las madres con mayor antigüedad que también se evalúan negativamente como amas de casa y, posiblemente estén conformes con ello.

Los antecedentes familiares de la autoestima, son más positivos entre las madres con menor antigüedad que entre las madres con mayor antigüedad, ya sea que se trate de que las madres con menor antigüedad sean mujeres más jóvenes, en cuyo caso sus padres serán, por consiguiente, más jóvenes o, madres que retrasaron su ingreso al mercado de trabajo por cuidar a sus hijos cuando estos eran pequeños; de acuerdo al modelo tradicional de la mujer, de cualquier manera, estas madres recibieron mayor atención, interés y aceptación por parte de sus padres.

CONCLUSION

Las madres que tienen menor antigüedad en el trabajo remunerado, derivan una autoestima negativa de trabajo fuera de casa y, al mismo tiempo, se consideran poco eficientes como amas de casa, pero se evalúan positivamente como esposas.

Las madres con mayor antigüedad en el trabajo remunerado, se autoestiman como trabajadoras, es decir mientras más tiempo tengan laborando, el trabajo se convierte en algo importante para la mujer, una fuente de satisfacción y autoestima. Sin embargo el

trabajo de la casa es rechazado totalmente pues se consideran
pésimas amas de casa.

LEPPANEN R.

"PSYCHOLOGICAL STRESS EXPERIENCED BY HEALTH CARE PERSONNEL"

"EL ESTRES PSICOLOGICO EXPERIMENTADO POR EL PERSONAL DE CUIDADO DE LA SALUD"

SCAND J. WORK ENVIRON HEALTH VOL. 13

1987 PP. 1-8

OBJETO DE ESTUDIO

Hacer una revisión bibliográfica para clasificar los problemas del estrés entre el personal finlandés que trabaja en el cuidado de la salud, y por lo tanto, este estudio está basado principalmente en la literatura finlandesa.

METODOLOGIA

De los estudios revisados, todos cuentan con un criterio de validez satisfactorio.

En este artículo se mencionan los criterios con los que se clasifican ciertos términos de estudio, así como un resumen de los hallazgos encontrados.

El personal que trabaja en el cuidado de la salud considera esta actividad como un trabajo de retos, la razón principal de ello es la satisfacción que le permite alcanzar ese trabajo. Frecuentemente experimentan este rol como conflictivo y ambiguo.

Las características usualmente llamadas estresores psicológicos del trabajo causantes de tensión, están relacionados con la organización del trabajo, la responsabilidad en el trabajo, el rol en el trabajo y los contactos sociales.

Las discrepancias entre las demandas surgidas alrededor de la persona y sus características individuales pueden dar como resultado estrés. El estrés se manifiesta a través de las funciones fisiológicas, conductuales, de funcionamiento y síntomas subjetivos.

Los estudios acerca del estrés ocupacional toman en consideración los síntomas subjetivos para poder medir las reacciones del estrés. Los síntomas psicológicos y psicósomáticos en diferentes grupos de profesionales, muestran estar en relación con el estrés.

Estresores del trabajo.- El contenido y desafío del trabajo afectan el bienestar individual. El bienestar y la satisfacción son dependientes esencialmente, de las características del individuo, así como de las habilidades para el trabajo y las demandas que exige.

Debe existir un balance entre las demandas ocupacionales y las características personales para que el trabajo sea percibido como un reto, no obstante, ello no debe ser causa ni de una baja ni de una sobrecarga laboral.

El contenido de la tarea es un motivador importante en el trabajo del personal de cuidado de la salud. Sin embargo, a veces el reto ocupacional puede causar una sobrecarga cualitativa.

Una de las metas de la organización del trabajo es la planeación

del tiempo de las tareas, por lo que siempre existe suficiente cantidad de trabajo por hacer, se ha considerado a la carga cuantitativa como el principal problema de los médicos.

Generalmente, una gran responsabilidad, es considerada como un estresor ocupacional esencial, la responsabilidad en el trabajo, debe concernir de inmediato a la seguridad de los humanos, su desarrollo y salud. La responsabilidad puede también concernir a los materiales de valor que se usan en el trabajo generalmente y a la seguridad con que se utilicen.

En lo que se refiere al rol conflictivo y la ambigüedad del mismo, cada uno de los trabajadores deben conocer sus obligaciones, si el trabajador no tiene un gran conocimiento, esa situación es causa de la ambigüedad en el rol pero, si el rol del trabajo es claro, él no experimenta conflicto alguno en cuanto a demandas y órdenes.

Se dice que las demandas conflictivas se encuentran, generalmente, en los trabajos que tienen un contenido de reto.

El clima organizacional y el contacto social, en general son importantes determinantes de la satisfacción en el trabajo. Si existen problemas en el área de contacto social, ello puede conducir a negligencia para cumplir con las obligaciones, así como insatisfacción en el trabajo. Una falta de cooperación también indica problemas en el clima organizacional.

Los turnos, su división y los días festivos son considerados un problema muy grande, en la medida en que los empleados experimentan mucha dificultad para dormir después de un turno nocturno o, en un turno de tarde prolongado.

El tipo de turno incrementa el estrés, pues se experimentará siempre como un estresor, que no puede ser evitado en la profesión del personal de cuidado a la salud.

Las reacciones al estrés y los síntomas subjetivos de estrés se clasifican en psicológicos y psicosomáticos. La ansiedad, el nerviosismo, la tensión, la depresión y la irritabilidad están relacionados con los síntomas psicológicos.

El dolor de estómago, dolor en el pecho, la taquicardia, los dolores de cabeza, las náuseas, la fatiga, la memoria y sus problemas, dificultades para concentrarse y dormir, así como las actitudes negativas en el trabajo, son considerados como síntomas psicosomáticos típicos.

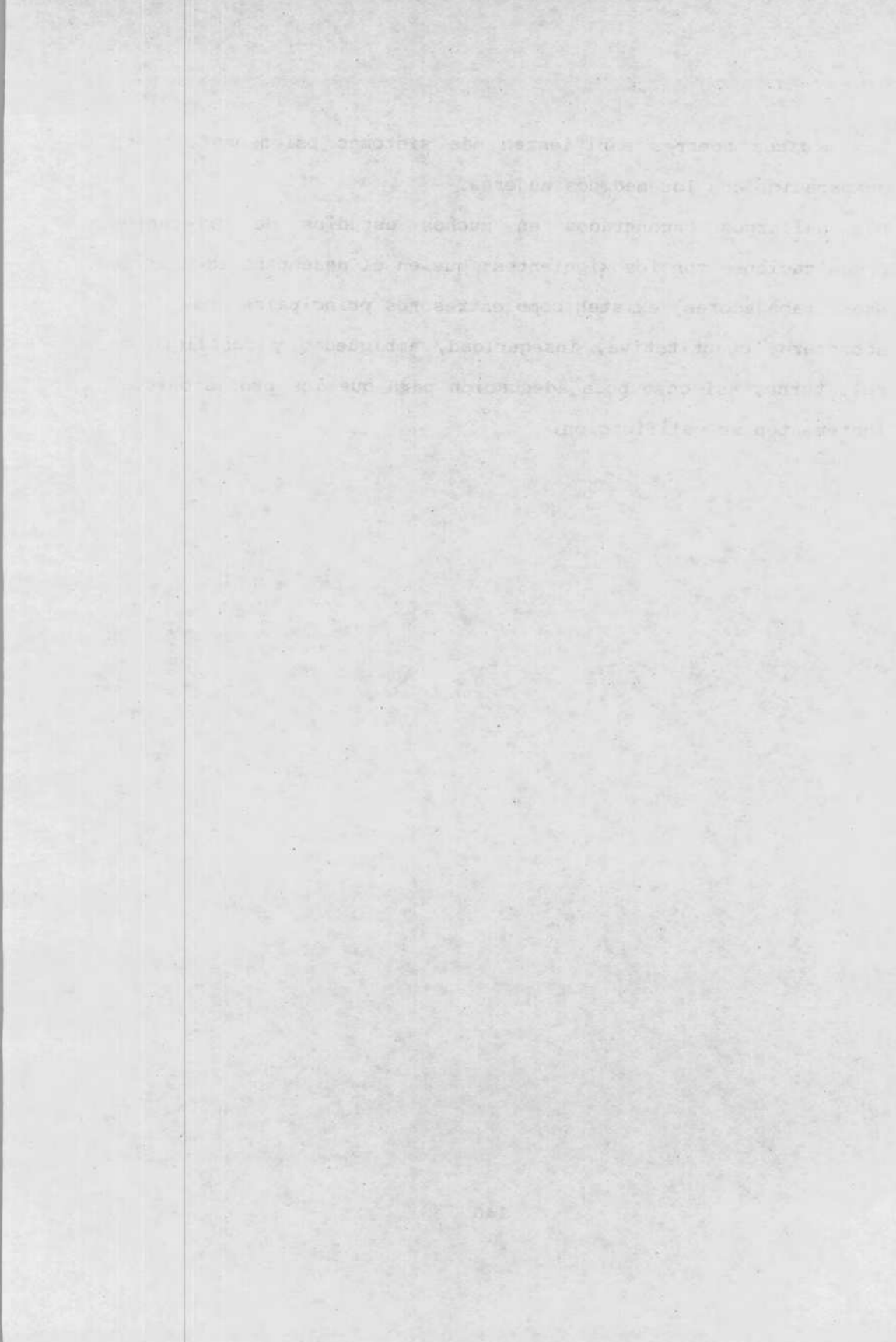
Cuando los estresores y las reacciones de estrés sufridas por el personal dedicado a los cuidados a la salud se comparan con el estatus laboral, se observa por ejemplo, que las enfermeras de planta experimentan más reacciones de estrés que las enfermeras ayudantes o eventuales.

El concepto de fatiga se refiere a la pérdida de fuentes psicológicas, sociales y fisiológicas, así como de motivación ocupacional.

Los médicos estudiados reportaron más síntomas psicológicos y menos síntomas psicosomáticos comparados con las enfermeras.

Los médicos hombres manifiestan más síntomas psicosomáticos en comparación con los médicos mujeres.

Los hallazgos encontrados en muchos estudios de diferentes organizaciones son los siguientes: que en el desempeño laboral de esos trabajadores, existen como estresores principales una sobrecarga cuantitativa, inseguridad, ambigüedad y conflicto de rol, turno, así como poca adecuación para que los profesionistas incrementen su calificación.



HISEOTT R.

"JOB STRESS AND OCCUPATIONAL BURNOUT, GENDER DIFFERENCES AMONG MENTAL HEALTH PROFESSIONALS"

"EL ESTRES EN EL TRABAJO Y LA FATIGA OCUPACIONAL, DIFERENCIAS DE GENERO ENTRE PROFESIONISTAS DE LA SALUD MENTAL"

SOCIOLOGY AND SOCIAL RESEARCH. VOL. 74 NO. 1

1989 PP.10-13

OBJETO DE ESTUDIO

Explorar la relación específica entre la presencia de los estresores en el trabajo y la fatiga ocupacional de trabajadores (enfermeras, psiquiatras, ayudantes, psicólogos, trabajadores sociales, terapeutas, etc.) en salud mental en el hospital psiquiátrico, para identificar y discutir las diferencias más importantes entre profesionistas hombres y mujeres.

METODOLOGIA

Se escogió un hospital psiquiátrico de más de 400 camas y con una población empleada de 700 personas, que brinda servicios tanto a pacientes con período corto de atención, de hospitalización prolongada, así como de cuidado al anciano y dependientes de alcohol y drogas.

Se tomó una muestra de 123 sujetos, 41 enfermeras psiquiátricas, 37 ayudantes de enfermería, 45 profesionistas (psicólogos,

trabajadores sociales, terapeutas, etc.) con una proporción casi igual de hombres y de mujeres.

Se realizaron entrevistas estructuradas, en relación a cómo percibían el estrés en el trabajo y la fatiga ocupacional.

Para medir la fatiga se ocupó el Inventario de fatiga de Maslach, en el cual se explora el sentimiento de realización, despersonalización y fatiga emocional en el trabajo.

Se manejaron como estresores: a) Turno de 12 horas, b) Trabajar en un piso especial para pacientes difíciles; y c) Número de pacientes atendidos.

RESULTADOS:

Se obtuvo que, con respecto a los estresores manejados, existen muy poca diferencia entre hombres y mujeres a excepción de que los hombres sienten que pueden crear un ambiente de relajación con los pacientes, aunque se perciben más frustrados en el trabajo. En tanto que las mujeres creen ser, a través de su trabajo, una influencia positiva para la vida de los pacientes, por lo que no se sienten frustradas en su trabajo.

Para los hombres los estresores son la baja realización de la tarea y alta fatiga emocional, no así en las mujeres.

Para los hombres existe una fuerte relación entre estresores y fatiga, pero no así para las mujeres.

El personal de enfermería masculino, enfrenta mayor riesgo de ser atacado e injuriado por el hospital cuando tiene problemas con pacientes psiquiátricos, este elemento de riesgo combinado con los estresores del trabajo y las largas jornadas, le provocan

incremento en el nivel de estrés y, consecuentemente, fatiga emocional. Una de las causas puede atribuirse al rol que desempeñan hombres y mujeres, por ejemplo, los enfermeros ayudan a controlar a los pacientes, las enfermeras no.

Los hombres tienen un mayor contacto con los pacientes, ya que estos son más requeridos cuando los pacientes están muy agresivos y los tienen que controlar y por eso se sienten más estresados, cuando piensan en los problemas de ser atacados por un paciente psiquiátrico.

Entonces, una de las causas principales de la diferencia, es el rol que se desempeña y la responsabilidad del mismo.

Entre los profesionistas de salud mental una estrategia para reducir el potencial de estrés y los síntomas de fatiga, es la rotación frecuente de puesto dentro del trabajo, con el objeto de reducir los efectos acumulativos de los estresores.

HAMILTON V.

"UNEMPLOYMENT, DISTRESS, AND COPING: A PANEL STUDY OF AUTOWORKERS"
"DESEMPLEO, DISTRES Y SU MANEJO: UN ESTUDIO DE TRABAJADORES
AUTOMOTRICES"

JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY VOL. 65 NO. 2

1993 PP. 234-247

OBJETO DE ESTUDIO

Incluir medidas de la depresión, ansiedad y problemas somáticos,
desde el aspecto teórico y empírico.

Dohrenwend, Krasnoff, Askenasy en un estudio realizado señalan que
el desempleo se considera como un evento altamente estresante en la
vida.

Buss y Redburn, entre otros, han hecho estudios sobre el desempleo
y refieren que éste está asociado significativamente y en forma
temporal, con ciertos síntomas como son los de tipo de enfermedades
físicas, hostilidad, paranoia, problemas de dependencia alcohólica,
conflictos familiares, desmoralización, depresión, ansiedad y
síntomas somáticos.

Cuando las plantas o industrias cierran, el sentimiento que causa
el desempleo constituye una pérdida de fe y el individuo pierde el
control de la situación.

Cobb y Kasl, en 1977, señalaron que la ansiedad raramente se

presenta tempranamente en la experiencia del individuo, y que el estrés o angustia es, por lo general, lo primero que el individuo siente, pero parece ser que la depresión puede ser, relativamente, lo último que siente el individuo.

Hipótesis No. 1

Se espera reproducir ciertos patrones que con anterioridad se observaron, tales como que la depresión, es una consecuencia del desempleo, que más tiempo dilata en aparecer en el sujeto, en comparación con la ansiedad o la somatización.

Hipótesis No. 2

Bajo estas condiciones de cierre de la planta, se espera comprobar que los empleados más depresivos, pueden ser los subsecuentes desempleados.

Decisiones de Enfrentamiento

Lazarus y Folkman, según su apreciación acerca del proceso de estrés, dicen que la primera actitud del individuo es tomar en cuenta las situaciones y, después va a enfrentarse y manejar dichas situaciones.

El manejo y enfrentamiento ante el factor estresante puede ser de tipo cognoscitivo o conductual referido a los esfuerzos que el individuo realice para manejar ciertas demandas, tanto internas como externas, que él aprecia y que pueden ser mayores a los recursos de cada persona.

El estar empleado no siempre es tan bueno como se piensa, en la medida en que un trabajo puede no ser satisfactorio para la persona, de igual modo el ser reemplado a veces es estresante, ya que puede ser un trabajo que realmente no se deseaba. Asimismo el no tener trabajo no siempre necesariamente es una situación estresante, a menos que una persona busque trabajo y no lo encuentre.

Se dice que cuando una situación se controla, se enfoca la acción en el problema y afecta la salud mental, pero que cuando una situación es incontrolable, la emoción está enfocada a enfrentarse y se pueden obtener mejores resultados para la salud mental.

Hipótesis No.3

Los niveles finales de depresión pueden reflejarse en dos factores, primero: tiene o no trabajo, el segundo: que la depresión puede ser aliviada en relación al éxito del trabajador en alcanzar sus metas en un corto plazo.

METODOLOGIA

En noviembre de 1986, la General Motors avisó que cerraría 9 plantas, dos más en 1990, el cierre de las primeras se llevaría a cabo en 1987.

El cierre afectaría a 29,000 empleados, la gran mayoría en el estado de Michigan. A los empleados se les extendió el tiempo de atención médica a 2 años después del cierre y los que contaban con 10 años de antigüedad tenían la garantía de obtener el dinero de su retiro.

El primer grupo se entrevistó entre agosto y octubre de 1987, y se midieron, a base de cuestionarios: estatus financiero, salud física y mental, problemas familiares, culpa y ayuda social, vida cotidiana, historia laboral y planes futuros. El total de la muestra fue de 1,597 personas; 831 eran desempleados y 766 empleados.

El segundo grupo fue entrevistado en el período de otoño invierno de 1988, las entrevistas se realizaron por teléfono y personalmente, las preguntas del cuestionario fueron las mismas. La muestra estuvo constituida por 1,288 sujetos de los cuales 651 estaban empleados y 637 desempleados.

Para el tercer grupo las entrevistas se realizaron por teléfono, se llevaron a cabo en otoño e invierno de 1989, la muestra contaba con 841 desempleados y 166 empleados.

Variables dependientes: 33 preguntas que medían síntomas de angustia o distrés aplicando la (Hopkins Symptomms Check list) aparte la depresión se midió con una pregunta.

Variables independientes: desempleo, cierre versus desempleo, las decisiones de enfrentamiento.

Variables contraladas: raza, género y estado civil.

RESULTADOS

El estado de depresión, desde ansiedad hasta somatización puede tener tres formas activas: la primera: tipo de distrés o angustia y desempleo; la segunda: tipo de distrés y el tiempo en que se realizó la entrevista, la tercera: la relación entre el tipo de distrés, tiempo de entrevista y el desempleo.

Definitivamente el desempleo tiene una gran correlación con la angustia y depresión, en relación con el tiempo de duración. Lo cual apoya a la primera hipótesis.

También se encontró una gran diferencia entre mujeres, jóvenes, y los que no tenían ingresos altos; los primeros mostraron alta depresión, no así los demás.

En cuanto a raza, los negros se sintieron más afectados por el desempleo.

También se observó el impacto en la salud mental producido en los empleados con menos antigüedad, en situación de desempleo.

Se encontró que el desempleo está asociado con depresión y la depresión está asociada con un posterior desempleo que apoya a la segunda hipótesis.

En cuanto a la tercera hipótesis, se encontró que el paso entre la decisión de enfrentamiento del empleado y el resultado objetivo es crucial, para entender el curso o dirección de la depresión.

Los problemas financieros y los pagos mensuales pueden hacer que el trabajador permanezca en un trabajo a pesar de que esté deprimido por trabajar en el mismo.

Estos resultados simplemente muestran que: las características individuales del sujeto que decide, el enfrentamiento del sujeto al problema, junto con la congruencia o incongruencia de los resultados de desempleo, afectarán la depresión del trabajador o del sujeto.

DOOLEY D.

"UNEMPLOYMENT AND ALCOHOL DISORDER IN 1910 AND 1990: DRIFT VERSUS SOCIAL CAUSATION."

"DESEMPLEO Y ALCOHOLISMO EN 1910 Y 1990: TENDENCIA VS. CAUSALIDAD SOCIAL"

JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY NO. 65

1992 pp. 277-290

OBJETO DE ESTUDIO

La comparación de ambos estudios sobre el desempleo y el alcoholismo en 1910 y 1990.

A pesar de los años, aún existen controversias con respecto a la relación entre desempleo y salud mental.

Un problema de estudio es aquel que se interesa por la dirección de la causa: problemas de conducta causan la pérdida de trabajo o, la pérdida de trabajo causa un problema conductual o, ambos.

Otro problema de estudio es el que pertenece a la severidad del distrés asociado con el desempleo.

Existen evidencias de asociación entre alcoholismo y desempleo.

Este artículo hace una revisión y comparación del problema del alcoholismo de 1910 y 1990 y las tendencias de las causas sociales.

Uno de los hallazgos importantes es la asociación entre la privación que sufre el desempleado y la extrema desorganización en el plano familiar.

DESMORALIZACION VERSUS PATOLOGIA GRAVE

Jahoda (1982) distingue entre los desempleados dos hechos importantes; por un lado, una enfermedad mental, frustración, estado depresivo, aburrimiento, ansiedad o sentimientos de aislamiento e inutilidad; por el otro, en un porcentaje menor de desempleados se ven manifestaciones de desórdenes psiquiátricos.

Diferentes desórdenes conductuales provienen de distintos procesos causales, algunos tienen un origen más somático y otros más psicosocial.

Un desorden conductual muy común asociados al desempleo, es el alcoholismo, de acuerdo con estudios realizados por Forcier, 1988.

Pocos estudios longitudinales asocian la pérdida de trabajo con ciertas variables que incrementan el consumo de alcohol (Kasl & Cobb, 1982). Estos estudios tienden a ser limitados dada el tamaño de muestra utilizada o, por la ambigüedad de las medidas usadas en las variables dependientes (cantidad de alcohol que se ingiere).

En un estudio realizado en 1910 Marienthal menciona un incremento del alcoholismo, pero, la privación económica de los sujetos estudiados fue tan grande que, es probable que fuera imposible la compra de alcohol.

LA TENDENCIA VERSUS CAUSAS SOCIALES

Rowntree y Lasker encontraron que, el hombre que pierde su trabajo por insatisfacción, no solamente tiene como origen esa causa, sino que además existe una lista inmensa de posibles causas encabezada por el alcohol, al que le siguen vivir en una casa pobre, trabajar en un lugar en el que no está utilizando sus habilidades debidamente, no tiene intereses ni ambiciones, etc., todas ellas son causas sociales que llevan al alcoholismo.

Jahoda (1982) menciona que, en sus estudios tal vez las causas sociales y las explicaciones de tendencias, son secuenciales, el estrés o la insatisfacción en los trabajos pueden ser causa de alcoholismo y la desocupación, que conllevan a la pérdida de trabajo y hacen que la tendencia descienda.

Rowntree & Lasker también observaron en el desorden conductual, evidencias de las tradicionales causas sociales y los efectos adversos del desempleo (pobreza), así como que ciertas clases de trabajos pueden contribuir al alcoholismo.

Las medidas para hacer la investigación de York de 1910 sobre desempleo difieren con las definiciones modernas, además, se hicieron en un grupo de miembros de un sindicato solamente.

A pesar de que no existe comparación con las medidas actuales de desempleo, la prevalencias de las condiciones de desempleo para el estudio de York son invaluablees porque asimismo buscaron las condiciones y efectos en la pérdida de trabajo.

Lo que llamaban intemperance (alcoholismo) en el trabajo, en 1910, es una definición muy cerca al concepto de alcoholismo utilizado en la actualidad pero, difieren de los diagnósticos psiquiátricos del presente.

RAZONES PARA EL DESEMPLEO

En resumen, los hallazgos del estudio de York de 1910, con una muestra de 722 desempleados hombres que habían trabajado anteriormente muestran que, las razones retrospectivas para dejar su trabajo se pueden categorizar en: (intemperance) alcoholismo, así como alguna otra causa personal (limitaciones físicas, edad, flojera, etc.) y, algunas causas no personales (no controlables dentro de la empresa).

PROBLEMAS EN LAS EVIDENCIAS DE CAUSAS SOCIALES

Uno de los problemas para interpretar el resultado arrojado en el estudio de York de 1910 es que las definiciones de abuso en el consumo de alcohol, no son equivalentes a las usadas hoy en día.

Otro problema para la interpretación es que la incidencia de (intemperance)alcoholismo en los empleados estudiados por York no es conocida.

ESTUDIO EPIDEMIOLOGICO CATCHMENT AREA (ECA)

El Instituto Nacional de Salud Mental ayudó a que se llevara a cabo un estudio epidemiológico sobre un estudio longitudinal de desórdenes conductuales.

La muestra fue de aproximadamente 10,534 entrevistados de 3 diferentes lugares, se usó la escala de entrevista de diagnóstico de acuerdo a las categorías propuestas por el DSM-III.

RESULTADOS

Se mostró que los hombres están más propensos al alcoholismo en comparación con las mujeres, lo mismo sucede en los jóvenes en comparación con los viejos.

Los hallazgos, basados en el estudio epidemiológico en los Estados Unidos de Norteamérica en 1990, parecen corroborar los resultados encontrados en el estudio de York en 1910, el desempleo está relacionado, por lo menos, con un desorden conductual, en este caso, el problema de consumo de alcohol.

La asociación entre pérdida de trabajo y el alcoholismo parece ser debido a una causa social. Estos hallazgos son consistentes con una relación recíproca en donde el problema del consumo del alcohol y el desempleo influyen uno al otro.

Se piensa que el problema de consumo de alcohol desarrolla estados de deterioro en la vida social o en los roles de trabajo, cuando se excede en el uso, hasta llegar a una dependencia total. Este hecho aparece en las estadísticas que muestran el número de personas

desempleadas y la mortalidad, debido a la cirrosis hepática.

PHELPS S.

"WHEN WOMEN LOSE THEIR JOBS"

"CUANDO LAS MUJERES PIERDEN SU TRABAJO"

PERSONNEL JOURNAL VOL. 70 AUGUST

1991 PP.64-69

OBJETO DE ESTUDIO

Analizar el papel de las mujeres a nivel ejecutivo y el rol sexual que culturalmente se ha establecido.

METODOLOGIA

Se tomó una muestra de 64 ejecutivos en una empresa gubernamental del sur de California. Entre ellos, 18 eran mujeres, sus edades eran mayores que las de los hombres; la mitad eran solteras y su salario era un poco menor que el de los hombres.

Se estuvieron haciendo entrevistas y observaciones a los 64 ejecutivos durante 2 años.

Para comprender completamente las diferencias entre hombres y mujeres, debe entenderse primero los roles sexuales y cómo influyen las condiciones culturales.

Por ejemplo, toda la vida se le ha transmitido al hombre el mensaje de que debe ser fuerte y hacer las cosas con rudeza, que debe ganar

mucho dinero y tener un buen puesto de trabajo. Como lo dice Warren Farrel en su best seller "Why Men Are The Way They Are", el único sentimiento que tiene y debe obtener el hombre es el éxito. Como una necesidad para formarse y ser exitoso, el hombre debe triunfar siempre en su trabajo, familia, negocios, obtener buen salario, etc. Una pérdida de trabajo podría significar para él una necesidad de urgencia para obtener otro éxito lo más rápido posible, pues si no, la sociedad, los amigos, la familia, etc., comenzará a hablar mal de él, por no estar cumpliendo con su rol.

La identidad de una mujer, fundamentalmente, es más estrecha pues se restringe a la obtención de una satisfacción en las relaciones, no sólo con su pareja sino en el trabajo y con sus colegas, entonces una pérdida de trabajo propicia que sea juzgada, sólo en la parte que corresponde a las relaciones, en la medida que si elige realizarse en su carrera o profesión, ello no le permitirá un balance entre las diferentes facetas de su vida y dentro de su rol. Culturalmente, las condiciones que se le han atribuido al hombre y, se espera sean llenadas, es el rol del soporte familiar, jefe de familia y proveedor del alimento.

Culturalmente se espera de la mujer que sea una ama de casa y puede elegir entre emplearse o no. La presión de la mujer para conseguir otro trabajo, puede producir en ella problemas de autoestima.

En el hombre es distinto, pues de él se espera que sea fuerte y que, con agresividad, busque otro trabajo, incluso es típico que no

busque ayuda psicológica ó admita que tiene problemas de estrés.

La mujer aprende desde muy temprano cómo manejar las demandas de su familia, trabajo y casa al mismo tiempo, sin embargo, no es mal visto que busque ayuda, consejos o alguien que le escuche cuando se siente con problemas.

Como dice Charmayne Bohman, psicoterapeuta, el hombre sólo tiene un rol y la mujer tiene varios roles. Las mujeres son madres, hijas, profesionistas, con todas las responsabilidades que cada uno de esos roles implica.

Por eso, la mujer está acostumbrada a trabajar globalmente, integrando casa, familia, hijos, trabajo, esposo, escuela y comunidad al mismo tiempo. Entonces un cambio en cualquiera de las áreas, como podría ser perder un trabajo, puede afectar las demás áreas. En un día normal una mujer puede experimentar identidad confusa porque su vida es muy compleja.

Ahora bien, existen casos en los que tanto las mujeres como los hombres perciban que hayan dado todo por el trabajo, entonces, la pérdida del trabajo les hace sentir que están desbalanceados totalmente.

Por lo general en las mujeres que cuentan con trabajos de alta posición jerárquica, su trabajo representa la máxima prioridad de

sus vidas, por lo que, o son solteras o se divorcian, ya que al hombre no le gusta tener por esposa a una ejecutiva de alta posición.

De esto se desprende que, en las empresas, se trate de forma diferente al hombre y a la mujer, ya que culturalmente se tiene la idea de que el hombre necesita el trabajo y para la mujer no es indispensable.

RESULTADOS

- 1.- El proceso de las distintas necesidades es diferente tanto para el ejecutivo hombre que para la mujer.
- 2.- La mujer a menudo tarda más en hacer cualquier tipo de transacción, se estimó un porcentaje del 38% más tiempo que en los hombres.
- 3.- La distinción del rol sexual aún existe.
- 4.- Las mujeres tienen diferente perspectiva que sus colegas hombres.

Una de las soluciones para que no existiera la discriminación hacia la mujer sería cambiar las normas y costumbres culturales, formar más grupos de discusión para apoyar a las mujeres, que los hombres entiendan que la mujer es suficientemente capaz para desempeñar cualquier trabajo y que hubiera mayor identificación, por parte de los reclutadores, hacia la mujer.

ESTRYN M.

"STRESS AT WORK AND MENTAL HEALTH STATUS AMONG FEMALE HOSPITAL WORKERS."

"EL ESTRES EN EL TRABAJO Y LA SALUD MENTAL ENTRE MUJERES TRABAJADORAS DE HOSPITAL".

BRITISH JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE VOL. 47

1990 pp. 20-28

OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de este estudio es analizar la relación entre los estresores del trabajo, factores sociodemográficos y niveles de estrés entre el personal de cuidado a la salud en varios puestos.

METODOLOGIA

La investigación se realizó en enero de 1986, la muestra incluyó a 1,505 mujeres, se tomaron como base 12 hospitales públicos en la ciudad de París, se escogieron 26 departamentos para cubrir todas las especialidades, excepto psiquiatría y mujeres médicos. Para cada especialidad se escogieron 2 departamentos en 2 hospitales diferentes, el 21% trabajaban en maternidad, 30% en el departamento médico, 39% en cirugía, 11% en cuidado intensivo, 9% en el departamento de geriatría.

A la muestra se le aplicó el cuestionario general de salud.

Se realizaron también estudios ergonómicos en 10 departamentos, en los cuales estaba una enfermera en cada turno (matutino, vespertino y nocturno).

Indicadores de Salud.- Los desórdenes psicológicos pueden ser: cansancio, mareo, dolor de cabeza, problemas del sueño, problemas sexuales, agresividad y malestares psicosomáticos. Después del estado de fatiga e insatisfacción el sujeto puede presentar un episodio depresivo mayor.

Condiciones ocupacionales y de trabajo.- Se agrupó a las mujeres en 5 categorías ocupacionales: 43% enfermeras, 32% auxiliares de enfermera; 7% personal de apoyo; 13% personal de apoyo calificado en cuidado, como jefas de enfermeras y nutriólogas; y 5% secretarias, laboratoristas y trabajadoras sociales.

Del total, 63% trabajaban en el turno matutino, 20% trabajaban en el turno vespertino y 17% trabajaban en el turno nocturno.

Factores sociodemográficos: Factores conocidos por estar relacionados con la salud mental, pero que son también confusores potenciales: edad, estado civil, número de hijos en casa y, deseos de cambiar de casa.

RESULTADOS

Las incapacidades por problemas mentales y de sueño causaron 3,080

días perdidos entre un total de 25,433 días laborales. Esta constituyó la tercera causa, después de los desórdenes musculoesqueléticos y problemas durante el embarazo. La fatiga y el deterioro de sueño fueron más frecuentes entre los auxiliares de enfermera y otras categorías a nivel de apoyo.

La única asociación observada con relación al turno fue la alta proporción de deterioro del sueño, entre las trabajadoras nocturnas.

A pesar de que los niveles de estrés variaron grandemente, de acuerdo a la ocupación, los altos niveles identificados no siempre fueron encontrados en la misma ocupación.

El trabajo estresante fue especialmente alto entre algunas trabajadoras de apoyo y, en un grado menor, entre las auxiliares de enfermeras; mientras que, la carga mental, se manifestó alta para los grupos de enfermeras, personal calificado de apoyo y otras ocupaciones.

La tensión debida al horario se expresó más en los grupos de enfermeras y auxiliares de apoyo.

El trabajo estresante y la preparación insuficiente, no varió de acuerdo al turno. El turno nocturno se caracterizó por una baja carga mental, mientras que el vespertino, por altos niveles de tensión debido a los horarios. Todos los índices de estrés estuvieron significativamente relacionados con una alta carga mental, insuficiente entrenamiento, la tensión debido a horarios y el alto nivel de trabajo estresante. Resumiendo, mientras más carga mental, entrenamiento insuficiente, y tensión debido al horario,

mayor índice de estrés.

Entre otros factores ocupacionales, no hubo relación significativa entre el número de años de trabajo en hospital y la salud mental de los trabajadores. Sin embargo el tiempo de viajar diariamente al trabajo estuvo asociado con fatiga y el uso de ciertos medicamentos estuvo relacionado con la carga de trabajo y con fatiga.

La fatiga y el deterioro de sueño fueron significativamente más frecuentes cuando había hijos en casa; el deterioro de sueño fue más frecuente entre la gente de mayor edad.

En cuanto a las diferencias de acuerdo al puesto, se encontró que las enfermeras de planta comparadas con las enfermeras ayudantes y las de apoyo, las primeras tienen mayor riesgo de fatiga y deterioro de sueño.

En cuanto a los horarios, las trabajadoras en el horario nocturno tienen más riesgo de deterioro del sueño y fatiga que las del turno de la mañana.

El deterioro del bienestar estimado por los 5 indicadores de salud mental fueron más frecuentes entre gente de apoyo cuando los factores estresantes eran más altos.

A N E X O CAPITULO II
EL TRABAJADOR Y LOS ESTRESORES SUBJETIVOS
NIVEL SUBJETIVO

Hacemos un breve resumen con la finalidad de recordar lo tratado en el capítulo II de esta tesis.

Este nivel es en el que los autores pretenden explicar la relación "trabajador-estrés-salud", en el cual quedan involucrados las características individuales, la personalidad, motivación, etc.

A continuación enlistamos los artículos que sirvieron de base para este capítulo, en el mismo orden de aparición.

- 1.- Krumm, E. "Mad at the World"
- 2.- Lara, H. y Trejo, M. "Motivación Laboral, Estilo Cognoscitivo y Enfermedad"
- 3.- Muhammad, J. "Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems and Turnover Motivation"
- 4.- Kawakami, N. "Effects of Job Stress on Occurrence of Major Depression in Japanese Industry a Case Control Study Nested in a Cohort Study"
- 5.- Fontana, D. "Stress Levels, Gender and Personality Factors in Teachers"

- 6.- Vite, S. "Antigüedad Laboral y Relación con la Autoestima de la Mujer"
- 7.- Cooper, C. "Occupational Stress Among International Interpreters"
- 8.-Spector, P. "Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes : A comparison of Multiple Data Sources"
- 9.- Burke R. "Work Stress, Role Conflict Social Support and Psychological Burnout Among Teachers"
- 10.- Salas, E. "Estrés Ocupacional y Seguridad, una Revisión e Implicaciones para la Investigación y la Práctica"
- 11.- Romero, O " Poder, Afiliación, Estrés y Estado General de Salud"
- 12.- Feather, N. "Expectancy-Value Theory and Unemployment Effects"
- 13.- Carayon, P. "Job Design and Job Stress in Office Workers"
- 14.- Schonfeld, I. " A longitudinal Study of Occupational Stressors and Depressive Symptoms in First Year Females Teachers"
- 15.- Jones, G. "Subjective Underemployment and Psychosocial Stress: The Role of Perceived Social and Supervisor Support"
- 16.- Tomaka, J. "Effects of Self Deception, Social Deserability and Repressive Coping on Psychophysiological Reactivity to Stress"
- 17.- Munton, A. "Job Relocation, Stress and The Family"
- 18.- Wilson, B. "U.S. Businesses Suffer From Work Place Trauma"
- 19.- Epstein, S. y Katz, L. "Coping Ability Stress, Productive Load, And Symptons"
- 20.- Nowack, K. "Psychosocial Predictors of Health Status"

- 21.- Garvey J. y Klein, K. "Relationship of Life Stress and Body Consciousness to Hypervigilant Decision Making"
- 22.- Frone, M. "Intolerance of Ambiguity as a Moderator of the Occupational Role Stress-Strain Relationship: A meta Analysis"
- 23.- Li-Ping-Tang, T. " The Effects of Hardiness, Police Stress, and Life Stress on Police Officer's Illness and Absenteism"
- 24.- Cummins, R. "Job Stress and the Buffering Effect of Supervisory Support"
- 25.- Barnett, R. "Men's Job and Partner Roles: Spillover Effects and Psychological Distress"
- 26.- Sutherland, V. "Identifying Distress Among General Practitioners: Predictors of Psychological Ill-Health and Job Dissatisfaction"
- 27.-Rosengren, A. "Risk of Coronary Heart Disease in Middle-Aged Male Bus and Tram Drivers Compared to Men in Other Occupations: A Prospective Study"
- 28.- Winefield, A. "Spare Time Use and Psychological Well-Being in Employed and Unemployed Young People"
- 29.- Raymond, B. "Sense of Coherence Life Stress, and Psychological Distress: A Prospective Methodological Inquiry"

KRUMM J.

"MAD AT THE WORLD" "ENOJADO CON EL MUNDO"

MUSCLE & FITNESS MARCH. 1992

PP. 112-114, 218,224

OBJETO DE ESTUDIO

Estudiar la relación entre hostilidad y tipo de conducta de personalidad "A".

Muchos estudios han relacionado la hostilidad con el incremento del riesgo de contraer ciertas enfermedades cardiovasculares.

A través de los años, la persona va manifestando problemas de salud tales como presión alta, enfermedades del corazón, así como un incremento en el nivel de ciertas hormonas.

Se habla de que existen dos tipos de personalidad; A y B; el Dr. Redford B. Williams, realizó un estudio en el cual investiga aspectos relacionados con la hostilidad y encontró que ésta está más relacionada con elementos tóxicos que con el tipo de conducta en la personalidad A.

Señala además que la hostilidad, (en términos de cómo se maneja en el Centro de Medicina Duke) involucra todo lo relacionado con el enojo, cinismo en la relación interpersonal y la falta de creencia o confianza en dichas relaciones.

En los años de 1964-66, en la Universidad de Carolina del Norte, se efectuó un estudio que contenía como muestra 4,710 alumnos que tenían una edad promedio de 19 años y que, en la actualidad esos

mismos sujetos tienen un promedio de edad de 40 años; dicho estudio fue acerca de la personalidad. En él se efectuaron tests de personalidad, teniendo como resultado, en 1966, altos rasgos de hostilidad y, en la actualidad, 1987, los mismos sujetos tienen problemas de colesterol alto.

Refiere también, que la hostilidad contribuye a que la persona pueda tener problemas de enfermedades de tipo coronario, colesterol alto y efectos en cambios de conducta y obesidad.

Asimismo, encontraron que las personas con un alto rasgo de hostilidad, son más propensas a fumar y es más difícil que puedan dejar de hacerlo.

Encontraron también 2 diferentes mecanismos fisiológicos que podrían hacer a la persona hostil con más riesgo de enfermedades cardiovasculares: en primer lugar, que reaccionan más fuertemente a los estresores (se efectúa una gran reacción en el sistema nervioso simpático, haciendo que las hormonas corticoideas y las catecolaminas aumenten); y, en segundo que, el sistema nervioso parasimpático no pueda funcionar tan efectivamente para hacer frente a los mecanismos que se activan con el estrés.

En los individuos hostiles, su presión arterial aumentará de acuerdo con la magnitud de incremento de su enojo, así también las pulsaciones o ritmo cardíaco se acelerará y, la tensión muscular disminuirá.

Un estudio de laboratorio reciente, en el cual se midieron las respuestas al estrés en dos grupos de mujeres estudiantes de preparatoria, mostró lo siguiente:

El grupo hostil respondió con enojo e irritabilidad al momento en que fue criticado su trabajo (la crítica era parte del experimento, pero los sujetos no lo sabían); también se midió la corriente sanguínea en los brazos de los sujetos. El incremento en la corriente sanguínea en los brazos y piernas nos habla de la prioridad de los músculos cuando se está en actitud de pelear o defenderse de los estímulos externos provocados por el hombre, con la finalidad de evitar un daño, como lo dice Suárez, médico que realizó el estudio en el centro de Medicina de Duke.

La hostilidad y los sistemas circulatorios parecen sobrereactuar aun en situaciones que no son físicas. En la teoría se sabe que si las respuestas son lo suficientemente prolongadas y frecuentes, esto puede hacer que se produzca una enfermedad relacionada con la alta presión arterial y del corazón.

En un estudio que se hizo en la Asociación Americana del Corazón en 1991, encontraron que hubo un incremento de arteriosclerosis en los hombres, siendo los mismos que reportaron altos rasgos de hostilidad en el cuestionario que se les aplicó.

Más tarde, en 1991, en la Universidad de Toronto se hizo un estudio en dos grupos de personas, uno con presión arterial alta y otro con presión normal, ambos grupos no sabían su condición de salud; el grupo que tenía presión arterial alta actuó más hostil que el grupo de las personas con presión normal. Se concluyó que: a menor hostilidad existe reducción de la presión arterial.

No todos los estudios hacen una correlación entre la hostilidad y la enfermedad del corazón, ello podría ser: bien por el tipo de

variables que usan, o bien que existe diferente nivel de hostilidad, pero lo que sí consideran es que las personas que tienen un alto rasgo de hostilidad en los tests correspondientes, también pueden tener un alto rango en otra conducta específica como por ejemplo una alimentación rica en grasas, falta de ejercicio y el uso de ciertos estimulantes, y, a pesar de ello se le considere sana.

Lo fundamental en todo esto es que el sujeto tenga conciencia de su hostilidad y estado de salud para que trate de hacer algo para remediarlo, por ejemplo, convirtiéndola en un sentimiento positivo de seguridad y confianza en sus habilidades.

Ciertas técnicas pueden ayudar a conseguirlo, así por ejemplo: caminar, reír, tener empatía, no hacer mayores los problemas cuando no son tan grandes y, si el problema es mayor, buscar ayuda profesional.

LARA TAPIA H.

"MOTIVACION LABORAL, ESTILO COGNOSCITIVO Y ENFERMEDAD"

REVISTA MEXICANA DE PSICOLOGIA VOL. 5 NO. 1

1988 PP. 37-43

OBJETO DE ESTUDIO

El presente estudio tiene como motivación fundamental, investigar los aspectos socioculturales que intervienen en la producción de un estilo cognoscitivo característico de nuestra población, y la forma en que éstos intervienen en diversos aspectos conductuales y, en la motivación en el trabajo, así como, la forma en que estos patrones influyen en la etiología de diversos trastornos psiquiátricos, principalmente, de naturaleza psicósomática o psicofisiológica.

La estrecha relación, entre la motivación laboral y la enfermedad, es conocida ampliamente a través de problemas tales como la enfermedad coronaria, la úlcera péptica y la hipertensión arterial. Habitualmente se consideran "enfermedades de ejecutivos" que tienen, como factores conocidos, la relación entre el estrés y la personalidad del sujeto; tal como la descrita por Friedman y Rosenman (1974), en la llamada personalidad tipo "A".

Investigaciones de psicólogos mexicanos como Díaz Guerero en (1982) Fernández Pardo (1981) y Lara Tapia y Trejo Magaña (1984), han mostrado que el comportamiento humano, en nuestra población, se

encuentra altamente relacionado con problemas psicopatológicos inducidos por conflictos socioculturales.

Díaz Guerrero (1982) ha desarrollado la teoría de que el mexicano tiene un estilo pasivo de confrontar al estrés, señala que este peculiar estilo cognoscitivo facilitaría la manifestación de una psicopatología pasiva, como sería los trastornos digestivos o cutáneos, mientras que los sujetos activos tendrían mayor predisposición a la enfermedad coronaria o a la úlcera gástrica.

A su vez, Fernández Prado (1981) y Castillo (1971) encontraron, al estudiar enfermos coronarios, lo mismo que Friedman y Rosenman, al investigar los rasgos de personalidad tipo "A", que existe además, en estos pacientes, un especial manejo cognoscitivo de sus impulsos agresivos y manifestado en el estilo de enfrentar el estrés de la vida en forma hiperactiva, tanto en sus relaciones interpersonales como en el ámbito laboral.

Lara-Tapia y Trejo (1984), al utilizar el marco de referencia de las investigaciones de los autores mencionados, agregan otros aspectos psicológicos en la investigación de estos factores cognoscitivos, tales como la teoría de la frustración-agresión de Dollard, Miller, Doob, Mowrer y Sears (1943), al estudiar pacientes psicósomáticos y neuróticos y encontraron que ambos grupos muestran una importante carga de agresividad, manifestada en el contenido verbal, pero que no correspondía, en todos los casos,

a la manifestación conductual del sujeto.

Estos autores consideran, hipotéticamente, que los sujetos con importantes motivaciones de logro serían, a su vez, confrontadores activos del estrés y llenarían también los niveles teóricos de exigencia sugeridos para ejecutivos: mientras que, aquéllos que presentan niveles de afiliación mayores, serían más frecuentemente confrontadores pasivos del estrés y corresponderían, en la mayoría de los casos, a sujetos menos ambiciosos y con niveles laborales de menor jerarquía.

Se considera también que un sujeto activo, dentro de una cultura pasiva, tendrá, como consecuencia, mayor tensión. El sujeto activo, en una cultura también activa, estará sujeto a un nivel de estrés considerable, debido a las necesidades de logro inducidas por la misma cultura, en referencia a la sociocultura mexicana y la norteamericana.

Por ende, los niveles de frustración podrían ser más mensurables y factibles de observar en cuanto a la respuesta patológica, tanto a nivel de salud física como mental, relacionada con su particular estilo cognoscitivo y conductual.

METODOLOGIA

El estudio se llevó a cabo con 40 sujetos en la clínica de especialidades Gustavo A. Madero del ISSSTE, en la Ciudad de

México, provenientes de la consulta externa de cardiología, dermatología, gastroenterología y psiquiatría, de la misma clínica. A cada uno de los sujetos se les practicó una historia clínica, que incluyó estudios de comprobación de su patología orgánica y, se les aplicó el test de Frustración de Rosenzweig (1965), seleccionado por sus ventajas en la factibilidad de análisis de contenido cognoscitivo de la frustración-agresión, a través de la conducta verbal, elementos que comprenden variables cognoscitivas por investigarse.

RESULTADOS

Respecto a las actividades del sujeto y su motivación para realizarlas, congruentemente con lo descrito para los rasgos de personalidad tipo "A" y, de acuerdo con la descripción psicológica de los trabajadores mexicanos, aquéllos incluidos en el grupo activo, trabajan más por autoestima y motivación hacia su trabajo que por reforzadores externos (situación económica), en menoscabo de su salud física.

Es importante considerar esta variable como elemento cultural, dado que el estímulo económico, que podría encontrarse como motivación de logro en otros ambientes laborales u otras culturas, tiene un peso limitado.

Las mujeres incluidas dentro del grupo de patología pasiva y, dedicadas al hogar, corresponden más al motivo afiliativo descrito por McClelland (1953), respecto a su trabajo, el cual se realiza siguiendo un patrón sociocultural de la mujer mexicana, más por el papel asignado a su sexo que por otra causa; mientras que las de

patología activa tienen, como principal conflicto, el evadir este papel social y la competencia con su papel social según su sexo.

Los manejadores activos del estrés, desde el punto de vista psicológico, deberían valorar el conflicto, la competencia, la acción, la agresividad, la libertad individual, la oportunidad para todos, la independencia, la informalidad más que la forma; y, los aceptadores pasivos del estrés deberían valorar más la armonía, la protección, la dependencia, la cooperación, la ociosidad, los papeles prescritos de las relaciones sociales, la formalidad más que el contenido (Díaz Guerrero 1982).

Psicodinámicamente, deberá haber más hipertensión, úlcera péptica y enfermedades coronarias en los enfrentadores activos del estrés; mientras que en los encaradores pasivos del estrés, deberá haber mayor explotación económica, personal, emotiva y económica de un individuo para otro, asimismo, más agresividad explosiva después de llegar a los límites de su aguante pasivo y, problemas emotivos.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que, en relación con un estilo cognoscitivo particular, en el cual la agresividad se muestra más en el pensamiento, es más ostensible en la verbalización ante el test de frustración. La conducta

operante de los sujetos que presentan una patología activa, corresponde a una personalidad de tipo "A", en la cual la competitividad, principalmente consigo mismo y, su escala de valores, más en función de cuántos éxitos y logros se obtienen, son las características básicas. Esto se relaciona, evidentemente con su motivación laboral, más en función de su personalidad y

necesidades psicológicas personales que de la realidad y del reforzamiento económico del propio trabajo.

Los sujetos de patología pasiva con enfermedades psicofisiológicas de la piel se manifiesta por la aparente incapacidad para enfrentarse al estrés de la vida, conducta neurótica de sumisión y abnegación, más por necesidad que por su propio deseo o, con el aspecto positivo que existe en esta.

Desde el punto de vista psicopatológico, la frustración se manifiesta con la presentación de una patología pasiva, como son las psicodermatosis (neurodermatitis, vitiligo, alopecia difusa y areata).

MUHAMMAD J.

"RELATIONSHIP OF JOB STRESS AND TYPE-A BEHAVIOR TO EMPLOYEES JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PSYCHOSOMATIC HEALTH PROBLEMS, AND TURNOVER MOTIVATION."

"LA RELACION ENTRE EL ESTRES EN EL TRABAJO Y EL TIPO DE CONDUCTA "A" EN LA SATISFACCION EN EL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS, EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, PROBLEMAS DE SALUD PSICOSOMATICOS Y CAMBIO DE MOTIVACION"

HUMAN RELATIONS, VOL. 43, NO. 8

1990 pp. 727-738

OBJETO DEL ESTUDIO

El presente estudio examina la relación entre el estrés en el trabajo, los estresores en el trabajo y el tipo A del patrón de conducta, con la satisfacción en el trabajo, el compromiso organizacional, los problemas de salud psicosomáticos, y la motivación en un grupo de enfermeras que trabajan turno completo.

El Estrés En El Trabajo (Job Stress) puede verse como una reacción individual hacia las características del ambiente de trabajo que parecen amenazantes al individuo, indicando tan sólo un pobre paso entre las habilidades del individuo y el ambiente de trabajo en el que las excesivas demandas son dirigidas al individuo, es decir, que el individuo no está totalmente capacitado para manejar una

situación particular. No obstante la variación conceptual, el estrés del trabajo, por lo general resulta del rompimiento de la homeostasis de lo fisiológico y psicológico forzando desviaciones del funcionamiento normal en interacciones con el trabajo y el ambiente laboral.

El Patrón De Conducta Tipo "A" (Behavior Pattern "A") es una acción-emoción compleja que puede ser observada en cualquier persona quien es agresivamente envuelto en un crónico e instantáneo problema para lograr más y más, en menos y menos tiempo y que, requiere hacerlo, en contra de los obstáculos que se le presenten sean personas o cosas.

Algunos de los indicadores del Tipo "A" incluyen explosividad, hablar rápido, alta realización, aumenta el paso de la vida, múltiples actividades, impaciencia, tendencia a desafiar y competir con otros, hostilidad y apariencia de tensión.

HIPOTESIS

1a.- El estrés en el trabajo y los estresores están negativamente relacionados con la satisfacción del trabajo, el compromiso organizacional, así como relacionados positivamente con los trastornos psicossomáticos y cambios de motivación.

2a.- Los empleados de conducta tipo "A", tendrán mayor estrés en el trabajo y estresores, problemas de salud psicossomáticos, y cambio de la motivación, que los del tipo "B". Los acuerdos organizacionales y la satisfacción en el trabajo serán mayores para

el tipo "B" que para el tipo "A".

3a.- La conducta del tipo "A" será un importante moderador entre la relación de estrés en el trabajo y el resultado. El tipo "A", con alto estrés en el trabajo, será afectado más seriamente que el tipo "B" en situaciones iguales.

METODOLOGIA

El estudio se llevó a cabo, con personal de enfermería, en un hospital de la ciudad de Canadá. Se les proporcionó un cuestionario a un total de 350 enfermeros que trabajaban de tiempo completo. Mediante correo, fueron regresados cuestionarios de 215, es decir (61%), la mayoría eran mujeres (91%), casadas 52%, mayores de 30 años (67%), siempre vivieron en ciudad 75% y pertenecían al sindicato 90%, el promedio educacional de la muestra fue de 16 años escolares.

Los estresores en el trabajo fueron medidos por la escala de Likert, que tiene 15 preguntas, los cuales valoran: carga de trabajo, ambigüedad en el rol, conflictos y recursos inadecuados. Un puntaje alto indica una percepción alta de estresores.

El estrés en el trabajo fue medido por la escala Likert de 8 preguntas (Goldberg,1978, Parker & DeCotiis,1983), el alto puntaje en esta escala indica un alto grado de estrés en el trabajo.

El compromiso organizacional fue medido por la escala Porter (Mowday, Steers & Porter 1979), un alto puntaje en la escala indica un alto grado de compromiso.

La satisfacción en el trabajo fue medida por la escala Bullock (Robinson, Atahanasiou & Head 1969), que contiene 4 preguntas, cada una va de una escala de 1 a 7 puntos. Un alto puntaje en esta escala indica un alto nivel de satisfacción en el trabajo.

Los problemas de salud psicosomáticos fueron valoradas por medio de medidas adoptadas por los trabajadores de la salud (Caplan, Cobb, French, Harrison & Pinneau 1975), las cuales examinaban problemas de sueño, cefaleas, problemas digestivos, inflamación intestinal, mareos y náuseas durante el día. Un alto puntaje indica un alto grado de problemas de salud.

El cambio de motivación fue medido preguntando a la persona qué sentimiento tendría si permaneciera en ese hospital por más de 2 años. Un alto puntaje indica una alta probabilidad de dejar el lugar de trabajo.

El tipo de conducta A fue medido con la escala Bortner, que contiene 14 preguntas, con rangos del 1 al 7 respuestas, el puntaje más alto en esta escala indica el tipo "A" y la más baja el tipo "B".

RESULTADOS

El tipo de conducta "A" de las enfermeras, mostró que experimentan más serias consecuencias disfuncionales por el trabajo estresante que las de tipo de conducta "B".

Los problemas psicosomáticos de salud y los cambios de motivación son las 2 variables resultantes más seriamente afectadas por la interacción entre el trabajo estresante y el tipo "A" de conducta. Los resultados indican que el trabajo estresante y sus estresores: ambigüedad de rol, carga de trabajo, conflicto y los recursos inadecuados, están significativamente relacionados con algunas de las variables resultantes. La relación entre el trabajo estresante y sus estresores, con la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional, son negativos.

Cuando los individuos perciben, tanto psicológica como físicamente, como amenazantes sus trabajos, lo mismo que son dañinos, es muy difícil que el individuo diga que sí tiene satisfacción en el trabajo o que el trabajo es satisfactorio.

Cuando se percibe un estrés muy grave, así como muchos estresores en el trabajo, se convierte en razonable que se experimente una baja satisfacción en el trabajo y, se tenga muy poca lealtad hacia el trabajo, así como un gran deseo de dejar la organización.

Se encontró que el patrón de conducta "A" no está relacionado, con el trabajo estresante, la ambigüedad de rol, el conflicto, los recursos inadecuados y los problemas psicosomáticos. A pesar de que existen múltiples estudios que ligan el tipo de conducta "A" con enfermedades coronarias.

Hasta ahora los resultados del presente estudio agregan un soporte adicional a la negativa de que, el tipo de conducta "A" en realidad genera más estrés y estresores al trabajo.

En trabajos en los que existe un alto nivel de estrés, el tipo "A" aparece en desventaja en comparación con los del tipo "B", ya que los trabajadores con tipo de conducta "A" probablemente experimentan consecuencias adversas más severas del estrés en el trabajo, que los otros empleados del tipo "B".

KAWAKAMI N.

"EFFECTS OF JOB STRESS ON OCURRENCE OF MAYOR DEPRESSION IN JAPANESE INDUSTRY, A CASE CONTROL STUDY NESTED IN A COHORT STUDY"

"LOS EFECTOS DEL ESTRES EN EL TRABAJO SOBRE LA OCURRENCIA DE DEPRESION MAYOR EN LA INDUSTRIA JAPONESA, UN ESTUDIO DE CASOS Y CONTROLES DENTRO DE UN ESTUDIO DE COHORTE."

JOURNAL OF OCCUPATIONAL MEDICINE VOL. 32 NO. 8

1990 PP.143-149

OBJETO DE ESTUDIO

El presente artículo estudia la relación entre los factores psicosociales del trabajo estresante y la ocurrencia de problemas de desorden depresivo, en virtud de que no han sido correctamente reconocidos los síntomas depresivos causados directamente o a consecuencia del estrés.

METODOLOGIA

Se hizo un estudio de casos (trabajadores deprimidos) y controles (trabajadores no deprimidos) en las industrias japonesas para observar el efecto psicosocial del trabajo estresante, ya que en la actualidad éstas están cada vez más automatizada.

Se analizaron índices relacionados con el funcionamiento del organismo tales como gasto energético, pulsaciones cardíacas, respiración, posiciones forzadas, velocidad del trabajo y precisión. Asimismo, índices relativos a la condición de ajuste

del funcionamiento, en los que se incluyó la experiencia y conocimiento de la tarea, los requerimientos de la tarea, tales como tiempo e intensidad del trabajo, rigidez del trabajo, demanda de trabajo, rigidez de horarios, tareas rutinarias, creatividad y autonomía; también se estudiaron los factores anatómico-fisiológicos. Por otro lado se analizó fatiga, personalidad, ansiedad, introversión, extroversión y monotonía.

Finalmente, los factores sociales en los que se incluyen normas y organización de la empresa, ritmos, horarios, condiciones generales del trabajo y la percepción del trabajador acerca de la carga de la tarea.

RESULTADOS

Se encontró que las actitudes y motivaciones del trabajador influyen en él para aceptar de manera satisfactoria la carga de trabajo.

Las características de la personalidad son muy importantes dado que influyen decisivamente en los efectos producidos por la carga de trabajo en relación con síntomas de ansiedad, depresión, etc.

Los resultados del análisis logístico de regresión múltiple indicaron, que la presencia de estrés debido a trabajos no adecuados con el trabajador están relacionados de manera significativa con una mayor depresión subsecuente.

La relativa frecuencia de estrés percibido por el trabajador se debió a trabajos no adecuados, siendo más alto en los trabajadores de la fábrica y con mayor depresión (casos) que en los otros (controles).

Estos hallazgos sugieren que, en la industria el estrés percibido por los trabajadores que no están ubicados en un trabajo adecuado, resulta ser un factor de riesgo importante para que se experimente un estado de mayor depresión.

De acuerdo con Margolis, en la industria, los síntomas depresivos están influenciados principalmente por subutilización de las capacidades del trabajador, no participación, y recursos no adecuados, así como por sobrecarga de trabajo.

FONTANA D.

"STRESS LEVELS, GENDER AND PERSONALITY FACTORS IN TEACHERS"

"NIVELES DE ESTRES, GENERO Y FACTORES DE PERSONALIDAD EN MAESTROS"

BRITISH JOURNAL OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY. NO. 63

1993 pp. 261-270

OBJETO DE ESTUDIO

El presente estudio se enfocó a la relación entre factores de personalidad, analizar si existen diferencias respecto a género y el estrés en los maestros.

Asimismo, se investigó por qué algunos maestros con ciertas características de personalidad experimentan más altos niveles de estrés que otros, y se hizo énfasis en los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Identificación de los aparentes niveles de estrés en la muestra de maestros.
- 2.- Examen de la relación entre estos niveles de estrés y la personalidad de los maestros en la muestra.
- 3.- Exploración de posibles diferencias respecto del género y la personalidad en relación con estos niveles de estrés.

METODOLOGIA

La muestra estuvo conformada por 95 maestros, 51 mujeres y 44 hombres, con un promedio de edad de 41 años.

Los instrumentos usados fueron: la Escala de la Vida Profesional de Estrés (PLSS PROFESSIONAL LIFE STRESS SCALE), la cual contiene 45 preguntas de opción múltiple que cubren muchos aspectos de la vida profesional.

Las categorías de estrés giraron entre los siguientes puntajes:

0 - 17 estrés bajo, el estrés no representa problema en la vida del sujeto.

18- 34 estrés moderado, para una persona profesional ocupada es normal y sugiere una necesidad para que el individuo trate de reducirlo.

35-51 estrés serio, es totalmente clara la existencia de un problema que necesita de una acción remediadora rápida, si el sujeto continúa trabajando bajo estas circunstancias podrá tener el riesgo de un quiebre psicológico y físico y el remedio será más difícil de aplicar.

52-68 estrés muy serio, es el nivel más alto y con mayor problema, el sujeto puede llegar a tener un colapso.

RESULTADOS:

Tanto los maestros del sexo femenino como los del sexo masculino perciben el estrés en su trabajo en diferentes niveles, desde menor hasta mayor grado pero, no hay diferencia con respecto al género. Los resultados confirman la prevalencia de niveles preocupantes de estrés en uno de cada cuatro maestros.

De acuerdo a la relación entre niveles de estrés y dimensiones de personalidad, los resultados muestran, en primer término, que hay una correlación positiva entre personalidades psicóticas y el estrés de los maestros. En segundo término, los resultados muestran una correlación significativa entre la neurosis y el estrés del maestro.

Los resultados muestran una gran correlación entre introversión y el estrés laboral, hallazgo que puede ser explicado en términos de las características de la introversión. La persona introvertida es callada y apartada, reservada y distante excepto con sus amigos íntimos, y con menor vida exitante, es confiable, un poco pesimista y ético, lo cual hace que esta persona pueda ser más fácilmente afectada por los eventos de la vida cotidiana y en consecuencia sufrir más estrés en el terreno laboral.

A la vez, los niveles de estrés profesional están más relacionados con las características de la personalidad en cada maestro y contribuyen más a aumentar los niveles de estrés, que las variables de género y edad.

COOPER C.

"OCCUPATIONAL STRESS AMONG INTERNATIONAL INTERPRETERS"

"ESTRES OCUPACIONAL ENTRE LOS INTERPRETES INTERNACIONALES"

JOURNAL OF OCCUPATIONAL MEDICINE VOL. 25 NO. 12

1983. pp. 889-894

OBJETO DE ESTUDIO

El estudio del estrés y la insatisfacción en el trabajo en los intérpretes internacionales.

METODOLOGIA:

Se hicieron 33 entrevistas en 3 diferentes ciudades, el cuestionario fue de 14 páginas y contenía preguntas relacionadas con: a) al ambiente físico (ventilación, incapacidad para ver la cara del que habla) referido a la tarea, b) la interpretación de las suposiciones, c) no estar suficientemente enterado. Los factores relacionados a lo interpersonal; d) ser evaluado por su jefe, e) no llevarse bien con sus colegas, f) presiones creadas en la casa; pues debe viajar y eso interviene con la vida familiar.

Estresores: para el autor son los problemas que se generan en la vida familiar debido a viajes prolongados, largas horas de trabajo y una pobre relación con el jefe.

El cuestionario se diseñó para obtener la siguiente información: características demográficas, indicadores de salud mental actual, grado de satisfacción en el trabajo, tipo de personalidad (A o B) su percepción de estrés en el trabajo y los mecanismos para manejar el estrés. La mayoría de los intérpretes fue de sexo masculino entre los 30 y 60 años de edad, siendo el 60% casados.

Se usó también la escala de Likert y el Middlesex Hospital Questionnaire.

RESULTADOS:

Se encontraron una serie de indicadores de estrés tales como que: el 52% eran fumadores crónicos, 86% consumían alcohol con regularidad, 16% tenían o habían tenido asesoría profesional psicológica.

El hallazgo más importante encontrado fue que, en cuanto a la insatisfacción del trabajo ésta está dada por la sensación de que el trabajo no es creativo y no requiere de mucha iniciativa.

Asimismo, la baja utilización de habilidades se relaciona con manifestaciones de estrés, por ejemplo no tomar decisiones dentro del trabajo.

El 88.3% tenía que forzarse asimismo para ir al trabajo, el 83.6% estaban satisfechos por el tiempo que se trabajaba, al 14.7% le gustaría encontrar otro trabajo distinto al de intérprete y el 75.9%, no piensan encontrar otro trabajo diferente.

Se encontraron problemas de insomnio en 13.8%, 24% reportó nerviosismo, 55% problemas para levantarse en la mañana debido a insatisfacción en el trabajo, 25% perdieron peso y 27% reportaron

taquicardias.

Uno de los factores que hace que los intérpretes se sientan insatisfechos con su trabajo es el problema de la vida familiar, pues no pueden convivir mayor tiempo con sus familiares debido a que el trabajo se los impide.

Los intérpretes hombres manifiestan tener mayor estrés que las mujeres, pero éstas últimas, en comparación con los primeros, describen un mayor número de las actividades realizadas como estresantes, dentro del trabajo, por ejemplo: trabajar horarios largos o extensos y viajar continuamente.

Los intérpretes temporales son más sensibles a los estresores en el trabajo que los de planta.

SPECTOR P.

"RELATION OF JOB STRESSORS TO AFFECTIVE, HEALTH, AND PERFORMANCE OUTCOMES: A COMPARISON OF MULTIPLE DATA SOURCES."

"LA RELACION DE LOS ESTRESORES EN EL TRABAJO Y SU RESULTADO EN LA PARTE AFECTIVA, DE SALUD Y DE FUNCIONAMIENTO: UNA COMPARACION DE UNA FUENTE DE DATOS MULTIPLE."

JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY VOL. 73 NO. 1

1988 PP. 11-19

OBJETO DE ESTUDIO

Analizar la relación entre estresores en el trabajo y variación de las respuestas.

Todos los estudios acerca del estrés demuestran la relación entre el ambiente laboral y los problemas de salud, incluyendo reacciones afectivas (satisfacción en el trabajo), síntomas somáticos (dolor de cabeza) y enfermedades (ataques al corazón), todos consideran las condiciones de trabajo como estresantes. Sin embargo, casi nadie demuestra las relaciones causales entre los estresores y sus resultados o que la manipulación del medio ambiente de trabajo puede reducir exitosamente los problemas causantes del estrés.

RELACION DE ESTRESORES Y SUS RESULTADOS

Existe una gran correlación entre las variables afectivas y la percepción de las características del trabajo, tales como autonomía

y satisfacción o frustración.

Spector, en 1987, encontró una positiva correlación entre la carga de trabajo, la ansiedad y la frustración, síntomas que fueron reportados por trabajadores, así como la satisfacción en el trabajo.

Ganster, Fusilier y Mayes, en 1986, encontraron una relación positiva entre la subcarga de trabajo, la insatisfacción y la depresión.

CRITICA A LOS MODELOS DE ESTRES EN EL TRABAJO

Muchas investigaciones acerca del estrés en el trabajo tienen, implícita o explícitamente, un mismo marco o modelo teórico. En este marco teórico se asume que el ambiente laboral causa una serie de reacciones cognoscitivas, emocionales y conductuales que resultan en síntomas de malestar y enfermedad. Es decir, por lo general asumen que el ambiente laboral afecta la salud de las personas.

Existen ciertas explicaciones alternativas relacionadas con los mismos reportes de estresores y sus resultados; la primera señala que la reacción afectiva y la actitud hacia el trabajo causa la percepción y no al revés; la segunda es un modelo recíproco en el que se dice que los resultados son ambos, la causa y el efecto, de la percepción de las características del trabajo.

Finalmente, es posible que tanto los resultados como las percepciones sean causadas por una tercera variable o varias variables, asimismo que el individuo más lábil percibe todo hecho como negativo, se caracteriza por ser muy ansioso, sentirse

frustrado y estar insatisfecho y percibe el mundo como estresante.

METODOLOGIA

Se seleccionó una muestra de 191 secretarias de la Universidad del Sur de Florida, a quienes se les pidió contestaran 95 preguntas sobre su trabajo. La edad giró entre los 23 y 70 años, de igual modo, 181 supervisores de las secretarias fueron contactados para responden los cuestionarios.

Los estresores identificados fueron medidos con subescalas que valoran ambigüedad del rol, autonomía, restricciones, conflictos interpersonales y cargas de trabajo; en los resultados se estiman ausentismo, ansiedad, frustración, síntomas de salud, visitas al doctor, intentos de renunciar, funcionamiento y satisfacción. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de personalidad (STATE TRAIT PERSONALITY INVENTORY) y la escala de frustración (PETERS AND O'CONNOR FRUSTRATION SCALE).

RESULTADOS

La explicación final es que el medio ambiente causa, en la secretaria, problemas de estrés.

Esta explicación guió a elaborarse tres hipótesis:

- 1a.- Debe existir una convergencia entre el reporte del supervisor y el subordinado acerca del estrés.
- 2a.- Los estresores que reportan los subordinados pueden relacionarse con los resultados.
- 3a.- los estresores que reportan los supervisores deben relacionarse con los resultados, pero a un nivel más bajo que el de

los subordinados.

Los resultados de la investigación mostraron que las hipótesis planteadas son verificadas de acuerdo con los datos obtenidos, de la manera siguiente: 5 de 8 estresores convergen entre las fuentes de estresores reportados por los subordinados correlacionados con los resultados y los estresores reportados por el supervisor y con los resultados, pero a más bajo nivel que el de los estresores reportados por los subordinados.

De igual modo, los resultados mostraron que, el horario prolongado de trabajo produce una respuesta afectiva negativa que tiene bases fisiológicas, pero no conlleva a una enfermedad o síntomas físicos. Los supervisores no tratan igual a sus subordinados, los subordinados con baja productividad, son vigilados más de cerca por los supervisores por lo tanto se les permite una menor autonomía. La satisfacción es una reacción que tiene efectos totalmente observables en la conducta del individuo. Además, hay evidencias de que el ambiente laboral, tal como lo reflejan los reportes de los supervisores, tiene efectos sobre los trabajadores, sobre todo en sus reacciones afectivas y no tanto en manifestaciones de enfermedad.

BURKE R.

"WORK STRESS, ROLE CONFLICT, SOCIAL SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL
BURNOUT AMONG TEACHERS"

"ESTRES LABORAL, CONFLICTO EN EL ROL, AYUDA SOCIAL Y AGOTAMIENTO
PSICOLOGICO ENTRE LOS MAESTROS "

PSYCHOLOGICAL REPORTS VOL. 73

1993 pp.371-389

OBJETO DE ESTUDIO

Estimar los efectos provocados por varios grupos de variables
incluidas en un modelo de estrés ocupacional, así como los niveles
de agotamiento psicológico en maestros.

METODOLOGIA

Se seleccionó una muestra de 833 sujetos empleados en una escuela
(424 hombres, 407 mujeres y 2 sin datos sobre sexo).

Se recolectaron los datos a través de cuestionarios, enviados por
correo (aproximadamente 2,200), de los cuales fueron contestados
833, que representa un 38% del total.

Para medir las características demográficas individuales se tomaron
en cuenta el sexo, nivel de escolaridad, condiciones de empleo,
edad, si tenían niños, años de práctica profesional, educación y
estado civil.

Para medir los estresores laborales se tomó en consideración la ambigüedad y conflicto sobre su trabajo, la poca participación en toma de decisiones, expectativas no conocidas, supervisión de su trabajo, etc.

Para medir el conflicto en el rol se usó la escala de Holahan y Gilbert (1979), en el que las 6 áreas del conflicto del rol son estimadas como sigue: profesional versus self (self=interior de la persona), profesional versus esposa, profesional versus familiares, esposa versus familiares, parientes versus self, esposa versus self.

Como a continuación se ejemplifica: Poniéndote a tí primero en términos de tu trabajo versus tu esposa; poniéndose a ella primero en términos del trabajo propio y dando prioridad a tu familia versus dando prioridad a tí.

Ayuda social.- Se midió con la escala de Caplan Coff, French, Harrison, y Pinneau, los tres tipos de ayuda social (informativa, práctica, emocional) provenientes de tres fuentes; tu supervisor inmediato, otros en el trabajo, otros afuera del trabajo.

Ejemplo: ¿Cuánto te escuchan cada uno de las siguientes personas, los problemas de tu trabajo?.

Para medir el agotamiento psicológico se usó el inventario de agotamiento de Maslach, que cubre la porción emocional, despersonalización y la pobre realización personal.

RESULTADOS

De acuerdo al modelo estudiado, en relación con el estrés y niveles de agotamiento psicológico: las características demográficas individuales se encontraron débilmente relacionadas con los componentes del agotamiento psicológico.

Los estresores en el trabajo (ambigüedad y conflicto del desempeño de su trabajo, poca participación en la toma de decisiones, supervisión, etc.), se encontraron fuertemente relacionado con el agotamiento psicológico.

Sorprendentemente, los niveles de conflicto en el rol y ayuda social, no están relacionados con las medidas de agotamiento psicológico.

Los hallazgos específicos mostraron que ambos, la poca estimulación y un restringido contacto interpersonal, están asociados con un incremento en el agotamiento psicológico.

SALAS E.

"ESTRES OCUPACIONAL Y SEGURIDAD: UNA REVISION E IMPLICACIONES PARA LA INVESTIGACION Y LA PRACTICA."

REVISTA INTERAMERICANA DE PSICOLOGIA OCUPACIONAL VOL. 10 NO. 2

1991 PP. 83-86

OBJETO DE ESTUDIO

Revisión bibliográfica sobre el tema de estrés ocupacional y la seguridad.

De acuerdo con Hackman, Lawler y Karasek, los estresores típicos del sitio de trabajo que se han encontrado están relacionados con la ambigüedad del rol. Kahn, Wol, Quinn, Snoek, Rosenthal dicen que es la insatisfacción en el trabajo; Sen, Pruzansky y Carrol que es el comportamiento de liderazgo y clima organizacional, Cooper, Marshall, Ivancevich y Matteson, que la sobrecarga de trabajo cualitativa y cuantitativa.

Cooper y Marsall, en 1976, señalaron que el estrés ocupacional se ha relacionado con enfermedades cardiovasculares, Alluisi y Fleishman, Cohen y Morgan, refieren que con desempeño en el trabajo y la productividad.

Los revisores de dicha literatura encuentran inconsistencias en la conceptualización y medida del estrés, lo que limita la posibilidad de predecir los efectos específicos del estrés en los individuos.

El estrés se operacionaliza en términos de las características de estímulo del ambiente demandante o conflictivo y, un enfoque ve al estrés como una variable independiente o basada en un estímulo.

Otros toman el estrés como una variable dependiente o basada en la respuesta y es medido en términos de las respuestas del individuo a algún aspecto conflictivo o demandante del ambiente.

Otro enfoque, Beehr y Newman, en 1978, consideraron las interacciones de la persona con su ambiente, factores específicos de la situación y diferencias individuales que actúan en conjunto para producir un resultado que está más allá del efecto aditivo de los dos factores.

Beehr y Newman dicen que el estrés en el trabajo se refiere a situaciones en las que factores relacionados con el trabajo interactúan con el trabajador para alterar o incrementar su condición psicológica o fisiológica de tal modo que, la persona es forzada a desviarse de su funcionamiento normal.

También señalan que otro asunto metodológico es la limitada interpretación de estudios que comparan las consecuencias psicológicas del estrés asociadas a diferentes ocupaciones y entonces, la selección de grupos con tratamientos no equivalentes puede limitar la generalidad de los estudios individuales del estrés.

Deben utilizarse procedimientos sistemáticos para obtener medidas múltiples de estresores objetivos y de sus resultados subjetivos de

niveles perceptuales y conductuales a lo largo del tiempo. Así, el estudio de los accidentes y de la seguridad debe ubicarse dentro de estas guías, tanto objetiva como subjetiva.

Kavanagh en 1981, Pope en 1982, Salvendy y Smith en 1981, Caplan en 1975 y Goodman y Garber en 1988, en sus investigaciones sobre controladores de tráfico aéreo, muestran que dichos cargos, así como los de enfermera, puestos controlados por el ritmo de la máquina, puestos de línea de ensamble, pilotos y mineros, son estresantes por naturaleza, identificando como variables contribuidoras al estrés, en los pilotos la vibración, el ruido, el calor y la combinación de estas tres variables.

Se encontró que los accidentes tendían a asociarse con estresores del trabajo como subutilización de habilidades, falta de participación en las decisiones acerca de la realización del trabajo, baja complejidad de la tarea, ambigüedad de rol, responsabilidad por otros, aburrimiento e insatisfacción con la carga de trabajo, así como el turno.

Además señalan que, los trabajadores ubicados en trabajos estresantes contraen más enfermedades, son más susceptibles y vulnerables a los accidentes.

ROMERO O.

"PODER, AFILIACION, ESTRES Y ESTADO GENERAL DE SALUD"

REVISTA INTERAMERICANA DE PSICOLOGIA OCUPACIONAL, VOL. 10 NO. 2,

1991 PP. 93-97

OBJETO DE ESTUDIO

Evaluación de las motivaciones de poder y afiliación, sobre el estrés y el estado general de salud.

Poder.- propensión a controlar a las personas influir sobre los demás. Puede implicar demandas cognoscitivas, afectivas y energéticas que ponen en peligro el equilibrio fisiológico del organismo.

Motivación afiliativa.- interés genuino y desinteresado en los otros, como fin y no medio para otros fines. Puede constituir una protección contra el estrés psicológico y las enfermedades físicas.

Síndrome del poder estresado (SIPE).- compuesto por alto poder, estrés ambiental y baja afiliación.

Síndrome de la afiliación no estresada (SAFINE).- compuesto por alta afiliación, bajo poder y estrés. (ambos síndromes presentados por Jemmot III en 1987).

El efecto del poder sobre la salud reportado por McClelland en 1979 por medio del Test T.A.T. (Test de Apercepción Temática)

HIPOTESIS

1a.- Los sujetos predominantemente orientados al poder presentarían más estrés organizacional y mayores manifestaciones de enfermedad que los sujetos orientados hacia la afiliación.

2a.- Los sujetos de poder estresado (SIPE) presentarían peor estado de salud, que los sujetos de afiliación estresada (SAFINE).

Para efectos de la primera hipótesis, el estrés se trata como variable dependiente afectada por las motivaciones que son variables independientes.

En la segunda hipótesis, el estrés es una variable independiente sumada a las motivaciones para ver su efecto combinado (síndrome) sobre el estado de salud.

METODOLOGIA

El estudio se realizó bajo la premisa de que, en una industria petrolera, se encontraban motivacionalmente clasificados los trabajadores en: a) los dirigidos por el poder y b) los dirigidos por la afiliación.

Las motivaciones se midieron bajo una escala venezolana desarrollada por Romero-García y Bustamante en 1990.

El estrés fue medido con una escala de estrés organizacional también diseñada por Romero-García en 1990.

La muestra representa 113 trabajadores de la industria petrolera venezolana, el promedio de edad fue de 36 años y la antigüedad promedio de 11. El grupo estuvo formado por 39 ingenieros, 25 profesionales liberales, 21 técnicos, 28 obreros (86 del sexo masculino y 27 del sexo femenino).

Los instrumentos utilizados fueron: el Inventario MAFI y MPS que miden las motivaciones de afiliación, logro y poder. El primero consta de 16 items y el segundo de 20 items, escala ETRA que mide el estrés en el trabajo y consta de 16 preguntas factoriales, mediante el método de componentes principales, que miden a) sobrecarga de trabajo b) relaciones interpersonales c) conflictos de roles y d) interferencias en el desempeño de las funciones.

Variables independiente.- orientación motivacional predominante (poder o afiliación).

Variable dependiente.- estrés y estado general de la salud.

Este último medido bajo 4 tipos de manifestaciones : a) depresivo-ansiosas

b) mialgias y cefaleas c) gastrointestinales d) cardiovasculares.

RESULTADOS

El poder es una de las más fuertes motivaciones humanas. Un fuerte ejercicio del poder exige de las personas el uso de recursos extraordinarios tanto psicológicos como fisiológicos.

El esforzarse por lograr y mantener el control de las personas y situaciones, el demostrar las condiciones de líder, cobran su precio en términos de recursos físicos, siendo el estrés su resultado.

Lo anterior, nos dice que la percepción en una situación de estrés puede distorsionar los hechos, las demandas naturales toman

visos de exigencias inaceptables, los roles son confundidos y el individuo sufre todas las consecuencias negativas de su comportamiento inadecuado, causando daño físico y mental.

Los sujetos orientados hacia el poder se estresan más como consecuencia de su propia necesidad de lograr un impacto sobre su entorno y sobre las personas, por lo que también enferman.

Para la primera hipótesis, los sujetos orientados hacia el poder presentan más manifestaciones patológicas en el área depresivo-ansioso como: mialgias y cefaleas.

Las personas SIPE (poder estresados) presentaron promedios más altos que las SAFINE (afiliación no estresada) en tres tipos de manifestaciones: depresivo-ansioso, gastrointestinales y mialgias y cefaleas.

Obviamente, las enfermedades serán mayores si existe una alta motivación al poder, acompañada de alto estrés y de baja afiliación.

FEATHER N.

"EXPECTANCY-VALUE THEORY AND UNEMPLOYMENT EFFECTS"

"LA TEORIA VALOR-EXPECTATIVA Y LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO"

JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY VOL. 65

1992 pp. 315-330

OBJETO DE ESTUDIO

Describir el marco general de uno de los acercamientos a la teoría valor-expectativa e indicar cómo, este tipo de teoría, puede ser aplicada en el área de las investigaciones sobre el desempleo.

En el marco de la teoría valor-expectativa, las acciones de una persona se relacionan con las expectativas que ella misma tiene así como sus valores subjetivos, asociados con instrumentos alternativos de acción y las posibles respuestas.

El desempleado puede tener la expectativa de que, en la entrevista de trabajo, sucedan consecuencias positivas y, por lo tanto, consiga el trabajo.

El análisis hecho por Feather asume que las necesidades y valores tienen el poder de inducir cambios eventuales de los valores subjetivos en objetivos.

Esa valoración depende de las características de percepción, de la meta que se establezca, así como de algunos otros factores.

Las expectativas de una persona acerca de conseguir un trabajo pueden estar relacionadas con muchos factores vinculados con sus creencias acerca de su competitividad para el trabajo, la persona puede considerar o no que él o ella tiene la calificación y habilidades necesarias para el trabajo o, pensar que puede satisfacer los requerimientos mencionados en la entrevista.

El valor subjetivo (o valencia), de un trabajo particular depende de qué percepción se tiene de las características del trabajo, así como de las necesidades y valores de la persona. Por ejemplo: un trabajo puede ser atractivo porque tiene lo que la persona busca de acuerdo con sus necesidades para lograr una satisfacción, otros trabajos pueden ser aversivos porque tienen aspectos negativos tales como el bajo salario y que no proveen de oportunidades para desarrollarse.

Las conductas que ocurran dependerían de que o cual tendencia de acción es dominante en ese momento en el sujeto.

Las expectativas fuertes (o valencias fuertes), no necesariamente guían a una tendencia fuerte de motivación, a actuar en una dirección particular, por ejemplo: una persona puede percibir que el ser doctor es muy atractivo como ocupación, pero puede no activar el seguimiento que da la alternativa para serlo, ya que,

tiene bajas expectativas, o para otras personas que buscan un trabajo menos atractivo pero, el cual está dentro del rango de sus valencias importantes o con-expectativas favorables para ellas.

BIENESTAR PSICOLOGICO

Las valencias pueden ser conceptualizadas como compromiso, positivo o negativo anticipado, de los efectos asociados con las acciones y su posible respuesta.

Weiner (1986) argumenta que las emociones específicas experimentadas dependerán particularmente de las formas causales de atribución.

Su modelo implicaría que, una persona que ha perdido su trabajo se siente infeliz y frustrada, por ello se compromete a una investigación causal para determinar el por qué de lo ocurrido, especialmente si el trabajo era importante para la persona y la pérdida fue inesperada.

Asume también que, las consecuencias de las atribuciones causales que la persona hace, dependen de cómo son ubicadas y a qué dimensión (interno, externo) corresponden y a la estabilidad (estable, inestable), y al control(controlable, incontrolable). Argumenta que la localización influirá en ambas cosas; es decir, el cambio de expectativa y las reacciones afectivas, puede tener efectos menores en las expectativas de las personas, así como en que la atribución de una causa de desempleo fuera de control

(economía gubernamental), puede sacar el enojo, vergüenza, pena, culpa, sentimientos de desesperanza y una disminución de autoestima.

Las reacciones emocionales pueden estar relacionadas con una compleja atribución o con la motivación que envuelve las necesidades y valores.

Las asociaciones entre necesidades, valores y afectos, por lo general en cuanto a su explicación causal, son ignoradas por los teóricos.

En el presente estudio se asume que la implicación existente en los efectos negativos que el sujeto experimenta cuando falla en obtener un trabajo, dependerán no sólo en cómo atribuya esa causalidad del evento, sino también, en el grado de necesidades en relación a obtener el trabajo y los valores de estar empleado.

Es importante reconocer que el bienestar psicológico significa más que la experiencia afectiva. Por ejemplo, un desempleado se siente depresivo o enojado continuamente o con una baja autoestima, hasta que encuentra otro empleo.

En cuanto a las personas que tienen un puntaje alto en las valencias de trabajo, reportan que necesitan un trabajo y que se sienten en desacuerdo y depresivas por no tener uno.

Feather y O'Brien (1987) formularon la hipótesis de que la frecuencia en la conducta de buscar trabajo puede estar positivamente relacionada a personas con expectativas de encontrar empleo y a las que, teniendo trabajo, buscan uno que sea más atractivo o con una valencia mayor.

A la vez, predicen que las medidas de expectativas y valoración combinadas podrían proveer mejores predicciones en la conducta de buscar trabajo que en alguna otra por separado.

La valoración del trabajo está positivamente relacionada con el valor ético de trabajo, el optimismo y control estuvo negativamente relacionado con la duración en tiempo, que permanecen desempleados y el número de intentos insatisfactorios de las solicitudes que aplicaron.

Este artículo tuvo un acercamiento teórico de la teoría valor-expectativa, pero deberá ser complementado por otros marcos conceptuales si se quiere contar con una definición más amplia de lo que significa desempleo.

CARAYON P.

"JOB DESIGN AND JOB STRESS IN OFFICE WORKERS"

"DISEÑO Y ESTRES EN EL TRABAJO EN OFICINISTAS"

ERGONOMICS VOL. 36 NO. 5

1993 pp. 463-477

OBJETO DE ESTUDIO

Probar un modelo teórico de trabajo y estrés específicamente diseñado, que considera el control del trabajo como factor mediador.

Los aspectos específicos del modelo que se intenta probar en este estudio son:

1.- La relación entre : a) percepción de las demandas en el trabajo y el estrés producido; b) percepción de la preocupación profesión/futuro y el estrés producido.

2.- La relación entre: a) percepción del contenido de trabajo y el estrés producido; b) percepción de los instrumentos de control y el estrés producido; y c) percepción conceptual de control y el estrés producido.

3.- Los efectos directos e indirectos de las demandas de trabajo, contenido del trabajo y preocupación profesión/futuro, sobre el estrés producido a través de la percepción de los instrumentos y percepción conceptual de control.

Conceptos generales:

El estrés se define como trastorno de ánimo.

Demandas de trabajo: son las cargas de trabajo, rapidez y carga cognitiva.

Contenido de trabajo: se refiere a la complejidad o significado de trabajo como habilidades, claridad, repetitividad.

Control del trabajo: es el poder o influencia sobre el ambiente de trabajo.

Control instrumental: que es el control de la tarea y el paso al que se debe trabajar.

Control del concepto: que es el control que incluye algunos procesos conceptuales como dirección de decisión y la influencia sobre las políticas de la empresa.

Preocupación por la profesión/futuro: incluye 2 aspectos; la futura ambigüedad de trabajo y las oportunidades de promoción pasadas y presentes.

METODOLOGIA

Se usó un cuestionario autoaplicable que fue construido para medir los elementos del trabajo (control, demandas, contenido, preocupación profesión/futuro), y el estrés producido (malestar psicológico y estados de ánimo).

La muestra seleccionada estuvo conformada por trabajadores de una oficina de gobierno apoyados en el cuestionario de la NIOSH (NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH), Midwest USA, que formó parte de un estudio longitudinal en un período de tres meses.

Los instrumentos usados fueron: Insel and Moos (1974), para medir lo correspondiente a demandas, control, contenido, preocupación profesión/futuro; así como la escala POMS (PROFILE OF MOOD STATES), para medir lo relacionado con tensión, ansiedad, depresión, coraje, fatiga, confusión y vitalidad.

RESULTADOS

Los resultados indicaron que sólo las demandas de trabajo y la preocupación profesión/futuro en relación con el efecto del estrés producido fue directa.

Ni el control en el trabajo ni el contenido del trabajo influyeron en el estrés del trabajador.

El control en el trabajo parece no jugar el papel primordial para definir el estrés producido, como en muchos otros estudios se ha indicado.

El control en el trabajo no tiene efecto directo, en la generación de estrés, en la población estudiada. La preocupación profesión/futuro actuó como una determinante consistente para la generación del estrés, que puede estar oculta por el efecto del control en el trabajo.

Otras demandas actuaron como determinantes menos consistentes en la generación de estrés.

El contenido del trabajo no se relacionó con ningún tipo de estrés, excepto en la influencia sobre el control instrumental y conceptual de los profesionistas.

SCHONFELD I.

"A LONGITUDINAL STUDY OF OCCUPATIONAL STRESSORS AND DEPRESSIVE SYMPTOMS IN FIRST-YEAR FEMALE TEACHERS"

"UN ESTUDIO LONGITUDINAL DE LOS ESTRESORES LABORALES Y LOS SINTOMAS DEPRESIVOS EN MAESTRAS EN SU PRIMER AÑO DE TRABAJO"

TEACHING & TEACHER EDUCATION VOL. 8 NO. 2

1992 pp. 151-158

OBJETO DE ESTUDIO

El interés en este estudio longitudinal es estimar los efectos que ejercen las condiciones ocupacionales sobre los síntomas depresivos en las maestras de recién ingreso al trabajo.

METODOLOGIA

Se seleccionó una muestra representativa de maestras de nuevo ingreso, 255 mujeres, el promedio de edad fue de 28 años.

Los cuestionarios (enviados en tres períodos; verano, otoño e invierno) suministraban información sobre síntomas de depresión y estresores no ocupacionales (fe, eventos impredecibles en la vida como muerte de algún ser amado) Los síntomas depresivos fueron medidos con el Center for Epidemiologic Studies- Depression Scale.

Se desarrollaron dos medidas para evaluar la adversidad al ambiente de la escuela, una medida por Episodic Stressor Scale y otra mediante el Strain Scale, las cuales reflejaron la diferencia hecha en la literatura sobre estrés relacionado con la importancia de la experiencia y condiciones crónicas ocurridas.

La escala de episodios estresores (Episodic Stressor Scale) fue creada a partir de computar los puntajes principales, anotados por los maestros, en puntos donde estimaban la frecuencia con que se enfrentaban a los estresores que ocurrían en episodios.

Ejemplo: amenaza de daño personal, confrontaciones iniciadas por alumnos insolentes, episodios de vandalismo, etc.

RESULTADOS

Los análisis de varianza y correlación "t" asocian los síntomas depresivos a las condiciones de las escuelas.

Dichos análisis muestran que las mujeres que trabajan en los ambientes escolares más adversos tienen más síntomas depresivos, en comparación con mujeres que trabajan en las mejores escuelas y muestran menos síntomas de depresión.

Se encontró una asociación significativa entre las condiciones adversas de la escuela y los síntomas depresivos.

Estos hallazgos son constantes en el estrés diario e indican que los eventos que demuestran al individuo un sentido fuerte de desacuerdo personal y le impiden realizar sus metas, están relacionados con un elevado riesgo de síntomas de depresión.

JONES G.

"SUBJECTIVE UNDEREMPLOYMENT AND PSYCHOSOCIAL STRESS: THE ROLE OF PERCEIVED SOCIAL AND SUPERVISOR SUPPORT"

"EL SUBEMPLEO SUBJETIVO Y EL ESTRES PSICOSOCIAL: EL PAPEL DE LA AYUDA SOCIAL PERCIBIDA Y EL APOYO DEL SUPERVISOR"

THE JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY VOL. 132 NO. 1

1991 pp. 11-21

OBJETO DE ESTUDIO

El propósito es estudiar los efectos subjetivos del estrés psicosocial en el subempleado, así como investigar la percepción de los efectos de la ayuda tanto social como del supervisor como moderadores.

HIPOTESIS:

1.- Mientras más subempleado se siente el individuo, el estrés psicosocial será mayor.

2.- Los efectos del subempleo subjetivo y el estrés psicosocial serán mayores para aquéllos que perciben un bajo soporte social que para aquéllos que perciben un alto soporte social.

METODOLOGIA

Se recolectaron los datos durante el verano de 1987 en una agencia

de gobierno que da servicio al público. Se distribuyeron los cuestionarios a 300 empleados y se les requirió la participación voluntaria, 212 cuestionarios se regresaron contestados (70%). Las edades de los participantes fluctúan entre los 24 y los 70 años. El subempleo se midió con un cuestionario en el cual se les preguntó: ¿Dirías que te sientes sobre-educado para el trabajo que desempeñas actualmente? ¿Dirías que te sientes sobrecalificado en el trabajo que desempeñas actualmente? ¿Tienes algunas habilidades y capacidades que te gustaría utilizar en el trabajo pero que no puedes? En tu trabajo actual, ¿dirías que te sientes subempleado? cada respuestas era sí o no, con un rango de calificación de 0 a 4.

El estrés psicosocial fue medido con indicadores múltiples como son: la escala de revisión psicológica, física y de síntomas psicosomáticos usada por (Gurin, Veroff y Feld, 1960).

La ayuda social y del supervisor se usaron como variables moderadoras, en la escala de ayuda social, que cubre la percepción de la esposa (o) del individuo, familiares, compañeros de trabajo y amigos, como ayudas positivas o negativas; que es similar al cuestionario de ayuda social de Gore (1978), en donde se pregunta: ¿Qué tanto las siguientes personas esposa(o) familiares, parientes, compañeros de trabajo y otros amigos, entienden, te alientan y critican o te afecta en tus sentimientos el ser subempleado? la respuesta tenía un rango de: mucho (5) y nada (1)

La ayuda del supervisor se midió con una escala de 8 preguntas como

son : Mi supervisor; me da ayuda emocional (1), es indiferente (2), me hace la vida más fácil (3), ayuda a resolver problemas relativos al trabajo (4), es bueno trabajar con él, pero no está cuando necesito ayuda (5), hará todo para ayudar (6), ayuda a resolver problemas personales (7), hará cualquier cosa para ayudar (8). Las respuestas iban desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

RESULTADOS

De acuerdo a esta investigación el resultado mostró una relación significativamente positiva de $p < .01$, entre percibirse subempleados y el estrés psicosomático, depresión, frustración, hostilidad e inseguridad. Mientras más se siente la persona subempleada, más grande será el sentimiento de estrés psicosocial.

Los resultados sugieren que el subempleo puede ser un sinónimo de trabajo repetitivo y aburrido, poca seguridad de conservar el trabajo o, subcarga cualitativa, que existe cuando en la tarea no se usan totalmente las habilidades y capacidad del trabajador.

Como fuente de estrés, la subcarga cualitativa se ha ligado a depresión, irritabilidad, y trastornos psicosomáticos.

Mientras más apoyo tiene del supervisor, es menor el sentimiento de estrés psicosocial en los trabajadores.

TOMAKA J.

"EFFECTS OF SELF-DECEPTION, SOCIAL DESIRABILITY, AND REPRESSIVE COPING ON PSYCHOPHYSIOLOGICAL REACTIVITY TO STRESS."

"EL ENFRENTAMIENTO A LOS EFECTOS DE LA AUTO-DECEPCION, RECHAZO SOCIAL, Y MANEJO DE REPRESION EN LA REACCION PSICOFISIOLOGICA AL ESTRES."

PERSONALITY & SOCIAL PSYCHOLOGY BULLETIN VOL. 18

1992 PP. 616-623

OBJETO DE ESTUDIO

Este estudio examina los efectos de la (SELF-DECEPTION, SOCIAL DESIRABILITY Y REPRESSIVE COPING) auto-decepción, rechazo social y forma de enfrentar la represión en la reactividad psicológica y subjetiva al estrés e investiga las diferencias en el proceso de la percepción cognoscitiva.

En primer término se plantea una concepción teórica, en seguida se sugiere a la apreciación cognoscitiva como mecanismo por el cual estas variables moderan al estrés.

De acuerdo con Sackeim (SELF-DECEPTION) la auto-decepción, es un mecanismo general que encierra el proceso de la decepción (negación, represión, formación reactiva, ilusión), su definición estricta es, que ocurre la decepción cuando el individuo guarda dos o más importantes creencias contradictorias y no sabe reconocer la coherencia lógica entre ellas. Ejemplo: una persona con sida puede

creer que es una enfermedad mortal, pero no cree que él morirá por esa causa.

La represión es una forma defensiva en la que el individuo erróneamente manifiesta el estrés con emociones negativas como ansiedad.

La represión típicamente está identificada con una baja puntuación en la escala de Rechazo Social de Marlow Crowme y a menudo en combinación con puntajes bajos en la escala de ansiedad de Taylor. Rechazo social. Ha sido usado como llave indicadora de la forma de enfrentar la represión y propuesto como medida de la autodecepción.

HIPOTESIS

El autor predice lo siguiente: las personas que manifiestan un alto nivel de engaño percibirán (dentro de la escala de auto-decepción) a la tarea mental aritmética como una actividad menos amenazante; por lo tanto, experimentarán menos reactividad fisiológica en comparación con aquéllos de bajo nivel de engaño.

De igual modo predice que aquellos sujetos con alto nivel de rechazo social (de acuerdo a la escala de Marlowe-Crowne) experimentarán más reactividad fisiológica al estrés agudo.

Así, el manejo de la represión no cambiará el efecto principal del rechazo social.

Entonces, las diferencias individuales con respecto a la reactividad autónoma disminuirán cuando se familiaricen con el incremento del factor estresante. Por lo que, se espera que la reactividad fisiológica de los efectos producidos por la auto-decepción, rechazo social y el manejo de represión disminuya en la

segunda tarea mental aritmética.

METODOLOGIA

Se tomó una muestra de 64 personas en óptimas condiciones de salud, todas aquellas del sexo masculino, estudiantes de preparatoria, cuyas edades giraban entre los 17 y los 22 años.

El estudio se llevó a cabo en una cámara de laboratorio de psicofisiología, en donde se controlaron debidamente los sonidos, temperatura y humedad. El equipo que se encontraba allí era una video cámara, video monitor, bocinas y un sistema de intercomunicación. El sujeto cómodamente sentado en una silla daba sus respuestas apretando un botón mientras éstas eran grabadas.

Los instrumentos usados fueron: the self-deception Scale (Sackeim & Gur 1979), The Marlowe-Crowne Social Desirability Scale (Crowne & Marlowe, 1964) Taylor Manifest Anxiety Scale.

Al llegar al laboratorio fueron informados de la naturaleza del estudio y se les pidió completar unos cuestionarios. Después fueron sentados en la silla dentro de la cámara del laboratorio y se conectaron electrodos para recibir las diferentes señales que los sujetos mandaran.

Todos hicieron dos tareas mentales difíciles sobre aritmética con una duración de 4 minutos, dichas operaciones consistieron en una serie de substracciones rápidas desde el valor de 1,528, con intervalos de 7 y 13 respectivamente.

Se les pidió trabajaran rápido y acertadamente, que dieran su resultado lo más rápido posible; después de cada tarea existía un

descanso de 5 minutos para recuperación.

RESULTADOS

Los resultados proveen evidencias psicológicas y subjetivas de que la autodecepción y el rechazo social no son construcciones dependientes. Con relación a la reacción fisiológica al estrés, la autodecepción estuvo asociada con menos reacción fisiológica (pulso) al estrés. El rechazo social, sin embargo, estuvo asociado con una reacción de incremento fisiológico (pulso) al estrés.

También se observó que aquellos sujetos con un alto nivel de decepción hacen mayores apreciaciones primarias de la tarea estresante y más cuando ésta es novedosa.

Ni la represión ni el rechazo social estuvieron relacionados con la apreciación cognoscitiva.

Consistente con la hipótesis, los participantes se habituaron durante la segunda tarea ante los efectos por la autodecepción y el rechazo social.

Finalmente, un efecto fue contrario a la hipótesis: Los resultados de los sujetos con altos niveles de engaño y su experiencia durante la primera tarea mental de aritmética fue más estresante en comparación con los de bajos niveles de engaño.

La relación entre autodecepción y la percepción cognoscitiva, observadas en este estudio, puede estar moderada por varios factores.

Primero, muchas tendencias pueden ser moderadas por la novedad de un estresor o situación y así habituarse una vez que el estresor ha

sido experimentado.

Es posible que la autodecepción, como otros procesos de meta, sean más fáciles de enfrentar cuando la información acerca del estresor no es nueva o ambigua.

Sin embargo, en este estudio, los que tenían niveles altos de engaño, modificaron, tanto los resultados de su apreciación como los de estrés, en comparación con los que tenían baja decepción. Finalmente los datos sugieren que el rechazo social tiene poco en común con la protección interna del individuo y el proceso defensivo como es la auto-decepción.

MUNTON A.

"JOB RELOCATION, STRESS AND THE FAMILY"

"REUBICACION LABORAL, ESTRES Y LA FAMILIA"

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, VOL. 11

1990 PP. 401-406

OBJETO DE ESTUDIO

El propósito de la presente investigación es hacer un examen preliminar de la reubicación en el trabajo y el estrés producido en la familia londinense. Esto debido a que se ha convertido en un importante asunto en las vidas de muchos gerentes británicos y sus familias.

En virtud de que muchos gerentes han denegado oportunidades de su carrera profesional que se involucra con una reubicación de trabajo.

METODOLOGIA

Se plantearon las siguientes preguntas preliminares : ¿qué aspecto de la reubicación en el trabajo es más estresante? ¿ qué tipo de familias son más lábiles a experimentar dificultades? y ¿ qué factores están involucrados en la presencia de estrés por la reubicación?.

Una agencia dedicada a ofrecer reubicación laboral, proporcionó nombres y direcciones de personas que cambiaron de trabajo, o fueron reubicados en otro lado. Se les envió un cuestionario por

correo y se logró conformar una muestra de 158 personas para el estudio. Se les solicitó la contestación del cuestionario tanto a la persona como a la familia. Se recibieron 111 cuestionarios contestados. El promedio de edad de los que respondieron fue 37 años, 96% hombres, 83% casados, 75% con por lo menos un niño, 92% son recién propietarios de casa, 89% eran gerentes, 7% ejecutivos, 4% directores, 33% empleados de bancos y seguros, 34% empleados de oficinas de servicios y 16% empleados de industria de ingeniería manufacturera. El tiempo promedio de haberse cambiado fue de 12 meses.

Variables: edad, estado civil, número de hijos, número de veces anteriores que se han reubicado.

Variables ocupacionales: jerarquía en el trabajo, ocupación o puesto de trabajo.

RESULTADOS

En cuanto a la pregunta de si consideraban estresante la reubicación, las respuestas fueron: 4% que no, 21% poco estresante, 35% algo estresante, 27% muy estresante, 13% demasiado estresante. A la solicitud de comentarios adicionales sobre aspectos estresantes, 34% respondieron que, el período entre la reubicación del empleado y el momento en que la familia llegaba al lugar de reubicación, era el aspecto más estresante, pues debían separarse de ella.

En la pregunta relacionada con el tipo de familia más vulnerable al estrés por reubicación, las respuestas se correlacionaron con variables como edad, estado civil, número de hijos y número de veces que se habían cambiado y no fue significativo el resultado. Sin embargo, entre el estrés y la distancia a donde eran reubicados se encontró una correlación significativa.

De acuerdo a las correlaciones efectuadas, se obtuvo lo siguiente: 75% dijeron que fue poco estresante, 25% muy estresante. Estos resultados sugieren que la percepción de estrés es un común denominador en todas las personas que son reubicadas del lugar de trabajo.

En cuanto a la posibilidad de identificar a las familias más lábiles a percibir estrés por la reubicación del empleado, fue difícil establecerlo en la medida que la magnitud del estrés, puede estar en relación a la distancia de desplazamiento, por ejemplo de norte a sur del país o solamente al siguiente estado.

Este estudio da luz sobre tres principales puntos: primero: que aproximadamente el 40% (se sumaron los porcentajes 27% muy estresante y 13% demasiado estresante) de las familias reubicadas perciben esta experiencia como estresante. Segundo: el estrés debido a la reubicación no es exclusivamente relacionada con el trabajo. Tercero: la pérdida del contacto social, concerniente a las esposas de los empleados y la preocupación por la educación de los hijos, son contribuyentes importantes sobre el estrés de la reubicación. Estos resultados servirán para el posterior estudio

longitudinal y en el cual se necesitará poner mayor énfasis en el terreno laboral y no laboral, particularmente en el proceso psicosocial de percepción de estrés y los mecanismos de defensa usados por aquéllos que fueron reubicados sin serias dificultades.

WILSON B.

"U.S. BUSINESSES SUFFER FROM WORKPLACE TRAUMA"

"EMPRESAS DE ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA QUE SUFREN DEBIDO AL
TRAUMA DEL LUGAR DE TRABAJO"

PERSONNEL JOURNAL VOL. 70 JULY/DEC.

1991 PP. 47-50

OBJETO DE ESTUDIO

Hacer una revisión de los datos que se han obtenido por causa del trauma en el lugar de trabajo versus pérdida de dinero en Empresas de los Estados Unidos de Norteamérica.

En los Estados Unidos de Norteamérica se pierden entre 5 y 6 millones de dólares anualmente debido a un decremento en la productividad; causada por la percepción que los trabajadores tienen de los abusos, difamaciones, despidos, molestia sexual y maltrato, cometidos por los empresarios contra ellos.

El trauma del lugar de trabajo, psicológicamente se refiere a la desintegración fundamental del self (interior) del empleado, dicha desintegración se da por recibir un mal trato deliberado por parte de los jefes o supervisores. Puede ser resultado de un pobre manejo a nivel gerencial o actuación de supervisores, así como otro tipo de traumas obvios como el acoso, discriminación y despidos injustificados.

Debido a este trauma del lugar de trabajo, el 75% de las demandas legales hechas por los trabajadores en contra de las empresas, son en virtud de que fueron despedidos por ausentismo, es decir, los trabajadores se ausentaban del lugar de trabajo, debido a que

recibían muchas presiones en el trabajo, que les causaron estrés y malestares físicos. Este trauma tiene consecuencias en la salud similares a las que presentan los soldados después de una guerra, es decir, caen en un estado o desorden de estrés post-traumático. De todas las demandas que se hacen al año, el 94% de ellas corresponden a la acumulación de problemas psíquicos por trauma del lugar de trabajo.

En 1986 se obtuvieron veredictos favorables al empleado en más del 78% de las demandas efectuadas por abusos. El jurado de California otorgó un total de \$424,527.00 dólares a los empleados, sin incluir el costo del manejo legal.

Las demandas legales establecidas por los empleados despedidos por ausentismo, la mayoría de las veces, son debido a que el trabajador dice haber percibido injusticia por parte de sus jefes o supervisores. Por lo general, la razón de que los empleados creen que existen injusticias, es que, no entienden claramente el contrato entre empleado y empleador, pues constituye un contrato denominado psicológico, que incluye aspectos obligatorios que deben ser asumidos por el empleado en función del proceso. En muchas ocasiones existen violaciones de este tipo de contrato por parte de la empresa o sus representantes dando como consecuencia un tipo de problema psicológico que con el paso del tiempo se va incrementando.

En 1988, de acuerdo a los resultados del estudio efectuado por la Bureau of National Affairs, del total de demandas legales presentadas, el 78.9% de estas fueron ganadas a favor de los trabajadores. Debido a que la ley protege a los empleados de cualquier tipo de abusos, discriminaciones, molestias sexuales, etc., los empleados que se sienten agredidos o que sufren de abusos, se pueden dirigir por medio de una carta a la corte, señalando que no tolerarán dicho abuso por mucho tiempo y piden que se les ayude para que sea detenido ese tipo de problema a tiempo antes de traerles consecuencias dañinas a su salud física y mental.

En la ley de los Estados Unidos de Norteamérica se cuenta con una póliza, que defiende a los empleados de cualquier tipo de molestia, abuso o discriminación que pudiera sentir, por parte de los jefes o empresarios e incluso a cada trabajador se le da una guía, en donde se cita cómo detectar el trauma del lugar de trabajo, en la empresa que presta su servicio, aún cuando el despido del empleado está justificado ante la ley, por parte de la empresa, debido a que el empleado se ausentaba de sus labores; para el trabajador puede no ser justificado su despido, ya que percibe que existe cierto grado de injusticia en dicho acto, ya que él alega haberse sentido mal físicamente y esa ser la causa de que se ausentara de sus labores. Aunque la causa esté aparentemente justificada, el empleado no entiende la decisión hecha por la empresa, él o ella puede percibir la situación como abusiva, ya que su ausentismo se deriva de que tiene problemas de tipo emocional, como ansiedad y

depresión, fatiga que impide desempeñar su labor en óptimas condiciones, así como también algunos síntomas de carácter físico, como cansancio, dolores de cabeza y musculares, lo cual hace que el trabajador no pueda seguir funcionando.

Estos efectos pueden reducirse significativamente, si se implementan acciones para cumplir con la póliza de la ley que defiende al trabajador de todo tipo de abusos.

Tomando en consideración lo anterior, se ha desarrollado un programa para preparar a los directores de las empresas para que estén en posibilidad de enfrentarse con éxito a los problemas que se les presenten en este ámbito.

Dicho programa consiste en dar una capacitación a los supervisores y jefes, donde se les informe sobre los problemas que pueden ocasionar con el mal trato a los trabajadores.

El cumplimiento de la póliza de la ley, junto con el programa de capacitación a empleados como empleadores, es importante en la medida que evita gastos por indemnizaciones, demandas legales, atención médica, etc. y ha reducido el problema de baja productividad y ausentismo.

EPSTEIN S. KATZ, L.

"COPING ABILITY, STRESS, PRODUCTIVE LOAD, AND SYMPTOMS"

"LA HABILIDAD EN EL MANEJO DE ESTRES, CARGA PRODUCTIVA Y SUS SINTOMAS"

JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY VOL. 62 NO. 5

1992 PP. 813-825

OBJETO DE ESTUDIO

Pretende demostrar la importancia que tiene la distinción entre los eventos estresores diarios que predominan y se producen internamente y aquéllos producidos por el exterior; así como dar a conocer el termino de carga productiva y examinar su validez; y por último comparar la contribución de 2 medidas generales de la habilidad para manejar el estrés.(THE HARDINESS QUESTIONNAIRE AND THE CONSTRUCTIVE THINKING INVENTORY (CTI)), en relación con los estresores, los síntomas, así como su relación entre ellos; y demostrar que la habilidad para manejar una situación estresante influye en que los síntomas emocionales se presenten.

Hipótesis:

Los sujetos con pensamiento positivo soportan mayor carga productiva y sin tener un incremento de síntomas de estrés, en relación con aquéllos que tienen pensamiento negativo.

Carga productiva.- se puede definir, tentativamente, como un total de la cantidad de sociabilidad y personalidad usada por los sujetos

en las actividades en las cuales se ven envueltos.

En este artículo, se midió operativamente la carga productiva mediante ciertas preguntas que describen el total de la cantidad de personalidad o sociabilidad que se usa en las actividades en las cuales la gente puede verse envuelta, mismas que fueron determinadas por un panel de jueces.

Una ausencia total de carga se observa, más a menudo, como algo aburrido y bastante estresante. A la gente le agrada tener la capacidad de seleccionar cargas que estén dentro de sus niveles de tolerancia y deseo de estimulación. Aquellas personas con mejor habilidad para manejar éstas pueden soportar cargas más pesadas sin que les produzcan tensión.

En este artículo, la capacidad de soportar cargas por los sujetos se traduce en la predicción del pensamiento constructivo (CONSTRUCTIVE THINKING) que puede ser medida por el CTI, de esta manera, será posible asociarla con la carga productiva; es decir, qué tan efectivamente los pensadores constructivos positivos, son capaces de soportar cargas productivas pesadas, en comparación con aquellos sujetos con un pensamiento constructivo negativo, sin experimentar más síntomas emocionales y físicos.

METODOLOGIA

Se realizó una muestra de 450 estudiantes de licenciatura de la Universidad de Massachusetts, quienes participaron voluntariamente en el estudio experimental, por lo que obtuvieron crédito en sus estudios.

El CTI, instrumento utilizado en el presente estudio, sirvió para

medir la habilidad de las personas en el manejo de estrés. El Constructive thinking se ha definido como la habilidad del sujeto para resolver problemas en la vida diaria con un mínimo de estrés. El CTI es un cuestionario de la personalidad, que contiene preguntas referidas al modo en que la gente construye y responde a los eventos en los que involucra sentimientos, experiencias significativas, como equivocarse, éxito, rechazo, aceptación, desaprobación, aprobación, retos, etc.

La escala CTI está asociada con una gran variedad de criterios en los sucesos de la vida, incluye éxito en el trabajo, relaciones sociales, posibilidades de establecer una relación de pareja y bienestar mental y físico.

El cuestionario PVS tiene tres subescalas que miden: control, acuerdos y retos.

El cuestionario de (college student's activity and events form) consta de 45 preguntas y cubre los eventos estresantes que ocurren en la vida de los estudiantes.

El presente estudio representa un primer intento por determinar el grado en que los estresores producidos internamente constituyen una parte importante del total de los estresores diarios. En este acercamiento se dividió a los estresores diarios en 2 clases, los que son más parecidos y los que son menos parecidos a aquéllos que han sido producidos en el self. Considerando un rango de los estresores que ocurren típicamente en la vida, es posible dividirlos de acuerdo a la probabilidad de que fueron influenciados por la personalidad de los individuos.

RESULTADOS

La distinción entre los estresores producidos internamente y los externos es importante en los aspectos teórico, experimental y metodológico.

Los estresores producidos internamente contribuyen en gran medida al estrés total, estudiado en la presente investigación, resultado de la medición del estrés total y del estrés producido internamente, los cuales son virtualmente idénticos.

En el plano teórico, estos hallazgos son importantes porque indican que la gente crea mucho de su propio estrés, no sólo por el hecho de cómo construyeron los eventos estresante y su manejo después de haberlos construido, sino por su participación en la provocación de lo que experimentan con dichos estresores.

Lo anterior da pauta para sugerir que un programa de gran logro podría ser el de enseñar a la gente cómo produce sus propios estresores y así poder aminorar la fuente de su estrés.

Estos hallazgos fijan la atención a la importancia que tiene el concepto de carga productiva.

La carga productiva en la vida diaria está asociada positivamente con la habilidad del manejo o enfrentamiento a la situación estresante, y no está asociada con el estrés y sus síntomas.

En relación a la hipótesis que se formuló, se confirma que los sujetos que tienen pensamientos constructivos positivos, soportan mayores cargas productivas a diferencia de aquéllos que no tienen este tipo de pensamientos; además de que son capaces de llevar a cabo mayores cargas, sin el incremento de síntomas de malestar.

NOWACK K.

"PSYCHOSOCIAL PREDICTORS OF HEALTH STATUS"

"PREDICTORES PSICOSOCIALES DEL ESTADO DE SALUD"

WORK & STRESS VOL. 5 NO. 2

1991 pp. 117-131

OBJETO DE ESTUDIO

El propósito de este estudio es, investigar la relativa contribución de varios factores psicosociales específicos para medir salud física y distrés psicológico (estimar la fatiga en el trabajo), en una muestra de trabajadores adultos.

Los factores psicosociales incluidos en este estudio (hábitos de salud, ayuda social, tipo de conducta "A", resolución cognitiva y estilo de enfrentarse), muestran su consistencia al asociarse con una gran variedad de enfermedades infecciosas y no infecciosas.

METODOLOGIA

A una muestra de empleados profesionistas que se encontraban en capacitación se les aplicó una serie de cuestionarios para estimar los factores de riesgo psicosocial, que incluyen: estrés, ayuda social, hábitos diarios, tipo de conducta "A", resolución cognitiva y modo de enfrentarse. Un año más tarde, a esos mismos empleados se les pidió que llenaran un segundo cuestionario para medir enfermedad física y estrés psicológico.

Los participantes trabajaban en una corporación relacionada con el espacio, en Estados Unidos, en puestos como supervisores, gerentes y posiciones profesionales; de tiempo completo todos ellos. La edad fluctuó entre 24 a 57 años, 54.8% eran hombres y 44.2% mujeres, 66.3% de raza blanca, 8.7% asiáticos, 10.9% negros, 8.7% hispanos y 5.4% de otras razas.

A los participantes se les informó sobre el estudio y se pidió su participación voluntaria. Fueron regresados un total de 95 cuestionarios, correspondientes al 55.6% de la muestra total.

En el periodo 1, los factores de riesgo psicosociales estimados fueron: estrés percibido, hábitos de vida (ejercicio, alimentación/nutrición, descanso/sueño, higiene preventiva), ayuda social, tipo de conducta "A", audacia cognitiva, modo de enfrentarse (forma positiva de hablar, forma negativa de hablar, evasión, problema de confusión al enfrentarse) así como bienestar psicológico.

El estrés fue medido usando una escala de 6 preguntas basadas en el análisis factorial de la escala de disputas, que incluye eventos existentes en las áreas de vida en el trabajo, familia, ambiente, consideraciones prácticas y oportunidades ocurridas.

El modo de enfrentarse se estimó mediante una escala de 20 preguntas, que estima cuatro estilos para enfrentarse: positivo, negativo, de evitación y de confusión.

La audacia cognitiva fue estimada mediante la escala que mide creencias y actitudes basadas en el concepto del tipo de personalidad audaz.

La salud, relacionada con la conducta en la vida diaria, fue medida mediante la escala de 25 preguntas que estima la práctica diaria de conductas hipotéticas específicas que serán contribuyentes a ambos estados, bienestar físico y psicológico.

La ayuda social fue medida usando una escala de 18 preguntas que mide la satisfacción y la percepción con grupos de compañeros, supervisor, jefe, familia, amigos y otros.

El tipo de conducta "A" fue medida con la escala de 10 preguntas para percepción, retos, amenazas y estresores.

El bienestar psicológico fue medido con la escala de 12 preguntas que engloba la satisfacción en la vida y en el trabajo.

En el período segundo, el estudio de la salud física y distrés psicológico, se estimó subjetivamente, mediante auto-reportes y con ayuda del Maslach Burn Out Inventory.

RESULTADOS

Este estudio examinó la contribución de los factores psicosociales específicos de las predicciones de enfermedad física y distrés psicológico, en los profesionistas estudiados.

Los datos tienden a soportar una asociación positiva entre estrés, ejercicio y, un estilo de evitación para enfrentarse al estrés, con relación al auto-reporte de enfermedad física.

También se observó un soporte adicional para la asociación entre estrés, tipo de conducta "A" y audacia cognitiva con el distrés psicológico.

Los resultados deben de tomarse con precaución debido al tamaño de la muestra.

Aquellos individuos que minimizaron la significancia del trabajo dañino y el estrés cotidiano reportaron un año más tarde, frecuencia significativamente menores y menos severidad de enfermedades físicas. Esta observación apoya a estudios en los que se ha hecho la sugerencia de que, un estilo afectivo negativo está asociado con la condición de salud.

GARVEY J.

"PERSONALITY PROCESSES AND INDIVIDUAL DIFFERENCES"

"LOS PROCESOS DE LA PERSONALIDAD Y LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES"

JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY VOL. 64 NO. 2

1993 PP. 267-273

OBJETO DE ESTUDIO

Explorar la relación del estrés natural que ocurre en la vida y su funcionamiento con la toma de decisión en una tarea que se realiza. El modelo que se propone aquí, explica cómo el estrés de la vida se relaciona con el deterioro de las decisiones que se emplean por los individuos, y muestra el estrés natural que ocurre en la vida y que produce reacciones automáticas que el individuo percibe como ansiedad.

Se argumenta que las personas con alta manifestación de ansiedad, tienen mayor riesgo de pasar a un estado grave de ansiedad cuando son confrontadas con la toma de decisión, además se acrecenta cuando esas situaciones requieren de respuestas exactas y además bajo una presión de tiempo.

El modelo presentado tiene tres puntos básicos: 1° que el estrés de la vida causa reacciones automáticas, 2° que esas reacciones son demandas de atención y 3° que el funcionamiento en donde se incluye

la toma de decisiones, hace que la atención sea limitada.

HIPOTESIS:

Los individuos diferirán en cuanto a la extensión de su atención, que puede ser apartada por reacciones automáticas al estrés natural que ocurre en la vida diaria.

Las personas que son sensibles a estímulos internos se pueden distraer más por la ansiedad que acompaña al estrés natural ocurrido en la vida.

METODOLOGIA

Un total de 63 alumnos fueron entrevistados y cuestionados bajo las siguientes escalas. La Daily Hassles Scale (Escala de Problemas Diarios), este cuestionario tiene 117 preguntas que miden hostilidad e irritabilidad la escala va desde menos a más presiones, así como problemas y dificultades que hayan ocurrido en el mes anterior a la aplicación; El Life Experiences Questionarie (Cuestionario De Las Experiencias en la Vida) que se refiere básicamente a 3 eventos de la vida, la parte social, psíquica y las experiencias de la vida; y, La Private Body Consciousness Scale (Escala De Conocimiento Propio) que tiene 5 preguntas que miden la prevención de cambios fisiológicos como temperatura, tensión y enojo. Todos los alumnos recibieron crédito por prestarse a la investigación.

En las instrucciones se mencionó que el experimento trataba sobre

la resolución de problemas bajo varias condiciones y el tiempo para resolverlo era de 12 minutos y se debería de obtener el 85% de precisión.

RESULTADOS

Sólo 61 sujetos (38 mujeres y 23 hombres) terminaron la tarea experimental. El resultado mostró que no había diferencia entre géneros, en cuanto a funcionamiento, en ninguno de las medidas dependientes.

El resultado final del análisis regresivo, indicó que los individuos que son sensibles a sensaciones drásticas (alto private body consciousness), tales como eventos malos de la vida, están ligados a una información pobre en sus procesos estratégicos y a pobres tomas de decisiones.

El alto estado de ansiedad en la persona dio como resultado que cometieran más errores en las tareas análogas de los tests aplicados, pero la interacción entre el conocimiento de sí mismo (private body consciousness), (carácter) y los eventos malos de la vida dieron una gran significancia en la calidad de la decisión. Los sujetos con bajo conocimiento de sí mismos (private body consciousness), (carácter), fueron menos susceptibles a los efectos adversos de la vida.

En general, los sujetos con alto conocimiento de sí mismos (private body consciousness), (carácter) y que tenían un estrés alto en la vida usaron las estrategias más pobres de decisión.

Con esto se confirma la hipótesis que el autor formuló.

FRONE M.

"INTOLERANCE OF AMBIGUITY AS A MODERATOR OF THE OCCUPATIONAL ROLE
STRESS-STRAIN RELATIONSHIP: A META ANALYSIS"

"UN ANALISIS SOBRE LA INTOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD COMO UN
MODERADOR DE LA RELACION ENTRE EL ROL OCUPACIONAL Y EL ESTRES-
TENSION."

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR VOL. 11

1990 pp. 309-320

OBJETO DE ESTUDIO

Hacer una revisión utilizando un meta-análisis para determinar si
la intolerancia de ambigüedad representa un factor de
vulnerabilidad significativa en la relación del rol y el estré-
tensión. Y el papel que desempeña la intolerancia de ambigüedad
como moderador en el estrés.

HIPOTESIS:

Se espera que la relación rol-estrés-tensión, será más fuerte entre
las personas con alta intolerancia de ambigüedad que entre las de
baja intolerancia de ambigüedad y así conocer las personas que son
más vulnerables a ciertos estresores en el lugar de trabajo.

METODOLOGIA

Se efectuó una revisión bibliográfica de los artículos referentes al tema en dos etapas:

Primero se hizo una búsqueda en la base de datos sobre los artículos que trataban lo relacionado al rol de las características interpersonales como moderador de la relación estresores laborales-tensión, revisión efectuada en los artículos correspondientes a las ciencias médicas y psicológicas, desde el año de 1960 a 1985.

Segundo paso fue una búsqueda manual de 53 artículos en las áreas de psicología aplicada, psicología social, conducta organizacional, psicología de la salud, medicina conductual, medicina industrial y epidemiología.

Los criterios para incluir artículos en el presente estudio fueron:

a) la variable independiente fue estrés en el rol (ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobrecarga de rol); b) la variable dependiente relativa al estado físico y emocional individual (síntomas físicos e insatisfacción en el trabajo) o relacionada al trabajo (funcionamiento y cambios) tensión y, c) la intolerancia a la ambigüedad/nececidad de que las cosas sean aclaradas fueron tomadas como un moderador potencial de la relación entre los incisos a y b.

RESULTADOS

Los resultados indican que la intolerancia a la ambigüedad sirve de moderador entre la relación ambigüedad de rol-tensión. El 57% de

los estudios encontrados en los cuales muestran que la relación ambigüedad de rol-tensión fue más fuerte entre los empleados con alta (IOA) intolerancia a la ambigüedad, que los que tenían baja (IOA) intolerancia a la ambigüedad. Esta conclusión fue corroborada cuando la insatisfacción en el trabajo, trabajo tensional y cambios voluntarios de trabajo, fueron examinados por separado. El mayor soporte para la hipótesis de que (IOA) intolerancia de ambigüedad era moderador, fue cuando el trabajo tensionante representó el 80% de la medida de tensión.

El más débil soporte del (IOA) intolerancia de ambigüedad, fue cuando se probó con la insatisfacción en el trabajo, resultando el 43% y cuando se probó con los cambios intencionados de trabajo con el 67%. Más específicamente, la relación positiva entre la ambigüedad de rol y los índices de tensión son substancialmente significativos entre los empleados con alta intolerancia de ambigüedad, que los que tienen baja intolerancia de ambigüedad. Esta conclusión contradice a los resultados obtenidos en otras investigaciones, que sugieren que los resultados están mezclados. Sin embargo, en esos análisis y revisiones solamente se examinan unos cuantos estudios sobre la intolerancia de ambigüedad como moderador y no intentaron aplicar el meta análisis para ayudar a resolver este problema.

En términos de manejo del estrés, los hallazgos sugieren que no todos los empleados son igualmente vulnerables a la ambigüedad de rol. Sin embargo la (IOA) intolerancia a la ambigüedad es un relativo rasgo estable de personalidad, es improbable que el nivel

de (IOA) intolerancia de ambigüedad, de un empleado cambie fácilmente. Una estrategia para manejar el estrés puede ser el evitar que el empleado se exponga a altos niveles de ambigüedad de rol.

Otra estrategia para reducir a la ambigüedad de rol es incrementar la participación del empleado en la toma de decisiones, sin forzarlo, ya que el forzarlos crearía una mala adaptación del empleado a su ambiente.

Otro modo de combatir los efectos de la ambigüedad de rol, es poner a los individuos vulnerables en puestos que eviten en lo posible la exposición a este estresor.

VOCABULARIO

Meta análisis: se usa para resumir los estudios que examinan el propósito-antecedentes- y consecuencias del conflicto del rol y de la ambigüedad de rol.

IOA (INTOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD): es definido como una tendencia a percibir situaciones ambigüas como fuente de amenaza.

LI-PING TANG T.

"THE EFFECTS OF HARDINESS, POLICE STRESS, AND LIFE STRESS ON POLICE OFFICERS' ILLNESS AND ABSENTEEISM"

"LOS EFECTOS DE RESISTENCIA, ESTRES POLICIAL, Y LA VIDA ESTRESANTE, EN LA ENFERMEDAD Y EL AUSENTISMO EN LOS OFICIALES DE POLICIA"

PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT VOL. 21 NO. 4

1992 PP. 493-506

OBJETO DE ESTUDIO

Se estudian, los efectos que causan el estrés de la vida, el estrés policial y la fuerza sobre la enfermedad y ausentismo en oficiales de policía.

Estrés de la vida.- La mayoría de los estudios en esta área, están enfocados a las consecuencias que cambian la conducta del ser humano al ocurrir algún evento estresante en su vida, entre estos, podemos citar la enfermedad física y psicológica.

Estrés policial.- Está relacionado a la fatiga de los oficiales y las actitudes negativas hacia la gente, la vida y el trabajo. El estrés ocupacional y los diferentes tipos de ayuda social están relacionados con la tensión psicológica individual. Otras investigaciones examinan los desórdenes físicos tales como ataque

al corazón, úlcera e hipertensión. Además de que el estrés policial está significativamente relacionado con la enfermedad.

Hardiness (fuerza).- es como una fuente de resistencia que se encuentra en el sujeto y las dimensiones de esta fuerza son el compromiso, el control y el desafío ante una situación que el individuo enfrenta.

HIPOTESIS

El efecto de interacción entre el estrés policial y la fuerza (hardiness) sobre el ausentismo de los oficiales de policía, será significativo.

METODOLOGIA

Con 6 meses de anticipación a la investigación, a un total de 167 oficiales de policía correspondientes a 7 departamentos de policía de lugares alrededor de la ciudad de Tennessee, se les dio un cuestionario en donde se medía la fuerza, el estrés laboral, el estrés de la vida, enfermedad y ausentismo.

El 68% de los cuestionarios fueron contestados, por lo que, la muestra final quedó conformada por 60 sujetos, de ambos sexos, con un promedio de edad de 32 años, su educación formal era de 13 años aproximadamente, de acuerdo al estado civil 9 eran solteros, 45 casados, 5 divorciados y 1 separado.

Los instrumentos usados fueron: para medir el estrés de la vida la escala de Schedule of Recent Events (Holmes & Rahe, 1967); El

cuestionario que usa Spielberger para medir el estrés policial, la enfermedad se midió a través de The Seriousness of Illness Rating Scale (Wyler, Masuda & Holmes, 1968) para evaluar y diagnosticar la enfermedad física que experimentan los policías; el ausentismo se midió a través de un cuestionario en el que el sujeto indicaba los días que había faltado al mes. La fuerza se midió por 5 escalas : alienación del propio yo, alienación de la actividad, la impotencia que se mide con el Alienation Test, la escala de seguridad de The California Life Goals Evaluation Schedule, y The External versus Internal Locus of Control Scale.

RESULTADOS:

Los resultados sugieren que el estrés policial y el estrés de la vida cambian con el tiempo. Además de que el estrés de la vida está significativamente asociado con la enfermedad de los policías. Hasta aquí, la enfermedad como signo de agotamiento se da después de un grupo de cambios ocurridos en la vida.

Los principales efectos del estrés policial sobre la enfermedad y el ausentismo, resultan ser ambos significantes, no obstante, el principal efecto del estrés de la vida sobre el ausentismo no resulta ser significativo. Esto es probablemente debido a la noción que se tiene de que el estrés policial está relacionado con la vida de los oficiales en el trabajo y otros aspectos de su propia vida.

Los resultados de esta investigación revelan que la fuerza es un moderador en la relación estrés policial-ausentismo.

Sin embargo, son totalmente opuestos a la hipótesis construida, ya que muestra que los resultados de enfermedad y ausentismo son diferentes a los planteados.

El oficial que cuenta con la fuerza o resistencia necesaria y tiene un nivel bajo de estrés policial (en el estudio de resistencia), pospone sus reacciones hacia el estrés en la forma de ausentismo, tan prolongado como sea posible (es decir, no falta a sus labores) y cuando el nivel de estrés policial es alto, la condición estresante se incrementa y se presenta el ausentismo, entonces, decrece el efecto amortiguador que en este caso es la fuerza o hardiness.

Por lo tanto, la diferencia de los efectos amortiguadores de la fuerza o hardiness pueden tener sus propias limitantes.

Al parecer el efecto amortiguador de la fuerza es lineal. La fuerza está significativamente relacionada con la auto-estima.

Por lo que, si el policía se siente devaluado, se ausentará más que el que tiene una estima alta.

Finalmente, el trabajo de policía es único y relativamente violento en comparación con otros trabajos, el peligro físico al que se enfrentan es parte del trabajo de ser policía, por lo tanto, muy poco se puede hacer para reducir este tipo de estresor. Sin embargo, se pueden formular planes para ayudar a la prevención o remediar el estrés tales como: capacitación para el manejo de estrés, la participación de los empleados en dichos cursos, formar círculos de calidad, programas de salarios, entre otros.

CUMMINS R.

"JOB STRESS AND THE BUFFERING EFFECT OF SUPERVISORY SUPPORT"

"EL ESTRES EN EL TRABAJO Y EL EFECTO AMORTIGUADOR QUE CAUSA LA AYUDA DEL SUPERVISOR"

GROUP AND ORGANIZATIONAL STUDIES VOL. 15 NO. 1

1990 PP.92-104

OBJETO DE ESTUDIO

Analizar el efecto amortiguador causado por la ayuda del supervisor en el trabajo en relación con el estrés y la insatisfacción laboral.

HIPOTESIS:

- 1.- El estrés laboral y la sensación de satisfacción en el trabajo, para el trabajador, observan una relación inversamente proporcional.
- 2.- La ayuda recibida por el trabajador de parte del supervisor o ayudantes está directamente relacionada con la satisfacción laboral, independientemente del nivel de estrés a que es sometido el primero.
- 3.- La ayuda recibida por el trabajador de parte del supervisor o ayudantes debe interactuar con aspectos relacionados con la orientación de la tarea para poder predecir la satisfacción del trabajo favorecida con dicha ayuda, pues existe una liga más fuerte

entre la satisfacción, cuando la orientación está dirigida a la persona que cuando se dirige a aspectos relacionados con la orientación de la tarea.

4.- La ayuda que el supervisor o ayudantes proporcionan al trabajador debe interactuar con los aspectos relacionados con la orientación de la tarea y el estrés para predecir la satisfacción laboral y el efecto de la ayuda personal aplicada a la orientación dirigida a la persona, pues bajo condiciones de alta ayuda, la orientación se debilita.

METODOLOGIA

Se estudiaron 96 sujetos, que trabajan y estudian en la universidad, la carrera de administración de empresas, su participación fue voluntaria. Todas las personas que no contaban con supervisor o con ayudante quedaron excluidas para efectos estadísticos.

Se utilizaron la escala LPC (LEAST PREFERRED COWORKER) que mide la preferencia por una ayuda o ayudante, empleada por Fiedler en su modelo de estilo de liderazgo. La escala del test de Kanner Coyne, Saefer, para medir el estrés en el trabajo, conformada de 11 preguntas acerca del ambiente laboral. La ayuda fue medida con 2 escalas de Caplan, que incluyen preguntas como :¿ qué tan fácil es hablar con su supervisor?, ¿ qué tanto el supervisor puede ayudar a aminorar la carga de trabajo? Para la satisfacción laboral se empleo una simple pregunta:¿ qué tan satisfecho está de su trabajo

o en su trabajo?

RESULTADOS

Los resultados del estudio mostraron que la insatisfacción en el trabajo es causa de que el trabajador experimente estrés laboral, no así que el estrés laboral sea causa de insatisfacción en el trabajo, como se hipotetizó en el estudio.

De igual modo se encontró que es lógico suponer que el estrés laboral y la insatisfacción interactúan, pero al experimentarse eventos estresantes en el trabajo, ello conlleva la sensación de insatisfacción en el trabajo y ésta incrementa la posibilidad de experimentar eventos del trabajo como si fueran estresantes para el sujeto.

Las diferencias individuales de los sujetos, adquieren importancia relevante cuando se pretende elegir el punto de atención de las intervenciones, lo mismo que valorar los aspectos relacionados con la orientación de la tarea, pues esto significa para la persona una cualidad particular relevante en el manejo de estrés.

Si uno de los efectos valiosos de las intervenciones, de la supervisión en el desarrollo organizacional, es el aliviar las consecuencias negativas del estrés, entonces, la ayuda del supervisor es importante para todas aquellas personas en quienes el valor de esta relación (supervisor-trabajador) sea una necesidad personal, no así para aquellas personas que consideran que la ayuda del supervisor debe estar sólo orientada a aspectos relacionados con la tarea, es decir, otro tipo de necesidades que tienen que ver

con la responsabilidad, objetivos, metas, etc., en las que la ayuda dependerá tanto de la diferencia individual como del tipo de liderazgo alcanzado y de la estrategia en la organización.

BARNETT R.

"MEN'S JOB AND PARTNER ROLES: SPILLOVER EFFECTS AND PSYCHOLOGICAL DISTRESS"

"EL TRABAJO MASCULINO Y LOS ROLES DE LA PAREJA: LAS CONSECUENCIAS Y EL DISTRES PSICOLOGICO"

SEX ROLES VOL. 27, NO. 9/10

1992 pp. 455-472

OBJETO DE ESTUDIO

Hasta hace poco se había dado escasa importancia a la relación entre la calidad del trabajo del hombre y los roles familiares.

En esta investigación se tiene la oportunidad de estudiar los roles estresores y los modelos de la expansión de rol, pues se recopilan datos relacionados con estresores y sus fuentes, en el trabajo del hombre y sus roles de pareja.

HIPOTESIS

- 1.- La calidad del rol en el trabajo, y la calidad de su rol como pareja tendrán efectos significativos en el distrés psicológico del hombre.
- 2.- Los premios obtenidos en el rol en el trabajo mitigan la relación entre una pobre calidad del rol de pareja y el distrés psicológico.

3.- Los premios obtenidos en el rol de pareja mitigan la relación entre la pobre calidad del rol y el distrés psicológico.

4.- Las preocupaciones generadas en el rol en el trabajo exageran la relación entre la pobre calidad del rol de pareja y el distrés psicológico.

5.- Las preocupaciones generadas en el rol de pareja exageran la relación entre la pobre calidad del rol en el trabajo y el distrés psicológico.

METODOLOGIA:

La primera muestra, de tres que se conformaron en un período de dos años, estuvo constituida por 300 empleados, residentes de dos ciudades del estado de Boston, del sexo masculino cuyas edades fluctuaron entre los 25 y 40 años, casados o con parejas que también trabajaban.

Dichas ciudades tienen una diversidad socioeconómica que incluye una gran proporción de mujeres que trabajan.

Los sujetos fueron entrevistados por separado en sus casas u oficinas por gente especializada. Las entrevistas se llevaron a cabo durante el otoño de 1989 y la primavera de 1990. Se preguntó sobre varios aspectos de las vidas de los hombres y las mujeres, incluyendo premios y preocupaciones dentro de sus roles de la vida diaria. Se midió el distrés, la salud física, y el bienestar propio. Antes de las entrevistas los participantes recibieron un paquete de formas que debían llenar y entregarlas en la entrevista. Cada pareja recibió 25 dólares por su participación.

RESULTADOS

El principal hallazgo fue que las experiencias tanto en sus trabajos como el rol con sus compañeras son, en primer instancia, independientes y, no tienen efectos que interactúan con el distrés; con una excepción, la asociación entre la calidad del rol en el trabajo y síntomas de distrés psicológico, no son dependientes del nivel de preocupación o recompensas obtenidas en el otro rol de pareja.

El distrés psicológico de los hombres que experimentan el estrés en el trabajo, no disminuye si obtienen recompensas en la relación con sus parejas. Asimismo, el distres asociado con los reportes de relaciones negativas con sus parejas, no disminuye si en el trabajo se tienen mayores recompensas.

Al parecer, aunque el hombre obtenga beneficios psicológicos de las recompensas o premios en cada uno de sus roles, esa relación rol-premio no les facilita, el que tenga un mejor enfrentamiento con los estresores en el segundo rol.

Por el contrario, el distrés asociado con la pobre calidad del rol en el trabajo es mayor si el hombre tiene preocupaciones en su relación con la pareja.

SUTHERLAND V. y COOPER C.

"IDENTIFYING DISTRESS AMONG GENERAL PRACTITIONERS: PREDICTORS OF PSYCHOLOGICAL ILL-HEALTH AND JOB DISSATISFACTION"

"LA IDENTIFICACION DE DISTRES ENTRE PRACTICANTES DE MEDICINA: LOS PREDICTORES DE SALUD-ENFERMEDAD MENTAL Y LA INSATISFACCION EN EL TRABAJO"

SOC. SCI. MED. VOL. 37 NO. 5

1993 pp. 575-581

OBJETO DE ESTUDIO

La identificación de las fuentes de estrés y los factores de la personalidad, como predictores de salud-enfermedad mental e insatisfacción en el trabajo, entre practicantes de medicina.

METODOLOGIA

Durante el verano de 1990, se enviaron los cuestionarios a una muestra de 1,500 practicantes en medicina para que fueran contestados.

Los instrumentos usados fueron:

El Crown Crisp experiential index, para medir la salud mental, cuyas escalas abarcan síntomas de ansiedad, depresión y ansiedad somática; la escala Cook and Wall Job satisfaction, para medir la satisfacción en el trabajo; para medir la personalidad, se ocupó el Occupational Stress indicator, de donde se obtiene la personalidad

tipo "A", basada en la Likert-type scale; el Locus of control (LOC), para encontrar la fuente de estrés; para medir el estrés en el trabajo se usó la escala Sources of Job Pressure scale; y, el OSI, para estimar cómo un individuo enfrenta normalmente el estrés usando diferentes estrategias.

RESULTADOS

El propósito de esta encuesta fue el examinar las fuentes de estrés y la manifestación de estrés entre los practicantes de medicina. Está comprobado que los doctores hombres tienen un nivel pobre de salud mental, en términos de ansiedad y depresión, comparados con la población general; a pesar de que los niveles de ansiedad somática (dolores de cabeza, cansancio, trastornos de sueño), tanto en hombres como en mujeres practicantes de medicina, se mostró significativamente menor, en comparación con la población en general.

Las mujeres doctoras, comparadas con la norma, estuvieron en situación favorable en relación a las medidas de ansiedad y depresión.

Sin embargo, entre los practicantes de medicina, los niveles de satisfacción en el trabajo, se mostraron significativamente más bajos que la norma de 1987.

Las principales fuentes estresoras fueron: primero, las demandas en el trabajo y las expectativas de los pacientes; esto incluye el incremento al temor de ser asaltado durante las visitas nocturnas, preocupación derivadas de quejas de los pacientes, altas expectativas de los pacientes, así como la mala propaganda que se pueda hacer de ellos. etc.

Segundo, estresores en el rol; conflicto entre la tarea y la nueva demanda, ambigüedad y sus implicaciones con respecto a cometer más errores que sean visibles.

Los practicantes de medicina reportaron que ellos no tienen un control de los eventos que afectan la manera de hacer su trabajo, dado que no les son consultados los cambios hechos en el tratamiento al paciente.

Tercero, se hizo mucho énfasis en la organización y su estructura, así como el clima laboral y sus estresores tales como, poca comunicación, mala administración en el trabajo, pocos recursos, baja moral, etc.

En forma adicional a los estresores predictores del estudio psicológico, el rol de la ayuda social no debería ser pasado por alto como un factor contribuyente en el bienestar de los practicantes, pues esta variable emerge como un predictor significativo de los niveles tanto de satisfacción en el trabajo como de depresión.

Ya que las mujeres doctores usan más, como estrategia; la ayuda social, para afrontar el estrés, entonces muestran mayor nivel de bienestar psicológico y satisfacción en el trabajo, por tanto debe ser una área que valdría la pena tomar muy en cuenta para investigar a futuro.

ROSENGREN A.

"RISK OF CORONARY HEART DISEASE IN MIDDLE-AGED MALE BUS AND TRAM DRIVERS COMPARED TO MEN IN OTHER OCCUPATIONS: A PROSPECTIVE STUDY"
"UN ESTUDIO PROSPECTIVO SOBRE EL RIESGO DE ENFERMEDAD CORONARIA DE LOS HOMBRES DE MEDIANA EDAD QUE TRABAJAN COMO CONDUCTORES DE CAMIONES Y TRANVIAS COMPARADO CON HOMBRES DE OTRAS OCUPACIONES".

INTERNATIONAL JOURNAL OF EPIDEMIOLOGY VOL. 20 NO. 1

1991 pp. 82-86

OBJETO DE ESTUDIO

En este estudio se tomó como base a los conductores de camiones para compararlos con hombres de otras ocupaciones para estimar su riesgo a ser víctimas de enfermedades coronarias.

METODOLOGIA

El estudio empezó en Gothenburg en 1973 e incluyó todos los hombres de la ciudad que nacieron entre 1915 y 1925 exceptuando a los hombres que nacieron en 1923.

Se descartaron a los hombres que nacieron en 1915 debido a que los datos eran incompletos. La muestra total fue de 6,699 hombres.

Se utilizaron cuestionarios que incluían: trabajo actual, actividad física en el trabajo, hábitos de fumar, enfermedades, tales como diabetes, estrés (nerviosismo, irritabilidad, etc.), enfermedad previa de infarto al miocardio y la historia familiar (padre y madre).

La ocupación fue codificada de acuerdo a la versión sueca de la International Standard Classification of Occupations.

Esta clasificación consiste en 5 ocupaciones: 1) trabajadores inexpertos y semiexpertos; 2) trabajadores expertos; 3) empleados asistentes no manuales y contraмаestros en producción industrial; 4) empleados intermedios no manuales y 5) profesionales empleados y autoempleados, ejecutivos.

RESULTADOS

Los conductores de camiones y tranvías tienen una mayor incidencia de enfermedades coronarias comparados con otros hombres en otros puestos de trabajo u ocupación: (ingenieros, médicos) y, otros profesionistas que tienen una baja mortalidad.

Los conductores de camiones y tranvías tienen, también, un incremento mayor de mortalidad, comparados con otros hombres.

13 de 16 muertes de conductores de camiones se debieron a enfermedades coronarias, otras 3 fueron debido a problemas de

cáncer en páncreas, embolias pulmonares y complicaciones, respectivamente.

Los conductores de camiones están en un riesgo considerablemente grande de padecer problemas de enfermedades coronarias, al igual que los taxistas quienes tienen, casi, el mismo nivel de riesgo.

Con excepción de los taxistas, ningún otro grupo de trabajadores dedicados a otras profesiones u ocupaciones tienen un riesgo tan grande de padecer enfermedades coronarias.

Otros autores han notado una prevalencia alta de riesgos cardiovasculares en conductores, incluyendo niveles altos de colesterol y triglicéridos, presión alta y predisposición a fumar.

En el presente estudio, los conductores de camiones eran significativamente obesos, comparados con los sujetos de otras ocupaciones, aunque, no existió diferencia en lo concerniente a fumar.

En los conductores de camiones y tranvías el estrés no fue más común que en otros trabajadores, a pesar de tener un mayor riesgo de enfermedades coronarias.

WINEFIELD A.

"SPARE TIME USE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN EMPLOYED AND UNEMPLOYED YOUNG PEOPLE"

"EL USO DEL TIEMPO LIBRE Y EL BIENESTAR PSICOLOGICO EN GENTE JOVEN EMPLEADA Y DESEMPLEADA."

JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY VOL. 65

1992 pp. 307-313

OBJETO DE ESTUDIO

Estudio longitudinal de los egresados de escuela en un lapso de 7 años, entre 1980 y 1987, para ver los efectos causados por el empleo y el desempleo.

El propósito de este estudio es mostrar las diferencias existentes entre el bienestar psicológico de aquellos jóvenes empleados en trabajos que les son satisfactorios, aquellos empleados en trabajos que les son insatisfactorios, y los que están desempleados.

Además, interesa la respuesta de los jóvenes a dos preguntas relacionadas con el uso de su tiempo libre: 1) ¿existen diferencias entre los grupos en el uso del tiempo?, si es así, ¿las diferencias entre los grupos son parecidas a las que existían cuando aún estaban en la escuela?

2) ¿Existirán asociaciones similares entre los empleados satisfechos y los no satisfechos? si es así entonces, el uso del

tiempo libre tiene un efecto directo en el bienestar psicológico independientemente de la condición del empleado ?.

Si no es así entonces, el uso del tiempo libre juega el papel de amortiguador, ayudando al joven a enfrentarse con el estrés del desempleo (y, posiblemente, del empleado insatisfecho)?.

METODOLOGIA

Se seleccionó una muestra, en 1987, de 417 empleados satisfechos (202 hombres y 215 mujeres) y 45 empleados insatisfechos (27 hombres y 18 mujeres), 40 desempleados (23 hombres y 17 mujeres).

Se utilizaron las escalas de Autoestima y Depresión (Self-Esteem and Depressive Affect scales, Rosenberg's 1965), la escala de estado de ánimo negativo (Negative Mood Scale Tiggemann & Winefield, 1984), la escala de desesperanza de Beck, Weisman, Lester & Trexler 1974), el cuestionario de Salud General de Goldberg's (1972), la escala de satisfacción en el trabajo y un cuestionario en donde se le preguntaba acerca de cuánto tiempo veía televisión, cuánto tiempo pasaban sin hacer nada en particular y cuánto tiempo haciendo alguna actividad.

RESULTADOS

Los grupos no difirieron significativamente en cuanto a la autoestima, depresión o estado de ánimo negativo mientras estaban en la escuela, pero los empleados satisfechos se mostraron

significativamente menos depresivos y con menores estados de ánimo negativo que los desempleados y los empleados insatisfechos, sin embargo, no difieren en cuanto a autoestima.

Para los empleados satisfechos, no hubo correlaciones significativa entre las actividades. Sin embargo, para los desempleados y empleados insatisfechos sí existieron varias correlaciones significativas entre actividades.

La única diferencia, entre los grupos, fue que los desempleados pasaban más tiempo sin hacer nada en particular, no así los empleados satisfechos y los no satisfechos.

El bienestar psicológico de los desempleados se relacionó en cómo ellos usan su tiempo libre; como era de esperarse, hubo correlaciones negativas entre la autoestima y los intentos de búsqueda (sin hacer nada en particular, viendo televisión) correlaciones positivas entre autoestima y las actividades con propósito (aislado o en grupo). En general, los resultados del patrón por empleados insatisfechos fue similar, exepcto por la inesperada correlación positiva entre desesperanza y la cantidad de tiempo pasada en actividades solitarias.

Todo lo anterior es importante porque sugiere que el cómo la gente pasa el tiempo puede afectar el buen manejo del estrés, no solamente en el desempleo sino en casos de insatisfacción en algún empleo.

Otra posible interpretación es que, ambos grupos, desempleados y empleados insatisfechos, tienen efectos negativos sobre el bienestar así como también se ve afectada la calidad del uso del tiempo libre, ya que tendrá restricciones de dinero (dentro de su situación económica), para acudir a ciertos lugares en su tiempo libre.

RAYMOND B.

"SENSE OF COHERENCE, LIFE STRESS, AND PSYCHOLOGICAL DISTRESS: A PROSPECTIVE METHODOLOGICAL INQUIRY"

"SENTIMIENTO DE COHERENCIA, ESTRES DE LA VIDA Y EL DISTRES PSICOLOGICO : UN ESTUDIO METODOLOGICO PROSPECTIVO"

JOURNAL OF CLINICAL PSYCHOLOGY VOL. 46 NO. 4 JULY

1990 PP. 415-419

OBJETO DE ESTUDIO

Continuar con la estimación de las propiedades básicas del sentimiento de coherencia (SOC) y su relación con el estrés de la vida y el distrés, en una muestra no clínica y basándose en previas investigaciones.

METODOLOGIA

El sentimiento de coherencia según Antonovsky (1987) es una orientación básica que facilita al individuo el elegir cuál es la mejor estrategia para enfrentarse a un problema específico.

El sentimiento de coherencia está compuesto de: a) la comprensión, tanto interna como externa del individuo, la predictibilidad y la explicación; b) el manejo, es decir hacer uso de los recursos necesarios para enfrentar demandas del ambiente que lo rodea; c) significado, o sea el creer que esas demandas son desafiantes y

vale la pena llevarlas a cabo.

La muestra estuvo formada por 24 hombres y 71 mujeres voluntarios, que estudiaban en el turno de la tarde, muchos de los sujetos trabajaban tiempo completo y la mayoría tenían responsabilidades familiares. Predominantemente blancos, solteros, de clase media, de educación superior, edad entre 19 y 57 años.

Los instrumentos utilizados para medir el sentimiento de coherencia fueron The Sense of Coherencia (SOC Antonovsky, 1987) y el de Orientation to life Questionnaire (OLQ, Antonovsky, 1987); el estrés de la vida se midió por la escala HASSLES SCALE (KANNER, COYNE, SCHAFER & LAZARUS, 1981), el cual contiene 118 términos en los que mide día con día cómo se vive el estrés, y la frustración que, afectan el equilibrio de la vida en relación a un mes anterior.

El distrés se midió por medio del cuestionario The Taylor Manifest Anxiety Scale (TMAS, Taylor 1953), que consta de 28 preguntas que miden ansiedad.

Los sujetos fueron estudiados en 2 tiempos; el primer tiempo fue la segunda semana del semestre; y, el segundo tiempo, la semana octava del semestre.

RESULTADOS

Los resultados estuvieron parcialmente a favor de la hipótesis. Con respecto al sentimiento de coherencia, se encontró que se relaciona negativamente con el estrés de la vida y con la sintomatología psicológica en el grupo de edad mayor.

Los resultados, del estudio prospectivo, son consistentes de

acuerdo con los reportados previamente en los datos seccionados cruzados y pueden sugerir que un adecuado sentimiento de coherencia (SOC) se asocia con menos deterioro del funcionamiento. Esto sugiere que el sentimiento de coherencia no es una variable moderadora específica, pero sí un predisponente global para responder al estrés de la vida.

A N E X O C A P I T U L O I I I

LA RELACION TRABAJO-TRABAJADOR-SALUD: EL NIVEL OBJETIVO-SUBJETIVO

En este capítulo, se tratan básicamente los planteamientos de los autores, que explican de mejor manera la interacción de ambos niveles tanto el objetivo como el subjetivo y a la vez clasifican y explican la relación "trabajo-trabajador-estrés-salud".

Los artículos de los autores que se enlistan aquí son los siguientes:

- 1.- Hall, E. "Gender Work Control and Stress a Theoretical Discussion and an Empirical Test"
- 2.- Aronsson, G. "Dimensions of Control as Related to Work Organization, Stress and Health"
- 3.- Frankenhaeuser, M. Gardell, B. "Underload and overload in working life: outline of a multidisciplinary approach."
- 4.- Gardell, B. "Scandinavian Research on Stress in working life"
- 5.- Frankenhaeuser, M. "A Biopsychosocial Approach to Work Life Issues"
- 6.- Karasek, R. Theorell, T. " The Psychosocial Work Enviroment"

HALL E.

" GENDER WORK CONTROL AND STRESS A THEORETICAL DISCUSSION AND AN EMPIRICAL TEST"

"UNA DISCUSION TEORICA Y UN ESTUDIO EMPIRICO SOBRE GENERO, CONTROL DEL TRABAJO Y ESTRES"

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH SERVICES VOL. 19 NO. 4

1989 pp. 725-745

OBJETO DE ESTUDIO

La revisión bibliográfica de la literatura que trata sobre el género y los efectos de la vida laboral en la salud. Se evalúa, en el contexto de la literatura sobre estrés en el trabajo; por qué y cómo los estudios sobre la mujer y el trabajo han sido y continúan siendo menos que aquéllos sobre el hombre.

También se evalúa lo que convencionalmente se sabe acerca de que la mujer replicará los patrones de estrés laboral del hombre, una vez incorporada a la fuerza de trabajo.

METODOLOGIA

El estudio se basa en los datos del Swedish Central Bureau of Statistics Survey of Living Conditions (ULF in Swedish), es el mayor sistema de conteo social usado para investigar la distribución de los recursos sociales, tales como salud, pago salarial, ambiente laboral, educación y habitación.

El ULF se basa más en los datos objetivos que en los subjetivos, (opiniones y actitudes).

La muestra estuvo constituida por 13,203 sujetos empleados, cuyas edades fluctuaron entre los 16 y los 65 años, el 50.6% fueron hombres y 49.4% mujeres, porcentaje equivalente al total de hombres y mujeres que participan en la fuerza de trabajo en Suecia. La muestra básicamente la conformó la fuerza de trabajo obrera (53.8%); el 46.2% restante eran empleados, profesionistas y administrativos.

Se usaron escalas para medir el control en el trabajo, las cuales no se especifican, en el artículo.

RESULTADOS

En Suecia, la fuerza de trabajo está altamente segmentada sexualmente, cerca del 30% de hombres y 30% de mujeres se ubican en ocupaciones cuya composición, de 90 a 100%, corresponde al mismo sexo.

En lo que respecta a diferencia de sexo en el control en el trabajo los hombres tienen un mayor nivel de control en el trabajo (24.35), que las mujeres (23.08) la diferencia es estadísticamente significativa en una $p < .0001$.

Como se esperaba, los trabajadores de cuello blanco (profesionistas), tienen mayor nivel de control en el trabajo (26.01); en comparación con los trabajadores de cuello azul (obreros) (21.76), cuya cifra estadística significativa es igual a $p < .0001$.

Los trabajadores de cuello blanco claramente tienen un grado mayor de control en el trabajo que los de cuello azul, sin embargo, la mujer en ambos grupos, cuello blanco y azul, tienen un nivel de control más bajo que los hombres, aún en las ocupaciones de segmentos femeninos.

La fuerza de trabajo en Suecia está igualmente dividida por sexos y por todos los trabajadores que realizan el mismo trabajo, a pesar del sexo, edad, localidad, etc., que reciben el mismo sueldo.

En Suecia el trabajo de medio tiempo con todos los beneficios sociales es muy común; todos los empleados tienen, al menos, 6 semanas de vacaciones pagadas por año.

Los hallazgos sugieren que, la experiencia de trabajo de la mujer en Suecia es diferente que la del hombre en 5 puntos:

- 1.- Hombres y mujeres se encuentran confinados en trabajos que sexualmente son altamente segmentados.
- 2.- La mujer tiene menos opciones ocupacionales para escoger, no así el hombre.
- 3.- La mujer tiene menos control sobre el contenido y proceso de trabajo que el hombre.
- 4.- La mujer tiene menos control en el trabajo que el hombre aun y cuando la mujer esté en trabajos de segmentos femeninos.
- 5.- Los estudios revelan, para ambos, una interacción sustantiva y estadística entre clase y género, en relación con el control en el trabajo.

Los resultados enlistados arriba son de gran importancia en relación a las posibles consecuencias derivadas de la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Los efectos que las experiencias de socialización en el trabajo tienen para los hombres no pueden ser generalizadas hacia la mujer.

ARONSSON G.

"DIMENSIONS OF CONTROL AS RELATED TO WORK ORGANIZATION, STRESS AND HEALTH"

"LAS DIMENSIONES DE CONTROL EN SU RELACION CON LA ORGANIZACION DEL TRABAJO, EL ESTRES Y LA SALUD"

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH SERVICES VOL. 19 NO. 3

1989 pp. 459-468

OBJETO DE ESTUDIO

Examinar el efecto que tiene el control del trabajador al desempeñar su trabajo tanto a nivel individual como colectivo sobre la relación estrés, enfermedad y reducción de riesgos del ambiente laboral.

El punto de partida de este artículo es teórico. Una hipótesis básica entre la teoría del estrés es aquella que señala que, tanto la sobrecarga cualitativa y cuantitativa como la subcarga cuantitativa y cualitativa actúan como estresores, esto genera reacciones de estrés que a largo plazo pueden producir efectos dañinos en la salud física del individuo.

Una segunda hipótesis básica es aquella que señala que el impacto psicofisiológico del ambiente de trabajo está determinado por un proceso dinámico de transacción, en el cual los recursos de los

individuos son aparejados en contra de las demandas del trabajo. Para enfrentarse exitosamente con los estresores, el individuo debe tener la posibilidad y recurso para ejercer, ya sea individual o colectivamente, control sobre los eventos externos, condiciones y procesos.

El concepto de control, científicamente, es difícil y complejo, ya que el significado tiene diferentes acepciones en el campo de la psicología y debe distinguirse de lo siguiente (3,4):

1.- control; significa que un individuo tiene una determinada influencia en las respuestas.

2.- Predicción.

3.- Participación; un individuo tiene una oportunidad de un rol significativo con respecto a algunos valores resultantes.

4.- Una situación en donde se tiene sobre-control, en contraste con una de menos control, control para cambiar las reglas que gobiernan una situación y/o hacer su propia estructura o, hacer reglas maestras dentro de las situaciones existentes.

5.- Cambios de motivación, cognitivo y emocionales. Cambios motivacionales significa que, si un individuo experimenta repetidamente poco control sobre un problema, cuando se enfrenta a situaciones similares, será más difícil que actúe.

Las personas débiles e impotentes no esperan que sus acciones los lleven a ningún resultado, por lo tanto, no hacen ningún intento para cambiar la situación. Los efectos cognoscitivos resultan cuando los individuos, en situaciones futuras, encuentran

dificultad para relacionar entre sus acciones y eventos subsecuentes, aunque las situaciones afecten a todos, ellos no reconocen ese efecto para todos, sino sólo para él únicamente como individuo.

Cuando ocurren efectos emocionales, la primera reacción a un no control es la ansiedad y el miedo. Si no existe control en un periodo largo, se incrementará la depresión y el abatimiento relacionados con problemas somáticos.

Control individual y colectivo. En el ambiente industrial de tecnología avanzada (plantas químicas, refinerías y otras industrias procesadoras), el proceso de trabajo está tan altamente integrado que a menudo existe dificultad para distinguir al individuo que actúa allí. Colectivamente, en trabajo altamente automatizado, también es reflejo de que no hay una asociación visible entre la función del individuo o un trabajador individual. En este tipo de trabajo será posible juzgar cómo y en qué grado, el control colectivo puede reducir el estrés.

En un estudio hecho por Gardell y Svensson, en una compañía mediana de ingeniería que pasa por un proceso de democratización avanzada, que envuelve autonomía en el nivel departamental y codeterminación a nivel de la compañía, se encontraron indicadores interesantes entre democratización (control colectivo e individual) y estrés.

En los grupos autónomos se encontraron empresas cuyos proceso de producción conducían a incrementar la presión. En los departamentos

autónomos, 16% de los trabajadores reportaban que, a menudo, sentían que tenían mucho que hacer, comparado con el 10% en los departamentos no autónomos. Sin embargo, más tarde los trabajadores experimentaron altos niveles de estrés tanto en el trabajo como fuera de él. El cansancio, después del trabajo, fue la manifestación más común reportada por los trabajadores del grupo no autónomo en comparación con el autónomo.

La interpretación de esta aparente contradicción es que, a través de la autonomía, los trabajadores se proveen así mismos con medios, que pueden utilizar, para enfrentarse con el incremento en la carga de trabajo.

Según Gardell y Svensson, una sobrecarga de trabajo es vista como una consecuencia inevitable de los sistemas de grupos autónomos, la autonomía tiene un precio en términos de incrementar la responsabilidad en la producción. Si se estudian los cambios en la relación entre el trabajo individual y el colectivo, se muestra que la autonomía está relacionada con:

- Incremento en oportunidades para el individuo en su propia determinación, cuando planea su propio trabajo y escoje los métodos para realizarlo.
- Mayores desafíos en el trabajo, con una disminución de sentimientos de baja estimulación y monotonía.
- Gran influencia en la unión local. Esto hace que los empleados se

sientan más seguros, con respecto a los desarrollos de tecnología bajo control, medidas de reducción de costos, etc.

- Menor manejo, control y supervisión, porque un sindicato fuerte actúa como un amortiguador entre el manejo y el trabajador.

- Cooperación y compartir la responsabilidad de producción en los grupos teniendo una gran solidaridad que añade y proporciona ayuda a los grupos individuales.

Resumiendo, si el proceso de trabajo se vuelve más social y contiene menos toma de decisiones individuales e independencia, será necesario determinar y conceptualizar el control, las habilidades y, autonomía en relación a la autonomía colectiva. Incrementar la autonomía colectiva es una necesidad para la condición de activación individual.

En el segundo estudio, realizado sobre la organización taylorista y sobre trabajadores de computadoras, se tiene una conclusión en general; las impredecibles interrupciones en las industrias, como son las oficinas de trabajo computarizado, tienden a que el trabajador experimente que el control decrece en las situaciones de trabajo, aun y cuando no haya interrupciones. Tal condición de trabajo parece producir una estrategia de trabajo especial; el paso es forzado muy al principio de la mañana para prevenir un daño posterior.

Un tercer estudio en personal de transporte local en donde se aplicó el modelo sugerido por Karasek que combina 2 aspectos: demandas de trabajo y recursos para controlar las demandas; se incluyen tres tipos de estresores en las medidas de demandas de trabajo: 1.- la frecuencia de esfuerzos estresantes para mantener el itinerario, 2.- la frecuencia de conflicto entre lo ambicioso de dar servicio de orientación y el itinerario apretado; entre seguridad del tráfico y el itinerario apretado, 3.- conductas de los pasajeros: como quejas, conflictos, desacuerdos, otras amenazas.

Los análisis estadísticos muestran una conexión fuerte entre recursos para el control, demandas de trabajo y reportes de salud-enfermedad. La carga de trabajo y los recursos de control estuvieron relacionados sistemáticamente con las condiciones de salud (mental y física, dolores musculares y de espalda, problemas estomacales, dificultades para dormir, estrés, etc.) Generalmente hablando, todos estos indicadores de mala salud se vuelven más frecuentes a niveles altos de demandas en el trabajo, pero la tendencia fue claramente modificada por el número de recursos disponibles que el conductor aplicó en el trabajo.

En Suecia, la Confederación de Empleados formuló una nueva filosofía de racionalización para enfrentarse con la nueva legislación. Este proyecto se llamó Nuevas Industrias y fue tomado como una coordinación de determinaciones propias en pequeños grupos.

La idea es encontrar un tipo de organización de trabajo que, mientras conserva la ganancia puede ajustar a las compañías a los nuevos requerimientos impuestos por la legislación de trabajo.

Este sistema ayuda a dar otro punto de vista sobre el proceso de trabajo, la descentralización del trabajo, en la que trabajadores tratan de combinar la eficacia con rendimientos y con las leyes de codeterminación.

El desarrollo en esta dirección significa romper con el taylorismo extremo pero, es difícil terminar con los principios generales de los conocidos monopolios y sus usos, que significan alta capacidad de producción y explotación.

En términos de control de los empleados, se puede decir que el manejo direccional es una preocupación principal de las cuestiones sobre estrategia y control del proceso de producción total, más que el control de individuos trabajadores. En este tipo de organizaciones, el manejo empresarial extiende el control vertical mientras, al mismo tiempo, da una parte del control horizontal al trabajador individual o a colectivos de trabajadores.

FRANKENHAEUSER, M.

GARDELL, B.

"UNDERLOAD AND OVERLOAD IN WORKING LIFE: OUTLINE OF A
MULTIDISCIPLINARY APPROACH."

"SUBCARGA Y SOBRECARGA EN LA VIDA LABORAL: CONTORNO DE UN
ACERCAMIENTO MULTIDISCIPLINARIO"

JOURNAL OF HUMAN STRESS, VOL. 2 NO. 3

1976 PP. 35-46

OBJETO DE ESTUDIO

Mostrar los problemas relacionados con la tecnología y el impacto
que producen en la salud y satisfacción laboral de los
trabajadores.

METODOLOGIA

Se combinaron dos tipos de estrategias de investigación:

1o.- Una que envuelve subproblemas reales y específicos de las
condiciones de trabajo y se estudian sistematizadamente en el
laboratorio.

20.- Estrategia que toma las técnicas experimentales que se usan en el laboratorio y las lleva al campo laboral para ser aplicadas a los trabajadores estudiados, al realizar sus actividades diarias en su ambiente laboral.

Se usaron los datos de un estudio piloto y de investigaciones previas para ilustrar dicho acercamiento.

El interés se enfocó en las características de las condiciones de trabajo dadas por estímulos de subcarga y sobrecarga. Estos dos estímulos son asociados con los avances tecnológicos de la industria y actúan como estresores agotando las capacidades del organismo para adaptarse a una amplia gama de estímulos condicionales.

RESULTADOS

Estudios recientes demuestran que la pobre salud mental, trastornos psicosomáticos y enfermedades son más comunes entre los trabajadores que están en trabajos con bajo estatus en la industria manufacturera.

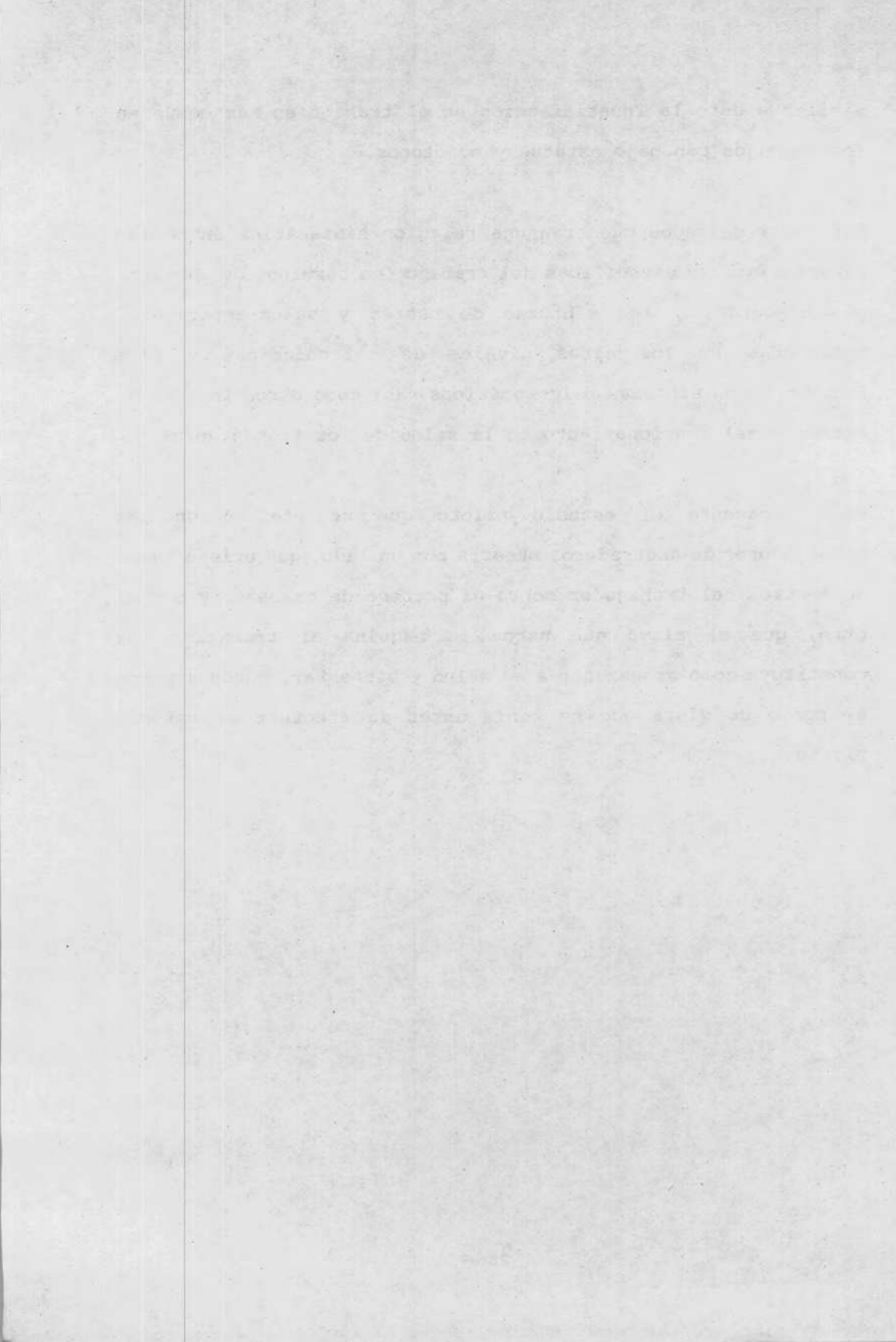
Algunos de estos estudios también muestran que las enfermedades cardiovasculares son más comunes entre los trabajadores de cuello azul (obreros).

Las ocupaciones caracterizadas por un alto grado de insatisfacción tienden a mostrar índices de alta mortalidad derivadas de enfermedades del corazón.

Similar a esto la insatisfacción en el trabajo es más común en los trabajos con bajo estatus y monótonos.

Así los resultados muestran una relación sistemática entre las características específicas del trabajo (en términos de subcarga y sobrecarga) y los síntomas de estrés y salud-enfermedad, reflejadas en los altos niveles de catecolaminas y alta frecuencia en síntomas psicósomáticos, así como otros índices de estrés y mal funcionamiento en la salud de los trabajadores.

Específicamente el estudio piloto que se efectuó en los trabajadores de aserradero, muestra por un lado, que existe falta de control del trabajador sobre el proceso de trabajo, y por el otro, que el ritmo que marca la máquina al trabajador se constituye como amenazante a su salud y bienestar, dando soporte al punto de vista que se tenía antes de efectuar el estudio piloto.



GARDELL, B.

"SCANDINAVIAN RESEARCH ON STRESS IN WORKING LIFE"

"INVESTIGACION ESCANDINAVA SOBRE EL ESTRES EN LA VIDA LABORAL"

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH SERVICES, VOL. 12 NO. 1

1982 PP. 31-39

OBJETO DE ESTUDIO

Se plantea la discusión sobre los conocimientos pertinentes que tienen influencia en las legislaciones escandinavas y en las pólizas de los sindicatos en el campo de estrés en el lugar de trabajo.

METODOLOGIA

En la primera parte se resumen los conocimientos pertinentes que han influido en el desarrollo escandinavo y también se discuten las estrategias de las investigaciones en el campo relativo al estudio del estrés.

La segunda parte discute la prevención de estrés a través de la legislación y de las pólizas de los sindicatos.

RESULTADOS

Es importante que las investigaciones sobre el estrés se formulen en el sentido que ofrezcan conocimientos generales, los cuales

puedan ser usados para propósitos legislativos, sindicales o directamente a las empresas privadas, para efectuar los cambios necesarios en la tecnología o en la organización del trabajo.

En resumen este artículo muestra que el estrés laboral puede tener dos problemas:

1o.- Puede existir una relación directa entre ciertas condiciones objetivas en el trabajo, estrés fisiológico y psicológico y salud-enfermedad.

2o.- Ciertas condiciones estresantes pueden crear fatiga y/o pasividad en el individuo y, por lo tanto, hacer más difícil para el trabajador que pueda cambiar sus condiciones laborales en las que se ve envuelto y que dañan su salud.

FRANKENHAEUSER, M.

"A BIOPSYCHOSOCIAL APPROACH TO WORK LIFE ISSUES"

"UN ACERCAMIENTO BIOPSIKOSOCIAL DE LOS RESULTADOS DE LA VIDA LABORAL"

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH SERVICES VOL. 19 NO. 4

1989 PP. 747-758

OBJETO DE ESTUDIO

Los efectos que causan los factores laborales en la salud y conducta del trabajador, visto desde el punto de vista social, psicológico y biomédico.

METODOLOGIA

El acercamiento es multidisciplinario y se enfocó en la dinámica de la interacción estrés-trabajador-ambiente, basándose en el modelo de la autora "esfuerzo y afecto".

El modelo biopsicosocial cuenta con estrategia para localizar el estrés establecido por los factores ambientales y analizar sus consecuencias a nivel individual.

Al agregar aspectos biológicos a la perspectiva psicosocial, nos ayuda al entendimiento de los mecanismos que tienen relación con las demandas laborales, la salud del individuo, el buen funcionamiento y eficacia.

Esfuerzo y Afecto: un modelo para la psicobiología del trabajo. Un gran número de estudios han demostrado que las experiencias de estrés se enmarcan en dos tipos de dimensiones: la activa que puede ser del estado pasivo al estado activo y la dimensión afectiva que va del estado negativo al estado positivo.

El estado activo incluye: esfuerzo, ajuste y determinación para alcanzar una meta, siempre y cuando se asocie con un estado de ánimo positivo.

El estado pasivo se caracteriza por los afectos negativos, distrés, debilidad y el sentimiento de darse por vencido.

Lo importante es que la actividad versus pasividad y el afecto negativo versus positivo, tienden a estar asociados con diferentes patrones de respuesta neuroendócrina.

La relación neuroendócrina puede ser conceptualizada como sigue:

1.- Esfuerzo y afecto positivo. Este se encuentra cuando un trabajador está haciendo algo demandante, pero con un alto grado de control y autonomía, lo cual le da oportunidad de utilizar su creatividad e involucrarse en el trabajo.

Este estado se acompaña de un incremento en la secreción de catecolaminas y bajo cortisol a veces hasta nulo.

2.- Menor esfuerzo afecto positivo. Física y mentalmente descansado y las hormonas de estrés se encuentran a nivel bajo.

3.- Esfuerzo y afecto negativo. Es un estado caracterizado por presión a producir mientras su control sobre el trabajo es bajo, ejemplo: en trabajos repetitivos. Este estado se acompaña de un incremento de secreción de catecolaminas. Al evocar a los afectos negativos, se incrementan tanto la secreción de catecolaminas y cortisol.

4.- Menor esfuerzo afecto negativo. Implica sentimientos de debilidad, falta de control y sentimiento de darse por vencido. En este estado se incrementa la secreción tanto de las catecolaminas como del cortisol.

Así lo importante de este modelo, es el que señale el control personal, el cual constituye un amortiguador del estrés en dos formas:

1.- Reduce la insatisfacción laboral y las respuestas corporales al estrés.

2.- Porque da la posibilidad de ejercer control sobre las tareas, ayuda a desarrollar de manera más adecuada las actividades, involucrando a los trabajadores activamente, lo que implica un aumento de autoestima y evocación de afectos positivos y buen humor.

Menciona también, que la organización y división del trabajo puede causar en el individuo una modificación en su conducta, afirmando que, cuando el individuo se enfrenta a situaciones con demandas altas y un control bajo de la situación, podrá presentarse estrés tanto fisiológico como psicológico, así como una posible enfermedad.

Además en su modelo también releva el aspecto de la ayuda social, ya que es un elemento importante dentro del estilo de enfrentamiento que tiene el individuo, y juega un papel de reforzador en la actitud que el sujeto tiene hacia un estresor, afirmando, que las personas con condiciones laborales desfavorables y que, además no tienen apoyo familiar ni social adecuados, estarán más propensas a un mayor riesgo de enfermarse, ya que la ayuda que se reciba ya sea social, familiar, amistosa, influye mucho en la actitud que el individuo presente y la conducta que adopte, ante determinado estresor y con ello hará que se disminuya el daño a su salud si lo hubiera.

KARASEK, R.

THEORELL, T.

"THE PSYCHOSOCIAL WORK ENVIROMENT"

"EL AMBIENTE PSICOSOCIAL LABORAL"

Healthy Work. Stress, Productivity, and The Reconstruction of Working Life. Basic Books, Inc. Publishers, New York, 1990, pp. 31-82

OBJETIVO DE ESTUDIO

Se demuestra el modelo demanda-control.

METODOLOGIA

Modelo demanda-control.

La conformación del modelo propuesto fue hecha a través de una revisión exhaustiva de la literatura sobre la temática del estrés, relevando la combinación de estresores del medio y el control del medio. Estos elementos fueron esenciales para producir efectos diferenciados como puede ser un aprendizaje efectivo o tensión psicológica, en función de la estimulación mental que deparan situaciones desafiantes.

Así también mencionan dos mecanismos que integran en su modelo tridimensional, el cual da una perspectiva dinámica importante a la personalidad y al ambiente. Este modelo tiene por un lado la latitud de decisión, por otro las demandas psicológicas y en

un tercero los residuos de tensión.

De tal suerte que, el control se ha vuelto una variable moderadora crucial, que determina si las consecuencias de aprendizaje positivo o las consecuencias por esfuerzo negativo deben acompañar las demandas del medio; también el nivel de demandas psicológicas modera efectos determinando qué tipos de problemas significativamente diferentes resultan del bajo control.

Primero los factores ambientales en un término prolongado determinan parcialmente la personalidad, y posteriormente los efectos del medio ambiente son moderados por esa orientación previa desarrollada en la personalidad.

El modelo combinado, según los autores, da como resultado la posibilidad de dos tipos de conducta: una positiva, basada en la inhibición de la tensión debido al aprendizaje y la otra negativa, basada en la inhibición del aprendizaje debido a la tensión.

Dicho aprendizaje requiere de un gasto de energía psicológica, es decir en situaciones demandantes o de desafío y la capacidad para tomar decisiones, tanto la latitud de la toma de decisión que el individuo escoge para mejor enfrentamiento con el nuevo estresor, como la respuesta de una nueva conducta, si son efectivas, son incorporadas a su repertorio de estrategias de enfrentamiento y entonces se ha dado así un aprendizaje. De

acuerdo con el rango de aprendizaje obtenido, el individuo puede arriesgarse más en las situaciones estresantes o desafiantes futuras, en la conducta positiva, en un ambiente laboral activo y, de acuerdo al éxito del aprendizaje, dará la oportunidad al sujeto para incrementar el sentimiento de control y confianza, ayudándolo así a enfrentarse mejor a situaciones estresantes en el trabajo.

El resultado en esta primera conducta, es que redujo la tensión que tenía acumulada y esto incrementó la capacidad de aceptar aún más situaciones desafiantes, lo que hace que se aprenda más y que la personalidad positiva sea duradera.

La segunda, la conducta indeseable empieza cuando en el ambiente laboral se encuentra una alta tensión seguida de un alto nivel de ansiedad en un tiempo prolongado (la acumulación de los residuos de tensión). Esta tensión se torna en restricciones en la capacidad de la persona para aceptar los desafíos positivos que el trabajo puede ofrecer, guiando a un aprendizaje menor de nuevas estrategias de enfrentamiento y una disminución del sentimiento de control sobre las situaciones y a mayores niveles de tensión que se tornan permanentes.

Este modelo afirma que el individuo es capaz de mantener un estado de equilibrio mientras enfrenta mayores estresores, ya que el desafío puede ser más fácil de enfrentar, porque el individuo ya desarrolló más habilidad a través del proceso de aprendizaje que tanto el alto control como las demandas en el medio ambiente le permitieron tener.