

RESUMEN

Se investigó la relación entre rasgos de personalidad y la “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial en trabajadores de una Institución Pública Normativa. Las edades de la muestra fueron de 20 a 60 años de edad, edad en que se encuentran trabajadores en instituciones públicas. La evaluación se realizó mediante tres pruebas confiables y validez: el Inventario de Personalidad DSM IV y el Big Five Questionnaire BFQ (esta segunda prueba para comprobar los rasgos propuestos por DSM IV y dotarlo al mismo de validez estadística) que evaluaron los rasgos de personalidad bajo el enfoque dimensional-integral de la personalidad, teniendo en cuenta los once rasgos propuestos por el DSM-IV (1995) y Millon (1998) y las cinco dimensiones de personalidad que propone McCrae, Costa (1986) y Caprara (1998) y el Inventario de malestar percibido por la Inestabilidad Laboral IMPIL bajo el enfoque cognitivo psicológico.

Para la descripción de resultados se utilizó estadística descriptiva e inferencial con las tablas de contingencia y la relación con el estadístico Chi cuadrado, este último indicó correlación positiva entre ambas variables (Chi 0.000), mientras que las correlaciones realizadas para los rasgos del BFQ y del DSM IV resultaron relacionadas dieciséis de las veintidós correlaciones realizadas, pero aún así satisfactorios para la investigación ya que se sustentan teóricamente y da paso a nuevas investigaciones, además de dotar a la ciencia de la personalidad un instrumento confiable y válido. Los resultados mostraron que los trabajadores tienen rasgos propios del clúster B y C de personalidad relacionados con los rasgos dimensionales y ambos con el estrés por inestabilidad laboral.

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCION

1.1. Introducción

La política económica adoptada en Bolivia desde 1985, con la implementación del Programa de Ajuste Estructural (PAE), consecuencia de la adaptación del mercado de trabajo y de los trabajadores a los cambios económicos promovidos a mediados de la década de los ochenta, tuvo como particularidad la medida de “flexibilidad laboral”, caracterizada por la libre contratación y despido de trabajadores y de la flexibilización de Normas para la determinación salarial; lo que ocasionó una “inestabilidad” en el medio laboral. Paz Arauco en 2000, menciona que: “... la estrategia de flexibilidad adoptada en el país tiende a la reducción de los costos laborales, provocando la subenumeración, sobreexplotación e inestabilidad de la mano de obra ocupada en el aparato productivo”.¹

Si bien es cierto que dicho ajuste tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 2009, también lo es que las secuelas del mismo, tomarán su tiempo en desaparecer y así las nuevas políticas se establezcan, no solo en teoría, sino en la práctica laboral con la consolidación del nuevo Decreto Supremo 110 del 1ro. De mayo de 2009, promulgado por el Presidente de la República Evo Morales. Es por lo mencionado y dado que todavía quedan muchos vestigios del antiguo Programa, la inestabilidad laboral se percibe hoy en día en diferentes esferas profesionales y en las no profesionales.

¹ Paz A. María V., *Flexibilización Laboral en Bolivia: Análisis de los Supuestos Neoclásicos del Mercado de Trabajo*, Tesis de Grado en Economía, Bolivia, U.C.B. 2000; P. 6

La llamada “inestabilidad laboral” es producida por un cambio estructural económico que trae consigo diferentes conflictos laborales como: amenaza de pérdida de empleo, incertidumbre de la duración del contrato o del “trabajo a prueba”, recorte salarial y/o de personal, trabajo estresante, malas relaciones laborales, incertidumbre, insatisfacción laboral, desempleo, entre otros. Los conflictos ya nombrados producen malestar en quien los padece, por tanto, la inestabilidad laboral se convierte en un estresor psicosocial, ya que se relaciona con el contexto en que se ha desarrollado alteraciones experimentadas por la persona (malestar, característica primordial del estrés); dicho malestar afecta al desenvolvimiento adecuado de la persona en relación a su familia, trabajo y en ámbito social al que pertenece.

Considerando a la “inestabilidad laboral” como un acontecimiento vital negativo, la mismo que conduce al problema “estrés” por ser un factor externo al sujeto; la frecuencia con que el trabajador se enfrente al conflicto y el grado de impacto o malestar que cause el estresor psicosocial, dependerá de cómo sea percibido por el trabajador, de las características persistentes, de las conductas exteriorizadas para afrontar dicho malestar, en sí, de los rasgos de personalidad que cada individuo posea, los que se manifiestan en conductas que tienen una frecuencia y se mantienen en el tiempo, identifican a la persona, siguen un patrón de comportamiento sin causar malestar en el sujeto, ya que puede desenvolverse sin mayor dificultad en sus ámbitos de desarrollo.

Dentro la psicología clínica, la “inestabilidad laboral” es tomada en cuenta en el Eje IV del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV, 1995, donde se cita los problemas psicosociales y ambientales. La inestabilidad laboral es

considerada como estresor psicosocial causante de malestar; pero dicho malestar dependerá de la personalidad, ya que cada individuo común, según sus características únicas, podrá reaccionar de manera diferente ante variados estímulos. Leibovich (2004) indica que la inestabilidad laboral se expresa en signos y síntomas de malestar, es decir, reacciones que el trabajador sometido a estrés manifiesta.

Es así que la presente investigación surge en base a la problemática de “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial en el contexto boliviano, y si los rasgos de personalidad influyen en la percepción de estrés en el ámbito laboral de trabajadores de una institución pública normativa; identificando también que rasgos de personalidad son preponderantes y cuáles de ellos son vulnerables y resistentes frente al estresor “inestabilidad laboral”, todo el análisis, será realizado considerando el género.

La identificación de los rasgos de personalidad se realizará en base a la clasificación por clústers: clústers A (excéntricos), clúster B (inestables emocionalmente) y clúster C (ansiosos) que indica el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 1995 (DSM IV) y los rasgos clasificados en las dimensiones de energía, tesón, afabilidad, estabilidad emocional y apertura mental, del Big Five Questionnaire (BFQ). Ambos instrumentos tiene base clínica con aplicación en el ámbito clínico, campo organizacional e investigativo de las ciencias humanas.

Se decide la aplicación de ambos cuestionarios de personalidad para una mayor confiabilidad de resultados y en base a la relación de los mismos, dotar de confiabilidad estadística al cuestionario de personalidad IP para que pueda ser utilizado como un solo instrumento en la medición de personalidad en ámbitos laborales.

Por otra parte se utilizará el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral para identificar el nivel de estrés a causa de la inestabilidad laboral y clasificar los sucesos estresantes en las ocho categorías de impacto/suceso, identificando cual de ella causa mayor malestar o estrés en los trabajadores.

Todo lo mencionado con el propósito de cerciorar la posible atribución de los rasgos de personalidad sobre el malestar percibido de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial.

1.2.Planteamiento del problema

La presente investigación tiene como fin comprobar si existe relación entre los rasgos de personalidad de los trabajadores de una institución pública normativa y la “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial, es decir, la posible relación de personalidad y el malestar percibido en la “inestabilidad laboral”, tomada en cuenta como estresor psicosocial.

La medición de las variables será a través de la aplicación de tres instrumentos, dos de ellos destinados a la identificación de rasgos de personalidad: el Big Five Questionnaire, 1997 (BFQ) y el Inventario de Personalidad del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 1995 (DSM-IV) y para la medición de “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial, se utilizará el Inventario de Malestar Percibido por la Inestabilidad Laboral, 2006 (IMPIL). Tres instrumentos de medición que serán administrados a trabajadores de las diferentes unidades de una institución pública.

Buscar una relación entre variables, no siempre lleva a una correlación causal, sino, que ambas se relacionan de un modo no causal, es decir, sin tipificar a las variables como dependiente o independiente; es el caso de la investigación a presentarse, ya que se determinará si las características únicas de cada sujeto, se relacionan con la aparición de síntomas y signos de estrés por inestabilidad laboral.

Es premisa la realización del estudio ya que teniendo como base la clasificación de los rasgos de personalidad más vulnerables y/o resistentes al estrés y la posible relación entre ambas variables, se podrá proponer planes de promoción de la salud y prevención de trastornos desde una perspectiva clínica- organizacional, considerando el enfoque cognitivo en la interrelación existente entre el sujeto y su contexto con el análisis del malestar percibido de los trabajadores en una institución pública, a partir de sus conductas, emociones y procesos cognitivos; la misma que está en constante cambio por los eventos y situaciones a los que día a día se encuentran el trabajador; es así que la investigación tiene también como base teórica, otras corrientes psicológicas y perspectivas, que fueron de gran importancia para el desarrollo de la psicología, teniendo base sólida en una perspectiva integradora.

No existen aun o al menos no se encuentran publicadas investigaciones que relacionen directamente las variables presentadas en este estudio, puesto que se enlazan dos campos específicos de la psicología (clínico y laboral). Sin embargo, las mas de las veces el constructo personalidad se halla ligado con satisfacción laboral y clima organizacional, aspectos que se ligan con factores positivos y no así con los estresores negativos, mismos que tienen la característica de “amenaza” para el individuo en el medio de

trabajo, que por lógica creará malestar. También aclarar que existen estudios con varios factores psicosociales, mas no específicamente con la inestabilidad laboral, por tanto se considera a la investigación como inédita en el campo de la investigación.

Por lo anteriormente nombrado, es de data más reciente la preocupación que existe por la evaluación de los recursos humanos en diferentes organizaciones, sean gubernamentales o no, mas cabe también mencionar que existe una especie de “estigma” y temor de los jefes en función por el estudio de la variable “inestabilidad laboral”, ya que dicho hallazgo pondría en tela de juicio muchos procedimientos institucionales ineficaces para sus empleados.

Mas hoy no puede negarse la importancia de la evaluación de la “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial y la relación existente con los rasgos de personalidad que cada individuo posee, dando curso así al cuidado *biopsicosocial* que merece cada funcionario; el caso que atañe en el presente trabajo, son los trabajadores de una institución pública normativa, un grupo de personas –la mayoría- con contrato de mínimo seis meses, con la posible recontractación y/o el personal de apoyo quienes dedican su calidad profesional con la esperanza de obtener un contrato. La mencionada incertidumbre trae consigo una inestabilidad en su fuente de trabajo y problemas a nivel cognitivo, emocional, interpersonal, biofísico, entre otros.

Teniendo a la variable mediacional “inestabilidad laboral” se podrá identificar qué dimensiones son las más afectadas en cuanto a frecuencia e impacto en la percepción de malestar que tienen los trabajadores respecto a la misma, es decir, se identificará el malestar o estrés en situación de inestabilidad laboral, permitiendo elaborar relaciones con otras medidas biológicas, psicológicas o sociales.

Tomando en cuenta a la otra variable de investigación, es frecuente encontrar que el término personalidad tenga diferentes acepciones a lo largo de la historia de la psicología, no existiendo actualmente una definición exacta de la misma, ya que es una enunciación hipotética y compleja sujeta a parámetros de referencia, entre ellos y como uno de los elementos de investigación: el rasgo, el mismo que tiene varias interpretaciones, desde un enfoque biológico, hereditario, y/o social, según la postura de cada autor; ante esta realidad, se hace necesario establecer un marco teórico en torno al tema.

Este marco teórico contiene el enfoque clínico tomando a autores base como Theodore Millon (1990, 1998), el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV (1995), McCrae y Costa, (1987) y como autores de referencia a Pallarés (2008), Cloninger (1993), Eysenck (1978), Cattell (1975), Allport (1961), que fundamentan la evolución que tuvo dicho constructo en la clasificación y evaluación de la personalidad. Para la evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial se toma en cuenta como base a Lazarus y Folkman (1986), Leibovich y Schufer (2006) y de referencia a Robbins (1996), Díaz Arauco (1993), Levy Leboyer (DOMIC) Constitución Política del Estado (2010), entre otros.

Aunque no siempre es evidente, el enlace de la Psicología Clínica con la Psicología Laboral es de importancia para el estudio de diferentes características propias de cada sujeto y otras inmersas en el ambiente en el que el mismo se desenvuelve; en el caso de la investigación, el ámbito laboral.

La “inestabilidad laboral” parte del estrés laboral, es un fenómeno del medio social en el que el trabajador está presente, el mismo causa malestar, por tanto se lo denomina estresor psicosocial, tal como indica el eje IV del DSM-IV, además de poder influir en la evaluación de los rasgos de personalidad, al respecto Leibovich y Schufer (2004)², mencionan: “La inestabilidad laboral percibida se expresa en los signos y síntomas del malestar”, es decir, las reacciones a nivel biológico, psicológico y social del trabajador, que percibe el malestar por un determinado estresor psicosocial.

Cada sujeto percibe el malestar de formas diferentes, efecto de la personalidad de cada individuo y al estímulo que perciba: “Los rasgos de personalidad son patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales...”³

² Leibovich N. y Schufer M., *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral*, Argentina: Paidós, 1era. Ed., 2006; P. 62

³ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 646

Toda institución es propensa a manifestar signos de malestar por diferentes factores característicos de cada ambiente, más aún, en las instituciones públicas en las que es necesario la institucionalización para obtener estabilidad laboral y/o ser militante de algún partido político para la obtención subjetiva de dicha estabilidad.

En el caso de la institución pública normativa con la que se trabajará, se evidenció varios cambios a nivel estructural, con el cambio y posicionamiento de autoridades, en un periodo corto de tiempo, lo que ocasionó cambios de personal e inseguridad en los antiguos funcionarios que obtuvieron una fuente laboral gracias a la gestión del anterior autoridad; además de haber pasado –como institución- por difíciles tareas a superar a nivel nacional, lo nombrado trajo consigo movimiento de personal, cerrándose algunas unidades y colocando al personal a otras aéreas, muchas veces no de su competencia profesional, por tanto existiendo personal con contratos y “a prueba”; además siendo portadores subjetivos de dotar solución a la población, sobre los problemas que les competen como institución pública normativa.

Pero como trabajadores de una institución pública normativa a cargo de varias tareas a desarrollar, ¿Cómo está la salud mental de ell@s?, ¿Será que los factores coyunturales afectan en su desenvolvimiento personal y profesional? ¿Cuál el malestar percibido a causa de la inestabilidad laboral? ¿Los profesionales de instituciones públicas, son resistentes hacia el malestar percibido por el estresor inestabilidad laboral?, ¿Esta resistencia se deberá a los rasgos de personalidad de cada trabajador?

Es por tal motivo que se eligió dicha población, respetando el anonimato demandado por las autoridades de la misma, que desde un punto de vista coyuntural político, se encuentra en riesgo de padecer síntomas y signos de estrés a causa de la inestabilidad laboral, deseándose estudiar la relación existente entre los rasgos de personalidad y la percepción de los trabajadores respecto al malestar causado por el factor “inestabilidad laboral”, por tanto, el problema a investigar es:

¿Influyen los rasgos de personalidad en el malestar percibido del estresor psicosocial “inestabilidad laboral” en los trabajadores de una institución pública normativa?

JUSTIFICACIÓN

II. JUSTIFICACION

La preocupación por la calidad de vida del trabajador en los diferentes países, especialmente en Europa y Estados Unidos, se ve plasmada en las diferentes investigaciones relacionadas con la “salud mental” y el “trabajo”, es decir, el estudio dentro el ámbito laboral y la gran probabilidad de padecer algún trastorno mental, identificando a la par a los causantes de los conflictos a nivel de la salud mental, menciona Fernández Molina, 2006: “En definitiva, los precursores de la “mala” salud mental, son en general, de carácter psicosocial y guardan relación con el contenido del trabajo, así como con las condiciones del trabajo y del empleo y con las relaciones en el trabajo.”⁴

Además de la preocupación en observar en ámbitos laborales locales, signos y síntomas de estrés, por diferentes factores psicosociales, muchos de ellos poco estudiados ya que la mayoría de las investigaciones están dadas al estudio del bienestar afectivo como satisfacción en el trabajo o eficiencia laboral y no así al estudio de los estresores psicosociales como la “inestabilidad laboral” que puede ser mediacional para la aparición de trastornos de ansiedad o el malestar percibido, llamado “estrés”:

⁴ Fernández M. María, *Prevalencia y Factores asociados a la Morbilidad Psíquica en profesores de enseñanza primaria y secundaria en Granada*, Tesis Doctoral, Granada, Universidad de Granada, 2006; P. 75

“Los problemas del estrés profesional parecen existir en todo el mundo pero son pocas las estadísticas que documenten su naturaleza y extensión fuera de los Estados Unidos... la sensación de estabilidad laboral de los trabajadores se ha visto minada por los recortes de planilla, los despidos, la competencia a nivel mundial... contribuyendo a crear una *ansiedad relacionada con el trabajo...*” (Bueono y Bowditch, 1989; citados por Fernández María, 2006) (PP.75, 76)

Esta “ansiedad relacionada con el trabajo” se refiere a que existen factores estresantes que se asocian a la manifestación de los signos y síntomas de estrés, puesto que el estrés supone una relación con el sujeto y su medio ambiente, además de tener en cuenta las características del sujeto que la experimente y como lo afronte, de acuerdo a sus rasgos de personalidad, es por lo descrito que se pretende hacer la relación entre ambas variables poco estudiadas y necesarias para la prevención y detección de trastornos mentales:

“Las características de las personas pueden interactuar con factores psicosociales de riesgo en el trabajo y exacerbar o amortiguar sus efectos. La capacidad (percibida) de afrontamiento puede no solo moderar o mediar los efectos de los factores de riesgo ambientales, sino también determinar la evolución por el individuo de dichos factores.” (Fernández, 2006, P. 76)

Se tomará en cuenta, de acuerdo a las concepciones contemporáneas de estrés, a la relación que existe entre el trabajo y la persona; el trabajo con sus diferentes factores

psicosociales, llamados estresores, y la percepción de cada individuo. Por lo expuesto, el presente estudio se justificará en relación al planteamiento de cinco aspectos principales: a nivel social, práctico, científico, metodológico y teórico.

En cuanto a la relevancia **social** de la presente investigación, la misma permitirá un beneficio en los trabajadores de la institución pública normativa, ya que al conocer las particularidades de sus rasgos de personalidad, podrán potenciar las características positivas en su ámbito laboral y así canalizar el malestar percibido por la “inestabilidad laboral” con mecanismos de defensa adaptativos o estrategias de afrontamiento; y al identificar que dimensión (de los factores de la inestabilidad laboral) tiene la mayor cantidad de sucesos estresantes, podrá colocar mayor atención en su recuperación evitando futuros trastornos y deserción laboral, bajando los niveles de estrés y mejorar las relaciones interpersonales en cada ámbito de desarrollo.

Así también el beneficio llegará a los entendidos en el manejo de Recursos Humanos, ya que se contará con un instrumento esencial para medir el malestar percibido por un estresor psicosocial como es “inestabilidad laboral” y dos instrumentos de personalidad, cuyos resultados serán confiables y sustento de toma de decisiones importantes, por ejemplo, promover a los funcionarios a otro puesto que requiera mayor afrontamiento hacia el estrés, el denominado “trabajo a presión” (selección de personal) y/o la reestructuración de políticas institucionales para promover la calidad de vida del funcionario, y no solo buscar el bien de la institución.

De forma indirecta, el presente estudio tiene una proyección social más amplia; esperando que los responsables de las instituciones gubernamentales generen políticas de salud, en la promoción de la salud, no solo así en la prevención de la enfermedad. Estas políticas beneficiarían tanto al trabajador, como a la institución del estado, mejorando la imagen de la misma.

En el aspecto **práctico**, la presente investigación está basada en el abordaje clínico hasta el organizacional, con un enfoque cognitivo, enlazando ambas ramas de la psicología para bien de la sociedad, como no se acostumbra en la mayoría de las tesis de pregrado por la complejidad a nivel teórico por la que se transita. Es un tema no antes estudiado, por tanto, se precisa conocer si ambas variables tienen relación.

Además, otras instituciones gubernamentales, a partir de un principio de generalización al que se accede en función de una investigación como la presente, podrán hacer uso de los instrumentos y tendrá base teórica sólida, para la réplica del estudio con otra población u otras características de inclusión y exclusión de la muestra a investigar, realizando comparaciones cuanti y cualitativas.

Científicamente, el presente estudio pone de manifiesto un aporte al campo de la psicología clínica, como disciplina aplicada, ya que se dotará de una clasificación de los rasgos de personalidad más vulnerables y/o resistentes al estrés exclusivamente por uno de los estresores psicosociales como es la “inestabilidad laboral”.

Se determinarán las causas de malestar o estresores dentro de uno de los factores psicosociales más coyunturales a nivel mundial, latinoamericano y boliviano: la

inestabilidad laboral, en base a ello, se podrá realizar y/o proponer políticas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (estrés) reforzando positivamente las áreas más sensibles que provocan estrés.

Por otra parte, dado el carácter multidimensional del estudio de la personalidad a nivel biopsicosocial, la presente investigación proporcionará formas válidas de evaluación de aspectos más específicos, referidos a manera de tres dimensiones establecidas como tales en el Inventario de Personalidad con base del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (IP DSM-IV) cada una con sus clústers, al igual que el inventario Big Five Questionnaire (BFQ) con cinco dimensiones y diez sub dimensiones, sin olvidar la escala de distorsión (deseabilidad social). Y en la inestabilidad laboral, con el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL) con las ocho dimensiones en las cuales existen los sucesos estresantes, más no solo será la descripción, sino, el grado de impacto de los sucesos, frecuencia de los mismos y finalmente el grado de estrés laboral por inestabilidad en los funcionarios de la institución pública.

La presente investigación se justifica **metodológicamente**, ya que existen diferentes instrumentos para la medición de la personalidad, en su mayoría obsoletos, puesto que la ciencia psicológica va de salto en salto en su avance teórico y metodológico, es por lo explicado que se decidió la utilización de un instrumento que si bien no tiene índices de confiabilidad (estadísticamente comprobado), tiene una validez de constructo, hecha por miles de autores mundialmente reconocidos en el campo de la psicología clínica y psiquiatría, ya que el DSM-IV es una herramienta de todo profesional en el área clínica,

para establecer pautas de diagnóstico, es así que se correlacionará los resultados de ambos instrumentos de personalidad (el IP-DSM-IV y el BFQ) para identificar si el Inventario de Personalidad DSM-IV es un instrumento confiable para la medición de la personalidad y así dotar a la ciencia y a futuras investigaciones de la confiabilidad estadística de un instrumento que tiene oraciones hechas preguntas del mundialmente conocido Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV.

Por otro lado, indicar que existen muchos elementos que la psicometría puede ofrecer a la investigación de la psicología laboral u organizacional, en este sentido se elaboró un instrumento dirigido a la medición del estrés que causa uno de los estresores psicosociales de lo que vendrá a ser el estrés laboral. Es así que se utilizará por primera vez en la ciudad de La Paz y en relación con la variable personalidad el instrumento que mide los sucesos e impacto de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial dentro del ambiente de trabajo. Buscando una población idónea para dicho efecto y con característica de inestabilidad laboral, para que los resultados sean confiables en el contexto boliviano.

A partir de la aplicación de dichos instrumentos, se contará con herramientas válidas y confiables para una población específica, es decir, trabajadores que se encuentren en un ámbito laboral inestable, en instituciones públicas. La validez de los tres instrumentos y la confiabilidad de dos de tres de ellos, está basada en aspectos técnicos tomados en cuenta a escala internacional. Sin embargo, la administración y obtención de resultados se llevará a cabo en la ciudad de La Paz.

En el aspecto **teórico**, se ha planteado la necesidad, a través del tiempo, de proporcionar clasificaciones sin el afán de “etiquetar” a los individuos, sino de tener un instrumento de personalidad para un mejor diagnóstico y tratamiento, según las agrupaciones. Es así que tomando de referencia a los autores ya mencionados, los mismos que fundamentan la evolución que tuvo clasificación y evaluación de la personalidad; se trata de enlazar dos instrumentos. Es por eso que los tres clústers y las cinco dimensiones de personalidad de ambos instrumentos, medirán lo que dicen medir. Al igual que el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral IMPIL medidor del estrés por inestabilidad laboral.

Por ello, es importante contar con instrumentos, con base sólida en la teoría y centrados en determinar la validez de la estructura de las dimensiones, que posibilite que aquellas decisiones, a ser tomadas a partir de los resultados obtenidos en la influencia de los rasgos de personalidad sobre el malestar o estrés percibido a causa de un estresor psicosocial, sea para bien del trabajador y de la institución, por ejemplo, los rasgos de personalidad que son resistentes al estrés por la inestabilidad laboral, son promovidos a cargos de mayor responsabilidad, apoyando así de forma empática a sus compañeros, o ver implementada una política para la prevención de enfermedades mentales en el ámbito laboral, entre otras.

Es también importante tomar en cuenta que futuras investigaciones relacionadas con aspectos de la evaluación de la personalidad y el malestar percibido del estresor psicosocial “inestabilidad laboral”, podrán contar con tres instrumentos adaptado en la ciudad de La Paz para el desarrollo de cualquier estudio respecto a las variables.

En este sentido, la literatura y los indicadores propuestos a partir de la realización de esta investigación, constituyen un aporte importante.

En resumen, la presente investigación será realizada en respuesta a la necesidad que existe de identificar los rasgos de personalidad de cada individuo como único, los mismo que pueden servir para atenuar los factores de riesgo profesionales (inestabilidad laboral), por tanto es preciso tener en cuenta las características individuales en el contexto y las demandas específicas que tiene su ámbito laboral, antes de predecir su probable impacto interactivo en el malestar percibido y en la salud mental de sí mismo, dejando en claro que las personas tiene su valor en tanto son personas y manifiestan síntomas de malestar en tanto se presenten estímulos estresantes y así poder exponer resultados válidos y confiables, a partir de los cuales pueda emprender un plan de acción acertado, que responda a los verdaderos requerimientos de la población evaluada.

PLANTEAMIENTO

DE OBJETIVOS

III. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre los rasgos de personalidad y el malestar percibido del estresor psicosocial “inestabilidad laboral”, en los trabajadores de una Institución Pública Normativa.

3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar los diferentes rasgos de personalidad dentro los clúster A (excéntricos), clúster B (inestables emocionalmente) y clúster C (ansiosos), según clasificación del Inventario de Personalidad DSM-IV, en varones y mujeres trabajadores de una Institución Pública Normativa.
2. Identificar las sub dimensiones de personalidad dentro de las dimensiones de energía, tesón, afabilidad, estabilidad emocional y apertura mental propuestas por el Cuestionario Big Five (BFQ), en los trabajadores de una Institución Pública Normativa.
3. Clasificar de los tres clústers del IP DSM-IV y de las cinco dimensiones del BFQ, los rasgos de personalidad *preponderantes* dentro los trabajadores de una Institución Pública Normativa.
4. Clasificar de los tres clústers del IP DSM-IV y de las cinco dimensiones del BFQ, los rasgos de personalidad más *vulnerables* al malestar

percibido por la “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial en los trabajadores una Institución Pública Normativa.

5. Determinar de los tres clústers del IP DSM-IV y de las cinco dimensiones del BFQ, que rasgos de personalidad son más *resistentes* al malestar percibido por la “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial en los trabajadores de una Institución Pública Normativa.
6. Identificar el nivel general de estrés de los trabajadores de una Institución Pública Normativa por la inestabilidad laboral.
7. Evaluar la frecuencia y el impacto de cada suceso estresante en la inestabilidad laboral con el IMPIL, en los trabajadores varones y mujeres de una Institución Pública Normativa.
8. Clasificar los sucesos estresantes de la inestabilidad laboral en las ocho categorías de impacto y suceso mediante el IMPIL, en los trabajadores de una Institución Pública Normativa.
9. Relacionar la percepción que los trabajadores tienen de su situación actual respecto a la inestabilidad laboral y el nivel de estrés que se presenta mediante el IMPIL en los trabajadores varones y mujeres de una Institución Pública Normativa.
10. Dotar de confiabilidad estadística al Inventario de Personalidad del DSM-IV, mediante valor estadístico y relación de rasgos con el BFQ para beneficio de estudios similares.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

IV. HIPOTESIS DE INVESTIGACION

Se formulan las siguientes hipótesis de investigación:

H1 Existente relación entre los rasgos de personalidad y el malestar percibido del estresor psicosocial “inestabilidad laboral”, en los trabajadores de una Institución Pública Normativa.

Ho No existente relación entre los rasgos de personalidad y el malestar percibido del estresor psicosocial “inestabilidad laboral”, en los trabajadores de una Institución Pública Normativa.

MODELO TEÓRICO

V. MODELO TEORICO

5.1.HISTORIA DE PERSONALIDAD

En el ámbito histórico, el concepto de personalidad, tuvo diferentes y variadas acepciones, surgiendo y modificándose de forma longitudinal, es decir, a través del tiempo, no existiendo una definición exacta del mismo ya que su formulación está en base a parámetros de referencia, mismos que contienen distintos enfoques y autores, sin embargo, su evolución es significativa para el presente estudio.

El modelo categorial o histórico, fue base en la dura tarea del estudio de la personalidad. Autores como **Hipócrates** (400 a.C.) con la tipología humoral, **Gall** (1758- 1828) y la tipología frenológica, además de las tipologías morfológicas de **Kretschmer** (1925) y **Sheldom** (1945), fueron los que empezaron a clasificar a las personas según características comunes o individuales, la llamada Tipología: “la simplificación de las diferencias entre personas, agrupándolas a base de los elementos comunes de sus caracteres.” (Zsékely B., 1983, p. 286). Este modelo fue estático basado en la observación, en especial de orden fisiológico con un tinte leve del factor hereditario, más, fue Sheldom quien propuso que los tipos no debieran ser estáticos, sino considerados como dimensiones de variabilidad (Carver & Cheier, 1997)

Se observa a lo largo de esta etapa, el aspecto corporal bien definido y más aun, de base fundamental para identificar características de la personalidad; desde hace más de 25 siglos atrás, la estructura física tuvo diferentes significados, acercándose poco a poco a estructuras más complejas de las diferencias y semejanzas individuales.

Es preciso tomar atención en la terminología utilizada en este periodo, en el intento de clasificar las diferencias de los seres humanos, puesto que la idea principal era la de agruparlas en “tipos” o “categorías” de ahí el nombre. Sheldon fue guía para formular un nuevo término que reemplace al de “tipo”, se busca un concepto más dinámico como lo es la persona.

Es así que luego de una época, en que la ciencia agrupa las características de las personas en categorías estáticas y discontinuas, fue necesario tomar en cuenta las teorías de los rasgos de Allport (1961), el Modelo de Cattell (1965) y el Modelo de Eysenck (1970), ellos fueron plataforma para el desarrollo del Modelo de los Cinco Grandes Factores (1990) y del Modelo Biosocial de Millon (1985).

Gordon ALLPORT (1961) citado por Carver y Scheier en 1997, menciona “la personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, dentro de los sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos” (p. 5), Allport hace referencia a los procesos cognitivos-conductuales y emocionales de la persona como estándares que se reúnen en un cuerpo físico y que son recurrentes y coherentes en su proceso de formación.

Por otro lado, Cattell Raymond (1965), quien dio a conocer el conocido principio de criterio léxico dio la siguiente definición: “la personalidad es aquello que nos permite pronosticar lo que una persona hará en una situación determinada, teniendo como referencia su ambiente y aspectos hereditarios”⁵. Al respecto, Cerdá (1977) dice: “la personalidad es la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma propia de comportarse” (p.125). Siendo la conexión de cualidades que el sujeto posee una característica que permanece en el tiempo.

Una autora que también corrobora a Cattell en que el medio ambiente influye o determina en la estructura de personalidad, sin dejar de lado el área biológica es la Dra. Pino (1989):

“...Cattell describe la personalidad como una integración de rasgos... éstos rasgos aparecen en mayor o menor número y formaran la base estructural de la personalidad... los rasgos se clasifican como procedentes del medio o influido por este y constitucionales que darían cuenta de los aspectos hereditarios propios del individuo...”⁶

Eysenck (1975), uno de los teóricos contemporáneos en la teoría dimensional, propuso que los rasgos de personalidad están apoyados en principios genéticos y fisiológicos, construyó una matriz de personalidad, en ella halló dos rasgos base de orden superior: extraversión- introversión y emocionalidad- estabilidad o llamada también

⁵ Baron R., *Fundamentos de Psicología*, México, Ed. Prentice-Hall S.A., 1998; P. 385

⁶ Pino M., *Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico*, México, Ed. Trillas, 1989; P.106

neuroticismo⁷; el autor se refiere a la estructura de personalidad, misma que podía ser evaluada mediante las dimensiones mencionadas.

Es así que las teorías contemporáneas, son las encargadas de estudiar a la personalidad dentro del modelo dimensional, es decir, identificando los rasgos que definen al individuo, mas no solamente como un ser orgánico, instintivo o social, sino, identificando también la existencia de un conjunto de procesos dentro de la persona llamado funcionamiento intrapersonal o como Allport lo llamo: “organización dinámica”, promoviendo la interrelación de las predisposiciones del individuo con su herencia y con su medio ambiente

Mas no solo es el afán de entrelazar los rasgos del individuo con los aspectos biológicos y con su medio ambiente, sino de hallar un término que sea válido para no encasillar a los sujetos dentro categorías, de lo contrario, indicar que existen ciertos rasgos de personalidad que hacen al individuo en relación con su medio ambiente, manteniendo los mismos dos elementos claves: consistencia y estabilidad.

⁷ Carver Ch, Scheier M, *Teorías de la Personalidad*, México, Ed. Prentice-Hall S.A., 1997; P. 66

5.2. POSTURAS TEORICAS CONTEMPORANEAS DE LA PERSONALIDAD

Luego de haber hecho un recorrido breve pero conciso por la historia de la psicología de la personalidad, la presente puede pasar a describir con mayor precisión lo que la llevará a posterior explicar el comportamiento de la variable de personalidad, misma que se abordará en base a un enfoque clínico con autores como Millon T. (1990) con el Modelo biosocial y McCrae y Costa (1987) bajo el modelo dimensional y en toma de la teoría interaccionista que propone que la conducta está regulada por los rasgos de personalidad con las características de estabilidad y consistencia, y las situaciones del medio ambiente en el que el sujeto se desenvuelve .

5.3. TEORIA DE LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD EN RELACION CON THEODORE MILLON

Theodore Millon coautor del DSM IV, psiquiatra alemán, integra aportes de las teorías psicodinámicas, cognitivas, comportamentales, sistémicos y vivenciales todo ello en la formación de la personalidad, al igual que McCrae y Costa (1987) bajo el modelo dimensional, son la base para explicar la conducta de la personalidad en los trabajadores de una entidad pública, y como estos responden a un estresor psicosocial como lo es la inestabilidad laboral.

Millon et. Al (1995) plantean, en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, luego de una exhaustiva revisión de criterios, el concepto de rasgos de personalidad, mismo que será utilizado como referencia base por ser una definición.

“Los rasgos de personalidad son patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales...”⁸

Los rasgos que presenten los sujetos deben ser característicos para considerarlos rasgos preponderantes de su personalidad y tomando el aspecto biopsicosocial, lo que hace que sea “analítico”.

Se puede afirmar que el DSM-IV toma en cuenta al concepto de personalidad mediante la atribución de los rasgos y los mismos en constante relación con los procesos comportamentales, fenomenológicos intrapsíquico, biofísico, mismos que implican a la teoría de los factores en el enfoque dimensional.

Desde el año 1975, la historia indica que existe un renacimiento de la psicología de la personalidad, teniendo como resultado acepciones importantes bajo la teoría de los factores, la interacción de rasgos como menciona Portilla (2000)

Para la teoría de los rasgos, la perspectiva disposicional o el llamado modelo dimensional; la estructura de la personalidad es común a todos los individuos, que difieren en la diferente combinación de los rasgos, los cuales son catalogados como dimensiones.”⁹

⁸ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 646

⁹ Portilla G., *Personalidad*, documento electrónico, 2000, <http://www.apsique.com/wiki/EnsayosPersonalidadtml> , recuperado el 10/07/08

Estas dimensiones son ampliadas por Costa & Widger (1993) en el modelo de los Cinco Grandes Factores, el mismo ha emergido con fuerza en las últimas décadas dentro el ámbito de la descripción y organización de la personalidad que según Digman (1990) es una de la teorías más acertadas para la explicación de los rasgos de personalidad en el individuo (Ruiz & Jiménez, 2004, anales de psicología).

5.3.1. FACTOR DE PERSONALIDAD: ENERGIA

Se identifica al primer factor con el nombre de **Energía**, incluye aspectos tanto cognitivos como conductuales (Millon, 1997). Caprara indica:

“Se hace referencia a los mismos aspectos que en la literatura se asocian a los términos de extraversión (McCrae y Costa, 1987)... la denominación Energía ha parecido más apropiado... en relación al contexto léxico.” (Caprara, 1997, p. 41)

Dicho factor se caracteriza por la alta sociabilidad, tendencia a evitar la soledad, y a experimentar situaciones positivas, siendo que necesitan constante estimulación; lo que concuerda con Millon en la teoría del aprendizaje biosocial con el termino de “dependencia” que hace referencia a personas que aprendieron a obtener sentimientos asociados al placer y la evitación del dolor de los otros: “... comportamentalmente muestran una fuerte necesidad de apoyo y atención externos... en el caso de ser privados de afecto experimentan una ansiedad.” (Millon, 1998, p. 71). Ello dentro el DSM-IV (1995) como los rasgos histriónicos, narcisista y antisocial (pp. 13, 14 BFQ)

El rasgo contrario se llama **Introversión** (Millon, 1997), es así que las personas demostraran conductualmente ser poco dinámicas, reservadas, no gustan de situaciones sociales y pueden llegar a ser sumisas (Caprara, 1997), Millon hace referencia a lo nombrado con el patrón desvinculado de la personalidad: “incapaces de experimentar recompensas de los otros o de sí mismos y oscilan entre el aislamiento social y comportamiento excéntrico”, ello concuerda con las personalidades del cluster A o excéntricos (DSM-IV, p. 125); con ellos dos sub dimensiones creadas por Norman (1963): “esta dimensión viene definida por las sub dimensiones Dinamismo (Di) y Dominancia (Do). La primera... aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos... la segunda... aspectos con las capacidad de imponerse... hacer valer la propia influencia sobre los demás.” (Caprara, 1997, p. 41)

5.3.2. FACTOR DE PERSONALIDAD: AFABILIDAD

El segundo factor: **Afabilidad**, agrado (McCrae y Costa, 1987) o cordialidad Vs. hostilidad (Digman, 1990), toma en cuenta aspectos más conductuales (Millon, 1997). Los sujetos con esta característica tienden a ser agradables, solícitos, cooperativos y cordiales en situaciones sociales; Millon (1998) asemeja a la Personalidad Cooperadora o con rasgos dependientes dentro del patrón dependiente pasivo: “... semejante al factor II de los “Cinco Grandes factores” denominado Afabilidad, la polaridad Sometimiento indica una actitud cooperativa y amistosa...” (p. 54) en dicho caso y complementando con el DSM-IV se tendrían rasgos de personalidad del clúster C personalidad con rasgos dependientes.

De lo contrario, las personas con pocos rasgos en afabilidad se caracterizan por ser intransigentes, poco o nada empáticas, analíticas, seguras de sus capacidades, les gusta ser admiradas, son egocéntricas (BF5, 2008), este último rasgo indica para Millon (1998) que las personas tendrán un patrón independiente pasivo de la personalidad: “...En el otro extremo, las personas con patrones comportamentales “independientes” se sienten seguros y confiados porque la retroalimentación está en ellos mismos: “... se caracterizan por la confianza en sí mismos...”¹⁰.

Se observa las características dependientes si existen los rasgos, de lo contrario serán rasgos narcisistas y antisociales: “...se cree especial... exigen admiración... explotador... carece de empatía... y presenta comportamientos o actitudes arrogantes o soberbios” (DSM-IV, 1995, p. 678). Según Millon, este factor se enfoca más en el aspecto comportamental del individuo, visto ello dentro las sub dimensiones de Cooperación/ empatía (Cp) y Cordialidad/Amabilidad (Co): “la primera... capacidad para comprender y hacer eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos. La segunda... afabilidad, confianza y apertura hacia los demás.”¹¹

5.3.3. FACTOR DE PERSONALIDAD: TESÓN

El tercer factor: **Tesón** llamado también Escrupulosidad (Millon, 1997), incluye aspectos cognitivo-conductuales. Caprara (1997), cita a McCrae y Costa, 1989; Digman, 1990): “la capacidad de autorregulación o autocontrol... para aspectos inhibitorios...

¹⁰ Millon T., Davis R., *Trastornos de la Personalidad, más allá del DSM-IV*, Ed. Masson, 1998; P. 71

¹¹ Caprara G. et Al., *Cuestionario “Big Five”*, Ed. TEA, 1997; P.42

como para aspectos proactivos esta en el tercer factor” (p. 42). En el mismo, se encuentran personas con tendencias a la autodisciplina, a centrarse en sus logros y a planificar más que a actuar de forma espontánea (BF5, 2008), lo que concuerda con Millon en la teoría del aprendizaje biosocial con la personalidad respetuosa o con rasgos obsesivo/compulsivo; encontrando los rasgos en el DSM-IV (1995) dentro del clúster C: “... preocupación por el orden, el perfeccionismo y el control...” (DSM-IV, 1995, p.645)

Al respecto, Millon en el MIPS (1997): “las conductas de discrepancia y conformismo guarda similitud con el factor III del modelo de los Cinco Grandes Factores... son muy respetuosos de la tradición y autoridad y actúan de un modo responsable, apropiado y escrupuloso...bien organizados”¹²

El rasgo contrario puede llamarse Impulsividad, sugerido por la autora, como medio didáctico, es así que las personas demostraran conductual y cognitivamente características impulsivas, con tendencias a seguir su instinto y a ser desordenadas (BG5, 2008), Millon hace referencia a lo nombrado con el patrón independiente activo, que acoge a la personalidad violenta o con rasgos antisociales de la personalidad, características también nombradas en el DSM-IV (1995), en especial en la violación de la normas. Se observa dos extremos de los rasgos de personalidad con dos sub dimensiones: “... sub dimensiones de Escrupulosidad (Es) y Perseverancia (Pe).

¹² Millon T., *Inventario Millon Estilos de Personalidad*, Ed. Paidós, Argentina, 1997, P. 53

La primera... fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden... la segunda... persistencia y tenacidad con que se llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido”¹³

5.3.4. FACTOR DE PERSONALIDAD: ESTABILIDAD EMOCIONAL

El IV factor representado por **Estabilidad Emocional**, o llamado también neuroticismo en el sentido de correlación negativa: “... con este factor se alude a características que remiten esencialmente a lo opuesto del “afecto negativo”. Esta dimensión es caracterizada por tener tintes conductuales-comportamentales, percibidos en las dos sub dimensiones: “... el control de las emociones (Ce) y Control de los impulsos (Ci). La primera... el control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva. La segunda... a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro.” (Caprara, 1997, p.43).

Dentro los rasgos opuestos se encuentran a personas con poca tolerancia a la frustración, irritables, sensible a las criticas, por tanto emocionalmente inestables (BF5, 2008). Estas son personas con tendencias a experimentar emociones desagradables, como la ansiedad, el enfado o la depresión, a lo que Eysenck (1975) llamo “emocionalidad-estabilidad (o neuroticismo), es la facilidad o frecuencia con que la persona se molesta o perturba, creando mayor ansiedad por la actividad a nivel cerebral” (Carver, Scheier, 1997, p.66).

¹³ Caprara G. et Al., *Cuestionario “Big Five”*, Ed. TEA, 1997; P.42

A este factor de neuroticismo Millon lo denomina: “border line”: la ansiedad, la depresión, la hostilidad, impulsividad y la vulnerabilidad, todos ellos son características propias de los rasgos límites “... patrón de inestabilidad en las relaciones interpersonales, la autoimagen y los afectos, y de una notable impulsividad” (DSM-IV, 1995, p.645)

5.3.5. FACTOR DE PERSONALIDAD: APERTURA MENTAL

Finalmente el factor: **Apertura Mental**, el mismo es llamado Cultura (Norman, 1985), Intelecto (Goldberg, 1990) y/o Apertura a la Experiencia (Costa & McCrae, 1985) que cita Caprara (1997). Esta última dimensión se relaciona a la imaginación, el interés que se puede tener por las experiencias y conocimientos nuevos, “estas personas tienden a cambiar a causa de nuevos pensamientos e ideas” (BF5, 2008, p.4). Además de ser una dimensión que solamente se desarrolla en el ámbito cognitivo: “... es el único de los factores de ese modelo que se relaciona con procesos cognitivos y no con rasgos conductuales” (MIPS, 1997, p.50) es decir, se toma en cuenta las características como procesos inferidos no tanto como proceso observable y en ello se tiene personas originales, creativas e intelectualmente curiosa, frente a una persona convencional que no le atraen las experiencias y que son lejanas interpersonalmente; estas últimas características se relacionan con la personalidad introvertida o con rasgos esquizoides y esquizotípicos: “...patrón desconexión y restricción emocional en las relaciones interpersonales...” (DSM-IV, 1995, p.645)

En esta dimensión se encuentran también las dos sub dimensiones: “... de apertura a la cultura (Ac) y apertura a la experiencia (Ae). La primera... al interés por mantenerse informados, interés hacia la lectura y por adquirir nuevos conocimientos. La segunda... disposición favorable hacia las novedades, a la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y a la apertura favorable hacia valores, modos de vida y culturas distintos”¹⁴

5.4. TEORIA BIOSOCIAL DE THEODORE MILLON EN RELACION CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD

Millon, desde una concepción biosocial y modelado por aprendizaje, comprende los rasgos de personalidad, observando a las variaciones de personalidad como fenómenos adaptativos entre el organismo y el ambiente. Hacer notar que son visibles los esfuerzos de Millon para corresponder con el DSM-IV desde un enfoque contextual y multiaxial, en base a teorías integradoras de la personalidad, “...un modelo Dimensional pero con una búsqueda de correspondencia categorial con el DSM-IV y con un espíritu interrogativo de las diversas perspectivas de estudio...”¹⁵

¹⁴ Caprara G. et Al., *Cuestionario “Big Five”*, Ed. TEA, 1997; P.44

¹⁵ Corominas M., “*La Personalidad, diferencia entre los individuos*”, documento electrónico- formato Word, España, 2003, <http://www.monografias.com/trabajos9/miclo/miclo.shtml>, Recuperado 14/09/09

Respecto, Sánchez (1998) en Blanco (2006) en base a Millon (1990), mencionan:

“...la personalidad, patrón complejo de características psicológicas profundamente arraigadas, que son en su mayor parte inconscientes y difíciles de cambiar, y se expresan automáticamente en casi todas las áreas de funcionamiento del individuo. Estos rasgos intrínsecos y generales surgen de una complicada matriz de determinantes biológicos y aprendizajes, y en última instancia comprenden el patrón idiosincrático de percibir, sentir, pensar, afrontar y comportarse de un individuo”¹⁶

Este lazo entre los dos conceptos de personalidad que son más bien parecidos, dan a conocer dimensiones en las que los rasgos de personalidad se desenvuelven siempre en relación con su entorno.

La investigación tomará en cuenta los rasgos de las once personalidades, sin ser precisamente “trastornos”, sustentando en la teoría del DSM-IV: “... los rasgos de personalidad no son considerados problemáticos por el sujeto... los rasgos son a menudo considerados egosintóticos”¹⁷, es decir, la persona se siente bien con sus rasgos de personalidad, ya que los mismos no ocasionan malestar en su desenvolvimiento diario, poniendo a prueba su capacidad de afrontamiento y mecanismos defensivos.

¹⁶ Blanco C., Moreno P.; *Revisión del concepto de personalidad y del Modelo de Personalidad de Millon*, documento electrónico-formato Word, 2006

¹⁷ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 646

Enlazando lo anterior, se propone el siguiente cuadro comparativo entre las dos teorías abordadas: biosocial y dimensional:

CUADRO 1 Cuadro comparativo entre la teoría biosocial y dimensional de la personalidad

| Teoría integradora de la personalidad de Millon | Mecanismo de defensa | Eje II para la Evaluación de la Personalidad DSM-IV | Teoría de los cinco grandes factores de la personalidad |
|--|-----------------------------|--|--|
| Paranoide | Proyección | Paranoide (Clúster A) | Hostilidad |
| Introversa | Intelectualización | Esquizoide (Clúster A) | Introversión |
| Esquizotípico | Anulación | Esquizotípico (Clúster A) | Neuroticismo Apertura a la Experiencia Introversión |
| Gregaria | Disociación | Histriónica (Clúster B) | Extraversión o Energía |
| Violenta | Superficial | Antisocial (Clúster B) | Hostilidad Falta de Tesón Extraversión o Energía Neuroticismo |
| Narcisista | Racionalización | Narcisista (Clúster B) | Hostilidad Extraversión o Energía Neuroticismo |
| Cicloide | Regresión | Límite (Clúster B) | Neuroticismo |
| Respetuosa | Formación reactiva | Obsesiva Compulsiva (Clúster C) | Tesón Neuroticismo |
| Sumisa | Introyección | Dependiente (Clúster C) | Afabilidad Neuroticismo |
| Inhibida | Fantasía | Evitativa (Clúster C) | Introversión Neuroticismo |
| Sensitiva | Desplazamiento | Pasivo-Agresiva (Clúster C) | Introversión Falta de Tesón Neuroticismo |

CUADRO 1 de la autora, con revisión teórica de Millon (1990), DSM-IV (1995) y el cuestionario del BFQ de Caprara (1998)

En el cuadro se puede observar las similitudes existentes entre las tres teorías propuestas. Millon y el DSM-IV, proponen mismos patrones para los rasgos de personalidad, McCrae y Costa por su parte, realizan una comparación de los cinco grandes factores de personalidad desde la teoría dimensional y el DSM III: “... se han estudiado los nexos entre las dimensiones estables y los rasgos normales de la personalidad dentro el Eje II del DSM-III-R (APA, 1987)... siendo ambos que posibiliten la evaluación de la personalidad” (p.13)

El DSM-IV (1995), hace referencia a los patrones de personalidad que propone Millon (1990), agrupándolos por clústers y diferente terminología en alguno de los casos:

“... reunidos en tres grupos que se basan en las similitudes de sus características. El grupo A... paranoide, esquizoide y esquizotípico de la personalidad... El grupo B... antisocial, limite, histriónico y narcisista de la personalidad... El grupo C... por evitación, por dependencia y obsesivo-compulsivo de la personalidad... este sistema de agrupamiento es útil a efectos de investigación...tomando en cuenta el pasivo-agresivo de la personalidad en el grupo C, que es tomado en cuenta por el DSM-III-R, encontrándose en revisión para el DSM-V” (DSM-IV, p. 646)

5.5. RASGOS DE PERSONALIDAD SEGÚN CLASIFICACION DSM-IV

5.5.1. PERSONALIDADES DEL CLUSTER A “EXCENTRICOS”

Se tiene al primer clúster, entre los que se encuentran: los rasgos paranoides, esquizoides y esquizotípicos. Según el Dr. Haro, 2008 este grupo se caracteriza por un patrón

penetrante en la cognición (sospecha), expresión (lenguaje extraño) y relación con los otros atípicas (aislamiento), por ello el DSM-IV lo llama, según sus características, “sujetos con rasgos raros o excéntricos”.¹⁸

5.5.1.1. PERSONALIDAD PARANOIDE

Millon (1998), propone para la personalidad paranoide el patrón **suspica**, indica las características diagnósticas revisadas:

“la característica esencial es un patrón de desconfianza y suspicacia general hacia los otros, de forma que las intenciones de estos son interpretadas como maliciosas. Este patrón empieza en la edad adulta y aparece en diversos contextos” (p. 651)

Criterios para el diagnóstico de la Personalidad Paranoide según el DSM-IV (1995):

“Sospecha, sin base suficiente, que los demás les van a hacer daño... Preocupación por dudas no justificadas acerca de la lealtad o la fidelidad...Reticencia a confiar en los demás...Vislumbra significados ocultos que son degradantes o amenazadores...Alberga rencores durante mucho tiempo...Percibe ataque a su persona o a su reputación...Sospecha repetida de que su cónyuge le es infiel (ver 7 criterios p. 654)

¹⁸ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 645

Al respecto Caprara et. Al (1998), aluden a Wiggins & Pincus 1992, Costa & McCrae 1990, et. Al, quienes mencionaron las relaciones entre la personalidad paranoide con el factor de hostilidad: “...el tipo *paranoide* caracterizado por suspicacia, envidia y resentimiento, tiende a correlacionarse negativamente con la dimensión de afabilidad” (p.13). Es decir, el individuo muestra características hostiles como menciona Digman (1990) cuando hace referencia a la afabilidad como cordialidad vs hostilidad. Los rasgos más comunes serán: poca cordialidad y cooperativo en el trato con sus pares, distanciamiento social, poco generoso, poco altruista y baja empatía.

5.5.1.2. PERSONALIDAD ESQUIZOIDE

Millon (1998), propone para la personalidad esquizoide el patrón **asocial** como rasgo principal, menciona: “...distanciamiento de las relaciones sociales y de restricción de las expresión emocional en el plano interpersonal, que comienza al principio de la edad adulta y se da en diversos contextos” (p. 651)

Los criterios para el diagnóstico de la personalidad esquizoide, se establecerá si cuatro o más ítems corresponden a la persona, según el DSM-IV (1995)¹⁹:

“no disfruta de las relaciones personales...Escoge actividades solitarias...Tiene escaso interés en tener experiencias sexuales... Disfruta con pocas actividades...No tiene amigos íntimos...Se muestra indiferente a los halagos o críticas de los demás...Muestra frialdad emocional... (ver 7 criterios p. 654)

¹⁹ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 654

Caprara et. Al (1998), apuntan a Wiggins & Pincus 1992, Costa & McCrae 1990, et. Al, quienes han mencionado las relaciones entre la personalidad esquizoide con el factor de extraversión correlación que es negativa: “...el tipo *esquizoide*, caracterizado por dificultad y falta de interés en las relaciones sociales, dificultad para expresar sentimiento, frialdad y distanciamiento emocional, muestra correlación negativa con extraversión” (p.13). Es decir, el sujeto tiende a describirse como una persona poco dinámica y activa, tomando en cuenta la terminología dimensional, el sujeto tiene características introvertidas

5.5.1.3. PERSONALIDAD ESQUIZOTIPICA

Millon (1998), propone para la personalidad esquizotípica el patrón excéntrico como rasgo principal, menciona:

“... déficit sociales e interpersonales asociados a malestar agudo y una incapacidad reducida para las relaciones personales, así como distorsiones cognitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento, que comienza al principio de la vida adulta y se dan en diversos contextos” (p. 651)

Los criterios para el diagnóstico de la personalidad esquizotípica según el DSM-IV (1995)²⁰ y en los que se basará el presente trabajo son:

“...Creencias raras que influye en el comportamiento y no es consistente con las normas culturales...Experiencias perceptivas inhabituales...Pensamiento y

²⁰ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 654

lenguaje raros...Susplicacia... Afectividad inapropiada o restringida...Comportamiento o apariencia rara, excéntrica o peculiar...Falta de amigos íntimos...Ansiedad social excesiva que tiende a asociarse con los temores paranoides más que con juicios negativos sobre uno mismo. (p. 661)

Existen dos clases de esquizotípicos a nivel comportamental, aquellos que son expresivamente excéntricos: adoptan conductas inadecuadas socialmente, desde el vestuario hasta su forma de conversar, y los interpersonalmente reservados, aislados, no comparten información, evitan contacto con otros sujetos. A ambos les cuesta entablar una comunicación social recíproca.

Caprara (1998) citando a Costa, McCrae, et. Al (1992): "... el tipo esquizotípico, caracterizado por excentricidad, egoísmo, hipersensibilidad e ideas y comportamientos singulares, presenta correlaciones negativas con Extraversión y positivas con Neuroticismo y Apertura a la experiencia." (p. 13), lo que corrobora los dos rasgos esquizotípicos.

5.5.2. PERSONALIDADES DEL CLUSTER B “INESTABLES”

Se encuentran los rasgos de personalidades: antisocial, limite, histriónico y narcisista. Según el Dr. Haro, 2008 este grupo se caracteriza por un patrón a nivel comportamental y cognitivo, transgredir normas sociales, impulsividad, emotividad y grandiosidad excesiva, generalmente exteriorizan sus rasgos, teniendo así como mecanismo de defensa – en general- acting –out.

5.5.2.1. PERSONALIDAD ANTISOCIAL

Millon (1998) y el DSM IV (1995), con base teórica integral o aprendizaje biosocial, mencionan que la personalidad antisocial tiene un patrón fanfarrón: “... patrón general de desprecio y violación de los derechos de los demás, que comienza en la infancia o el principio de la adolescencia y continua en la edad adulta” (p. 662)

A continuación los principales criterios desde el enfoque biopsicosocial que fueron analizados por los distintos autores que serán tomados en cuenta para su análisis, tres o más características:

“Fracaso para adaptarse a las normas sociales...Deshonestidad, indicada por mentir repetidamente...Impulsividad o incapacidad para planificar el futuro...Irritabilidad y agresividad... imprudente por su seguridad o la de los demás...Irresponsabilidad persistente...Falta de remordimientos (ver 7 criterios p. 666)

Empero, como son rasgos, algunos sujetos pueden presentar los mismos dentro la llamada “norma social”: “...otros individuos con personalidad antisocial entre el límite de lo permitido socialmente, manifestando sus rasgos característicos de una forma socialmente aceptable” (Millon, 1999, p. 446)

Si bien denota ser una de las personalidades más complejas por la implicación social que recae sobre ella, cuando el sujeto maneja sus rasgos puede tener acciones propositivas, suelen haber conductas mínimamente problemáticas, en especial cuando el sujeto puede

sublimar esa energía en la independencia, la competencia, aceptación de riesgos, así menciona Oldhamy & Morris (1990) en Millon (1999):

“... los hombres y las mujeres con esta personalidad se aventuran en lugares donde la mayoría temerían pasar. No están limitados por los mismos temores y preocupaciones que frenan a la mayoría de nosotros... en realidad para las personas aventureras, el riesgo es la recompensa” (p. 467)

Del mismo modo se halla en la teoría de los grandes factores la personalidad antisocial, misma que es negativamente correlativa con el factor II de afabilidad, al respecto McCrae, Costa et Al. (1992) en Caprara (1998) afirman:

“El tipo antisocial, caracterizado por la violación de las reglas sociales y de los derechos de los demás, agresividad, comportamiento antisocial, impulsividad e irresponsabilidad, correlacionan negativamente con afabilidad, tesón y estabilidad emocional, y positivamente con extraversión” (p. 14)

En sí, son personas que cognitivamente piensan diferente respecto a las normas existentes, en muchos casos son personas que no están conformes con nada y son innovadoras. Características de una persona individualista, independiente y activa en sus estilos de afrontamiento o mecanismos defensivos.

5.5.2.2. PERSONALIDAD LÍMITE

Millon (1998), propone para la personalidad límite, el patrón general de **inestabilidad:** “...inestabilidad en las relaciones interpersonales, la autoimagen y la afectividad, y una notable impulsividad que comienza al principio de la edad adulta y se da en diversos contextos” (p. 288)

Millon en el DSM IV (1995), dota de características tomando en cuenta ese cúmulo de conceptos de numerosos estudios, debiendo tomarse en cuenta cinco o más criterios para que la persona tenga rasgos de la personalidad límite:

“esfuerzos frenéticos para evitar un abandono real o imaginado...relaciones interpersonales inestables e intensas...alteración de la identidad...impulsividad...comportamientos, intentos o amenazas suicidas...inestabilidad afectiva...sentimientos crónicos de vacío...ira inapropiada e intensa... ideación paranoide transitoria relacionada con el estrés (ver 9 criterios, pp. 288-289).

Al respecto Caprara (1998), cita a Costa y McCrae (1992): “el tipo “*borderline*”, caracterizado por inestabilidad, cambios rápidos de humor, explosiones de rabia e impulsividad, presenta correlación positiva con Neuroticismo” (p. 14), es decir, lo contrario a la estabilidad emocional.

5.5.2.3. PERSONALIDAD HISTRIONICA

La describen como patrón general **gregario** o una emotividad excesiva y búsqueda de atención, que empieza al principio de la vida adulta, mostrándose en varios contextos, se debe tomar en cuenta cinco o más criterios para que el sujeto tenga rasgos de la personalidad histriónica:

“incomodos cuando no son el centro de atención...comportamiento sexualmente seductor provocador...expresión emocional superficial...utiliza el aspecto físico para llamar la atención...habla subjetiva...influenciable...considera sus relaciones más íntimas de lo que son en realidad” (ver 7 criterios DSM-IV, 1995, p. 674)

Estas personas suelen exagerar cognitivamente y afectivamente, sobreactuando lo que desea transmitir, si no perciben la atención demandada pueden llegar a llorar, convirtiéndose en manipuladores de las relaciones sociales.

Son consideradas cordiales y casi siempre transmiten bienestar, poseyendo un atractivo social que los hace positivos y propositivos. Así mismo la escala alta en extraversión muestran rasgos parecidos como menciona costa y McCrae (1990): “el tipo histriónico caracterizado por falta de madurez, inestabilidad, búsqueda de atención y de excitabilidad se muestra positivamente correlacionado con extraversión” (p. 13)

5.5.2.4. PERSONALIDAD NARCISISTA

El último de los rasgos de personalidad del clúster “B”, personas con patrón general ególatra, presentando mayor dificultad en las relaciones interpersonales:

“... grandiosidad (en la imaginación o comportamiento), una necesidad de admiración y una falta de empatía, que empiezan al principio de la edad adulta y que se dan en diversos contextos...” (p.674):

A continuación se exponen los criterios de la personalidad narcisista del DSM IV (1995), criterios base de investigación:

“...grandioso sentido de auto importancia...fantasías de éxito ilimitado...se cree “especial”.... solo puede relacionarse con personas de alto *status*...exige admiración excesiva...pretencioso...interpersonalmente explotador... carece de empatía... envidia a los demás... comportamientos arrogantes o soberbios (ver 9 criterios, p.678)

En general, el principal problema es la falta de empatía que tiene con los otros, se preocupan por los otros pero no al extremo de ser ellos los segundos, son siempre los primeros en todo, según se lo proponen, lo cumplen: “hacen un esfuerzo en temas relacionados con la preocupación social y empatía interpersonal...” (p. 426)

“El narcisismo significa que estas personas sobrevaloran su valía personal, dirigen sus afectos hacia sí mismos más que hacia los demás y esperan que los otros no solo reconozcan, sino que también atiendan a la alta estima en que se

apoyan. Esta confianza y esta seguridad en sí mismos conducen al éxito y provoca admiración...” (Millon & Davis, 1999, p. 412)

Sobre el tema, Costa y McCrae (1990), en Caprara (1998) indican que los rasgos de la dimensión extraversión se relacionan con los rasgos narcisistas: “el tipo narcisista, caracterizado por un sentido de auto importancia y grandiosidad, interés por estar siempre en el centro de atención, falta de consideración hacia los demás. Guarda correlación negativa con estabilidad emocional y afabilidad y positiva con extraversión.” (p. 14)

5.5.3. PERSONALIDADES DEL GRUPO C “ANSIOSOS”

El último grupo de estructuras de personalidad se caracteriza por un patrón penetrante de temores inusuales, incluye las relaciones interpersonales, apego-separación y necesidad de control, así indica el Dr. Haro, 2008. El DSM IV (1995) menciona: “las personalidades por evitación, dependencia y obsesivo compulsivo... suelen parecer ansiosos o temerosos” (p. 646)

5.5.3.1. PERSONALIDAD EVITATIVA

Millon otorga a esta personalidad el patrón de repliegue o activo desvinculado, activo porque existe el deseo de relacionarse, desvinculado, por el aislamiento que muestra en su relacionamiento: “... patrón general de inhibición social, sentimientos de inadecuación y una hipersensibilidad a la evaluación negativa y que se dan en diversos contextos” (p. 678)

Comienza al principio de la edad adulta, siendo frecuente tanto en hombres como en mujeres, como se ve en cuatro o más de las siguientes características:

“Evita trabajos o actividades que impliquen un contacto interpersonal debido al miedo a la desaprobación... reacio a implicarse con la gente si no está seguro de que va a agrandar...represión en las relaciones intimas por el miedo a ser avergonzado...preocupado por ser rechazado en las situaciones sociales...inhibido en las situaciones interpersonales nuevas... se ve a sí mismo socialmente inepto... extremadamente reacio a correr riesgos personales (ver 7 criterios, DSM-IV, p. 681)

Al respecto Caprara et. Al (1998), aluden a Wiggins & Pincus 1992, Costa & McCrae 1990, et. Al, quienes mencionaron las relaciones entre la personalidad evitativa con el factor de introversión e inestabilidad emocional: “...el tipo *evitador* caracterizado por hipersensibilidad al rechazo social y contactos sociales muy limitados aunque muy deseados, parece correlacionar negativamente con la dimensión de extraversión o energía y positivamente con Neuroticismo, llamada también “inestabilidad emocional” (p.14). Así, el sujeto se muestra poco dinámico, aislado y dóciles si el entorno les ofrece seguridad emocional, “... no participan en actividades de grupo a no ser que reciban ofertas repetidas y generosas de apoyo y protección...” (p. 679).

5.5.3.2. PERSONALIDAD DEPENDIENTE

Millon (1999) la incluye en las personalidades con problemas interpersonales, predominando el patrón sumiso en sus conductas, es decir, sus aspiraciones están vinculadas a las aspiraciones del Otro, estos comportamientos para satisfacer a los demás son por la gran necesidad de aprobación social y afecto que sienten, así dice Millon: “... su autoestima está determinada por el apoyo y el ánimo de los demás... no se consideran a sí mismos como la principal fuente de bienestar y gratificación...” (Mas allá del DSM-IV, p. 339).

El DSM IV (1995), indica que esta personalidad se caracteriza por el patrón sumiso, indica las características diagnósticas revisadas:

“una necesidad general y excesiva de que se ocupen de uno, que ocasiona un comportamiento de sumisión y adhesión y temores de separación, que empieza al inicio de la edad adulta y se da en varios contextos...” (p.685)

Los criterios para el diagnóstico de los rasgos dependientes de la personalidad, según el DSM-IV (1995)²¹ y en los que se basará el presente trabajo son:

“dificultades para tomar las decisiones cotidianas...necesidad de que otros asuman la responsabilidad de su vida...dificultades para expresar el desacuerdo con los demás debido al temor a la pérdida de apoyo... dificultades para iniciar

²¹ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 654

proyectos o para hacer las cosas a su manera...Va demasiado lejos llevado por su deseo de lograr protección y apoyo de los demás...Se siente incomodo o desamparado cuando esta solo... Cuando termina una relación importante, busca urgentemente otra relación...preocupado de forma no realista por el miedo a que le abandonen y tenga que cuidar de si mismo” (ver 8 criterios, p.687)

La necesidad de buscar centros de gratificación en el Otro, los colocan en un plan pasivo en cuanto a sus relaciones personales e intrasujeto, es decir, no pueden desarrollar sus potencialidades, y mejorar sus capacidades ya que prefieren buscar quien cuide de ellos y quien resuelva sus conflictos, existiendo continuamente una sensación de vacío por el temor a la separación de sus centros de gratificación. Millon (1998), apoya lo mencionado, en los diferentes ámbitos de la personalidad: interpersonal, autoimagen, cognitiva (p. 344)

Al respecto Caprara et. Al (1998), aluden a Wiggins & Pincus 1992, Costa & McCrae 1990, et. Al, quienes mencionaron las relaciones entre la personalidad dependiente con el factor de Neuroticismo o inestabilidad emocional y afabilidad o “...el tipo *dependiente* caracterizado por extrema dependencia y miedo a quedarse solo, falta de confianza en sí mismo y sentimientos de abandono y desesperación, muestra correlaciones positivas con Neuroticismo y Afabilidad (p.14). Dicho de otra manera, el sujeto tiene características impacientes, irritables y emotivas; por otra parte, tiende a ser muy cooperativa, amigable y modestas, colocando el bien de los demás sobre su propio bien.

5.5.3.3. PERSONALIDAD OBSESIVA – COMPULSIVA

Millon (1969) la nombra personalidad compulsiva, con un patrón conformista como rasgo preponderante en los ámbitos de desarrollo de la misma, debiendo existir cuatro o más de las mismas para ser consideradas rasgos preponderantes en la personalidad.

“Preocupaciones por los detalles...perfeccionismo que interfiere con la finalización de las tareas...dedicación excesiva al trabajo...escrupulosidad e inflexibilidad en temas de moral... incapacidad para tirar los objetos inútiles...reacio a delegar tareas o trabajo en otros...adopta un estilo avaro en los gastos económicos... rigidez y obstinación (ver 7 criterios, DSM-IV, p.691)

Como se puede observar en los criterios, los autores no son rígidos en cuanto a la agrupación de características dado que se los consideran rasgos flexibles y con la característica de adaptación que tiene la persona a su entorno:

“... si bien algunas personas se caracterizan por el acatamiento tenso y rígido de las exigencias externas, existen también personas con rasgos de secundarios a primarios que se caracterizan por tener un estilo de vida disciplinado y organizado que permite un funcionamiento con eficacia y de manera adaptativa en casi todos los contextos... los rasgos mientras no afecten el desenvolvimiento natural del individuo, no se los considera trastornos” (p. 540)

Caprara et. Al (1998), también señalan las características de esta personalidad, nombran a Wiggins & Pincus 1992, Costa & McCrae 1990, et. Al, quienes mencionaron las relaciones entre la personalidad obsesiva compulsiva con el factor de tesón y Neuroticismo: “...el tipo *compulsivo* caracterizado por dar excesiva importancia a las reglas, el orden, la eficacia y el trabajo, problemas para expresar sus sentimientos, dificultad para relajarse y excesiva preocupación por cosas de poco valore, presenta correlaciones positivas con Tesón y Neuroticismo” (p.14). Explicando, el sujeto se comporta de forma irritable ansioso y poco tolerante a la frustración; por otro lado al tener la capacidad de autorregulación o autocontrol, este sujeto es muy ordenado, diligente y cuando se concentra no en solo los detalles es perseverante.

5.3.3.4. PERSONALIDAD PASIVO – AGRESIVA

Este término fue abordado desde 1969 por Millon, dotándole del vocablo negativista, luego de años de reexaminación y ampliación de las características de personalidad, el DSM-IV toma en cuenta ambos términos para el estudio del Eje II, es así que debido a los cambios de terminología, el DMS-IV se ve en la necesidad de colocar a esta personalidad en un apartado por la nueva nomenclatura para su diagnóstico.

Millon (1969,1998) indica que la personalidad pasivo agresivo o negativista tiene como patrón vacilante, es decir, en general coloca trabas en el quehacer y muestra resistencia ante las demandas de su entorno en forma pasiva, de ahí el término: “... actitudes de oposición y resistencia pasiva ante las demandas de rendimiento social y laboral, que se

inicia al principio de la vida adulta y se refleja en multitud de contextos.” (DSM-IV, p. 750)

A continuación se describen los criterios para el diagnóstico de esta personalidad y sus rasgos preponderantes o no según la persona acierte a cuatro o más ítems.

“Resistencia pasiva a rendir en la rutina social y en las tareas laborales...Quejas de incompreensión...Hostilidad y facilidad para discutir... Crítica por la autoridad...envidia... quejas abiertas y exageradas por su mala suerte... amenazas hostiles y arrepentimiento” (ver 7 criterios, DSM-IV, p. 751)

A estas personas con características pasivo-agresivo o negativista, se las reconoce por su labilidad emocional, sus caprichos combinados con tristeza y arrepentimiento, muchas veces luego de canalizar sus rasgos, le invade un sentimiento de culpa, cierta hostilidad y siempre es negativa en cuanto a lo que vaya a realizar.

Dentro el modelo dimensional, Caprara et. Al (1998), hacen la comparación con las cinco dimensiones y el modelo integral de Millon, plasmado también en el DSM-IV, es así que mencionan a Costa & McCrae 1990, et. Al, quienes mencionaron las relaciones entre la personalidad pasivo-agresivo o negativista con el factor de Neuroticismo y desinterés: “...el tipo *pasivo-agresivo* caracterizado por la expresión de hostilidad en formas indirectas y no violentas (como dilatar la solución a los problemas, obstruccionismo, ineficiencia “descuidos” intencionados), rechazo de la autoridad junto a la incapacidad para manifestar abiertamente este rechazo, parece positivamente correlacionado con Neuroticismo y negativamente con tesón” (p.14). De otra manera, el

sujeto tiene características hostiles, ansiosas, impacientes y por otro lado será una persona poco escrupulosa, desordenada y difícilmente terminará lo que empezó, pues ocupa más sus energías en que los planes de otros se vean truncados. Por ser una persona que generalmente lleva la contraria, se resiste a cumplir las expectativas que los demás le hayan encomendado, esta actitud de resistencia es sutil en su comportamiento con los demás.

Siendo la última personalidad base del presente estudio, recordar que se hizo una recopilación de las bases teóricas más sobresalientes y hasta ahora utilizadas desde el enfoque biosocial-dimensional en sí, integral de la psicología clínica.

5.6. HISTORIA DEL ESTRÉS

El “estrés” es un fenómeno general en la sociedad actual ya que por el modelo capitalista que rige a nivel mundial en los diferentes ámbitos de desarrollo (social, político y económico) obliga a los habitantes a cambiar o crear nuevos modelos de actuación personal y social. La frase común en el presente: “bajo presión” hace que el individuo deba desempeñar una multiplicidad de roles eficaz y eficientemente en un tiempo más corto, poniendo a prueba sus mecanismos de afrontamiento.

El término “estrés” pasó por diferentes etapas tanto léxicas como de contenido, siendo utilizado por primera vez en el siglo XIV: “Estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión (Ivancevich & Matteson, 1992 citan Skeat, 1958), pero fue a finales del **siglo XVIII** en la ciencia de la física, que Hocke dijo que era el resultado de dos cuerpos sometidos a presión, cuya tensión ocurría dentro de ellos y su distorsión a causa de la primera fuerza, la presión:

“se definió la palabra *load* como una fuerza externa; *stress* hace referencia a la fuerza generada en el interior del cuerpo como consecuencia de la acción de una fuerza externa (*load*), que tiende a distorsionarlo; y *strain* era la deformación o distorsión sufrida por el objeto” (Hinkle, 1977 en Lazarus, p. 26, 1986)

En el ámbito psicológico, la primera definición del concepto de estrés, la otorga el fisiólogo **Hans Selye (1936)** refiriéndose a un conjunto coordinado de respuestas fisiológicas ante cualquier estímulo nocivo, incluidas las amenazas psicológicas: “el estrés es un grupo universal de reacciones orgánicas y de procesos originados como

respuesta a una demanda.”²² El autor afirmaba que el organismo siempre reaccionaba de la misma manera, sin importar la naturaleza del estímulo (agradable o desagradable), sin analizar si producía malestar o bienestar.

Es así que Selye llamó al estrés como Síndrome General de Adaptación (SGA) un conjunto de síntomas psicofisiológicos, describiendo al mismo en tres estados: alarma, cuando el organismo se siente amenazado se observan los cambios fisiológicos; en el segundo estado el organismo se prepara para la huida o la defensa, la llamada adaptación y finalmente cuando el organismo entra en una transición viendo sus defensas mínimas, el agotamiento:

“en primer lugar, la reacción del cerebro es preparar al cuerpo para la acción defensiva, el sistema nervioso se despierta y las hormonas se liberan, el cuerpo está preparado para defenderse o bien huir de la situación amenazante... los episodios cortos o poco frecuentes representan poco riesgo, pero cuando las situaciones estresantes se suceden sin resolución, el cuerpo permanece en un constante estado de alarma, lo que aumenta la tasa de fatiga o agotamiento”
(Lazarus 1986 en Rodríguez 1998 p. 107)

Posterior a Selye, **Harold Wolff (1953)** fue de suma importancia en la travesía de identificar el significado de estrés en el campo médico, ya que fue el primero en dar sentido al estado dinámico que existe en el organismo del sujeto frente al estrés; si bien Selye y Cannon concibieron al estrés como una reacción del organismo acosado por las

²² Lazarus R., Folkman S., “*Estrés y Procesos Cognitivos*”, España, Ed. Martínez Roca S.A., P. 26

demandas del entorno y de agentes nocivos; Wolff , le dio mayor énfasis a la adaptación del organismo frente a las demandas, lo que será en definitiva el mayor logro para el ser humano en combatir el estrés: los mecanismos de afrontamiento:

“... el estrés indica un proceso activo de “resistencia” y no un cuerpo inactivo que es deformado como en física... el cuerpo vivo se ocupa de realizar esfuerzos adaptativos iniciales para el mantenimiento o devolución del equilibrio... como proceso biológico esta la defensa y como proceso psicológico el “afrontamiento”” (Lazarus, p.27)

Si se entiende al estrés como un estado dinámico, se puede deducir la relación actual que existe entre el organismo y el entorno, la interacción o feedback entre ambos, dando una perspectiva más amplia del concepto de estrés, no solo como un proceso negativo para el ser humano, sino, vista desde el afrontamiento, como algo positivo indica Lazarus (1986): “... el costo puede ser la enfermedad o su beneficio el gozo de triunfar frente a la adversidad” (p. 27)

5.7. POSTURAS TEÓRICAS CONTEMPORANEAS DEL ESTRES

La teoría utilizada hasta el día de hoy en el campo de la investigación es la propuesta por Lazarus & Folkman (1986), quienes toman en cuenta al estrés como una relación normal entre el sujeto y contexto y no como síndrome o trastorno, por lo que se puede indicar que la reacción que produce el estrés, también puede ser positiva, ello dependerá del significado que el sujeto dé, si este es agradable en cuanto puede afrontarlo con éxito existirá el *eustrés o estrés positivo*, de lo contrario existirá el *distrés o estrés negativo*,

ambos muy utilizados dentro la psicología del trabajo “así como la intensidad de estrés es importante, también lo es su tendencia positiva o negativa” (p. 340)

“el estrés es un fenómeno adaptativo del ser humano que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento de sus actividades... lo que resulta negativo y llega a ser nocivo es que esa experiencia sea excesiva e incontrolable para constatar esos dos polos, algunos autores utilizan: “eustrés” y “distrés” (Selye, 1956, Cooper, 1988 citados en Peiró, pp. 10, 11, 1993)

Existieron varias definiciones respecto al constructo “estrés”, pero muchas no integran todos los enfoques de investigación, así declaran Elliot & Eisdorfer “... después de treinta y cinco años, nadie ha sido capaz de formular una definición de estrés que satisfaga a la mayoría de los investigadores del tema” (1982, p. 35), empero en **1986 Lazarus** explica que se debe percibir al estrés como un conjunto de variables para no hacer del mismo un concepto simplista, es decir, colocarlo como una respuesta o reacción o como una demanda del ambiente, sino, buscar una integralidad que implique la misma complejidad del ser humano: “... no se considera al estrés como una variable sino como una rúbrica de distintas variables y procesos. Creemos que esta es la aproximación más útil a tener en cuenta” (p. 36). El autor se refiere a los procesos cognitivos que existen dentro del constructo estrés, los estímulos, respuestas y el mismo organismo para evaluar el estrés como proceso psicológico.

Es por ello que no se puede decir que el estrés es solo una respuesta biológica al medio amenazante como la medicina y la biología de Selye y Wolff lo hicieron: “... la respuesta no puede juzgarse como reacción al estrés sin hacer referencia al estímulo que lo ha originado” (p.39) es decir, se toma en cuenta las características del estresor como las del receptor de estrés: “... es la *relación* organismo – ambiente la que determina la condición de estar estresado” (p. 42).

Un concepto necesario de mencionar, es el que da **Cano (2006)**, quien bajo la teoría cognitiva de Lazarus considera que el estrés produce un desequilibrio entre las demandas del ambiente (los estresores) y los recursos o mecanismos de afrontamiento del sujeto:

“El **estrés** puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento” (p. 3)

Si bien existieron varias definiciones respecto a estrés, la más apropiada para el tipo de investigación realizada es la de **Lazarus y Folkman (1986)**, ya que este concepto también abarca el aspecto biopsicosocial de la personalidad respecto al estrés, siendo el resultado de la relación entre el individuo y su entorno, el primero que dará una respuesta de tensión psicofisiológica a un estímulo amenazante, proporcionando como resultado un cúmulo de respuestas negativas o positivas, según como perciba al estímulo:

“El estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p. 43)

Es así que se tomara en cuenta al estrés como una respuesta física y/o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, es decir, el estrés es una consecuencia de la interacción del estímulo estresor, como inestabilidad laboral y la respuesta idiosincrática de cada sujeto que se enfrente a este:

- “1. Una situación inicial en la que se produce un acontecimiento que es potencialmente perjudicial (estresor)
2. El acontecimiento es "interpretado" como peligroso, perjudicial o amenazante. El sujeto lo percibe y valora como tal, independientemente de sus características objetivas
- 3 .Una activación del organismo, como respuesta ante la amenaza” (pp.43, 75)

5.8. PROCESO COGNITIVO DEL ESTRÉS

Es menester identificar a la inestabilidad laboral como factor psicosocial, su proceso y el porqué llega a ser estresor será determinante para la investigación, por tanto, se entenderá a esta variable dentro el enfoque cognitivo por la importancia que tiene el proceso de percepción para la misma, ya que sirve como enlace mediador entre el individuo y su ambiente, menciona Vander Zanden 1986 p. 51 en Rodríguez 1998)

Las personas se encuentran en un proceso continuo de recibir y procesar información de su entorno a través de un sinfín de estímulos, en este proceso está inmersa la emoción,

por tanto el sujeto da un significado agradable o no al mismo y hace que la conducta adopte una dirección determinada, así menciona Rodríguez en su libro “Introducción a la Psicología del Trabajo y las organizaciones” (1998):

“...se debe tomar en cuenta que los estímulos son solo formas de energía y es el ser humano que atribuye su significado para de este modo conocer y entender las cosas del mundo que le rodea... a este proceso de interpretar la información se lo denomina percepción” (p.103)

El procesamiento de información suele estar limitada, ya que el ser humano no podría atender a todos los estímulos presentados, por lo que percibe los que más le interesan:

“el sistema perceptivo es selectivo y percibe aquellos estímulos a los que presta atención, la misma está influida por necesidades, objetivos y experiencias pasadas de cada persona” (Lazarus, p. 293)

Por tanto, se entiende como actividad cognitiva a las representaciones internas de ideas, razonamiento, percepciones del sujeto, dependiente del proceso de información tomando en cuenta a las emociones menciona Lazarus (1986):

“la causalidad de emoción y cognición es bidireccional, es un error considerar estos dos aspectos por separado, en esencia se hallan fusionadas... siendo al final el estrés, una evaluación de la relación entre el individuo y el entorno” (p. 304)

5.8.1. PROCESO DE PERCEPCION

Es una función del organismo dinámica ya que contiene etapas y varias partes del cuerpo en actividad, es decir, la información que es captada por los sentidos, se la elabora, interpreta y se la orienta hacia un determinado objetivo, se debe recordar que este proceso está cargado de un componente esencial que es la emoción²³.

Es necesario identificar los resultados sociales de la percepción, es decir, las personas reciben información de su medio ambiente a través de estímulos físicos, sociales y culturales, mas estas son demasiadas para decodificarlas, por lo que identificará y seleccionará las que le cause algún tipo de emoción o motivación dentro el proceso de percepción: “del mundo real, el ser humano selecciona fragmentos de información que posteriormente trata de recomponer mentalmente para formarse una impresión acerca de esa realidad, a este fenómeno se lo llama inclusión” (p.103)

El mecanismo de inclusión no solo se da con estímulos físicos, sino también con hechos, situaciones y personas creando representaciones mentales de las mismas: “no nos enfrentamos con personas y situaciones reales, sino solo con la ilusión que nos formamos” (Litterer, 1979 p. 107 en Rodríguez, 1998, p.104)

Posterior a ello se da paso a la interpretación de la información dotándole de un significado y según Vander Zanden (1986), es un proceso de categorización o conceptualización, las que son aprendidas en el proceso de crecimiento personal y social: “generalmente son resultado del proceso de socialización por lo que la cultura

²³ EMOCION, entendida como producto de una actividad cognitiva compleja (Lazarus, p.293)

desempeña un papel preponderante” (Lazarus, p.249). A través de la categorización es que el individuo simplifica la información percibida.

En base a estos tres pilares fundamentales de la percepción: selección, inclusión e interpretación de los estímulos, existen otros factores externos al proceso que influyen en el resultado de la misma, como la personalidad, experiencias previas e interacción social del individuo, lo que determinará la interpretación de malestar que se tenga de un estímulo potencialmente estresante para la persona.

Es así, que cuando se identifica un posible despido o la finalización de un contrato sin una recontractación, el desempleo, la inactividad o cesantía se tornan en dimensiones subjetivas, involucrando el concepto de malestar, que implica una función más cognitiva, pues a través de la percepción el sujeto identifica cuales las situaciones que le producen malestar puesto que hay un componente emocional traducido en el pensamiento.

De la percepción y del tipo de estresor objetivo también depende la duración del estrés percibido, será transmitido generalmente en síntomas físicos, posterior a los psicológicos: estrés crónico y agudo.

Ambos, el crónico como el agudo, ocasionaran malestar en el sujeto que se encuentre sometido ellos. Cuando existe una percepción subjetiva de estabilidad laboral, esta se ve coartada con un despido súbito, el cual deberá enfrentar el trabajador, colocando sus mecanismos de afrontamiento en función; por otra parte cuando no existe ni una percepción mínima de estabilidad laboral, la incertidumbre de un posible despido o

cambio de puesto laboral, crea en el sujeto un malestar continuo, así corroboran estudios en Lazarus (1986):

“*estrés agudo, limitado en el tiempo...* como perder el puesto de trabajo (Kasl y Cobb, 1970)... *estrés crónico...* como el estrés de origen laboral crónico, lo cuales pueden haberse iniciado o no por un acontecimiento discreto que persiste durante mucho tiempo (p. 38)

Después de saber cuáles son los distintos tipos de estrés, su intensidad y su cronicidad, se debe introducir todas las teorías expuestas al campo de la psicología laboral con la transversal de estrés, se tomara en cuenta el estrés laboral.

5.9. ESTRÉS LABORAL

En el capítulo anterior se había descrito los diferentes enfoques que se le dio a estrés, desde el término *strigere* utilizado por la física, pasando por Selye y Wolff quienes introdujeron términos colocando al estrés como un proceso activo en respuesta a una demanda del ambiente o estresor; siendo el concepto de Lazarus y Folkman (1986) uno de los más acertados y aceptados en la psicológica clínica y laboral actual. Todo este proceso, se ve envuelto en pasos sistemáticamente organizados para determinar si el estímulo percibido será estresante o no, lo mencionado determinara cada sujeto de acuerdo a su experiencia y la forma en cómo su organismo procese la información, es decir, gracias al proceso cognitivo, y según ello se presentaran algunas enfermedades en los diferentes tipos de estrés señalados por Lazarus: estrés crónico y agudo.

El estrés es un término coloquial, más aun en algunos ámbitos de desarrollo donde el individuo pasa la mayor parte de su tiempo: la familia, la escuela, el trabajo, siendo este último de interés en la presente investigación.

El estrés ha interesado bastante en el medio y las investigaciones, mas, exactamente no se sabe la causa de dicho interés, pero Lazarus citando a Toffler menciona que puede atribuirse a los cambios rápidos que sufrió la sociedad con el proceso de industrialización o la demasiada preocupación por mejorar la calidad de vida.

Muchos son los autores que identifican al estrés no solo en el campo clínico, también en el campo social, ya que al hablar de estrés se toma en cuenta el ambiente en el que el sujeto se desenvuelve, así menciona Lazarus (1986): “en lo que respecta al estrés y a la emoción, la sociedad se considera generadora de demandas estresantes para el individuo...” (p. 247)

Uno de los investigadores que centro su atención en el estrés en lo social fue Janis (1958) “...dio paso a la sistematización de la teoría y metodologías del estrés y de un mayor interés por las circunstancias sociales y ambientales generadoras de estrés” (Mc. Grath (1970) y Levin y Scotch (1970), citado por Lazarus (p. 30, 1986))

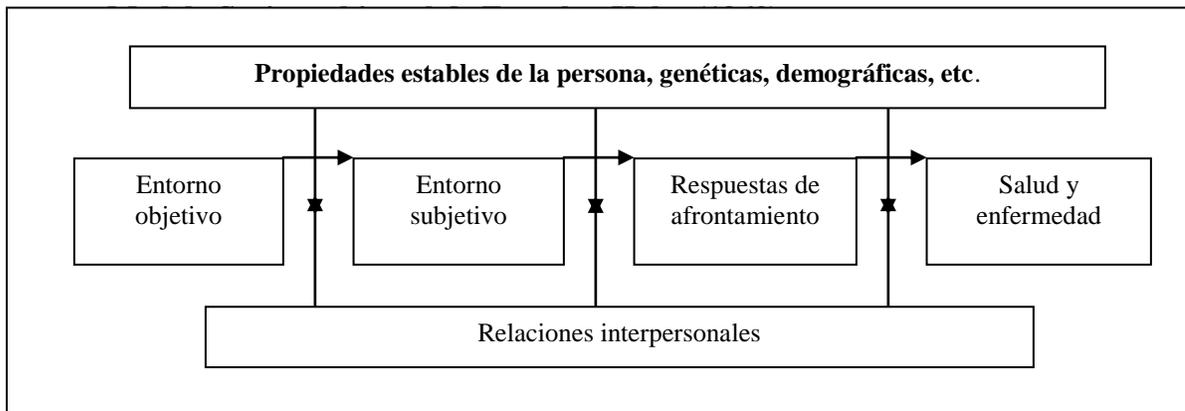
A partir de **1960**, se vislumbra de mejor forma que el estrés no solo tiene influencia en el aspecto clínico o psiquiátrico, sino también en la salud de los trabajadores y en la eficiencia y salud de las empresas o instituciones laborales:

“Se debe considerar la problemática laboral desde una perspectiva interaccionista que considere explícitamente un ajuste dinámico entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. Cuando este ajuste es inadecuado y la persona percibe que no dispone de los recursos suficientes para afrontarlo o neutralizarlo surgen las experiencias de estrés que debilitan las organizaciones” (Peiró, 1993, p.6)

Al respecto, el modelo que se presenta a continuación, es una aproximación de lo que Lazarus (1986) y Robbins (1994) plantean posteriormente en relación al entorno y el individuo en relación constante para que broten síntomas de estrés. Acotando Robbins menciona: “el entorno, la organización y el individuo son factores que actúan como posibles fuentes de estrés laboral y es un fenómeno mundial” (p. 669)

Pasando las secuelas de la Revolución Industrial, en 1962, se creó por primera vez un modelo “socio ambiental” desarrollado por JR French y R.L. Kahn, el mismo fue utilizado posteriormente para crear modelos teóricos y explicar cómo se desarrolla el estrés laboral. En el modelo incluyen seis conjuntos de variables relacionadas entre sí, partiendo del medio ambiente objetivo, las que son entendidas como las características concretas y objetivas que definen el entorno laboral, estas, no pueden ser controladas por los trabajadores; pero serán percibidos por el sujeto, lo que dará lugar al “medio ambiente psicológico” lo que determinará la conducta biopsicosocial posterior del trabajador, finalmente los efectos de todo este proceso traerán estados de salud o enfermedad psicofisiológicos.

CUADRO 2.- MODELO SOCIO AMBIENTAL



Nota: Tabla extraída de “Introducción a la psicología del trabajo y Organizaciones”, 1998, pág. 238, 239.

Toda relación inadecuada entre el sujeto y el contexto, llevará consigo consecuencias negativas en muchas de las ocasiones impactantes en la salud y el bienestar integral del trabajador:

“el trabajo ha cobrado una gran importancia social, a la par que el interés por la productividad y eficacia, pero no siempre va acompañado de condiciones de trabajo dignas y adecuadas, recursos suficientes para llevarlo a cabo y con un diseño de las tareas y puestos que tengan en cuenta las características, necesidades, habilidades e intereses de las personas” (Peiró p. 7)

Es verídico que no se toma en cuenta al recurso humano como ser humano sino como maquina de eficacia en pro de una determinada institución, ya que desde la época de la industrialización y ahora sumergido en los avances tecnológicos, lo que interesa es generar mayor capital económico, sin importar el humano.

Agregando a lo mencionado, el estrés laboral, es influido por los problemas coyunturales de cada país, mismos que elevaran el índice en los problemas de estrés: así afirma Fernández (2006):

“los trastornos de ansiedad provocador por el estrés, tuvieron mayor incidencia en los ámbitos laborales por las diferentes problemas coyunturales entre la inseguridad laboral, recorte de planillas, despidos o reestructuraciones y competencias laboral, contribuyeron a generar una “ansiedad relacionada con el trabajo”” (pp. 1, 80)

La expresión “ansiedad relacionada con el trabajo”, quiere decir, que existen situaciones, tareas, demandas laborales o factores estresantes profesionales que se asocian a la instauración o cronicidad de la ansiedad y de sus manifestaciones.

Otro aporte en el campo laboral es considerado en términos de la relación entre el trabajo y la persona, por McGrath (1976) citado en Fernández (2006): “existe potencial de estrés cuando una situación del entorno se percibe como una demanda que amenaza superar las capacidades y recursos de la persona para satisfacerla...” (p. 81). Cuando la persona identifica al estresor como amenaza se produce malestar en la misma, el grado de malestar dependerá de cómo perciba al estresor: “el estrés se manifiesta como la valoración cognitiva en la que el estrés experimentado subjetivamente depende de la percepción de la situación de la persona” (McGrath, 1979)

Sabiendo que el concepto de Lazarus base de la investigación, hace referencia al estrés psicológico como la relación entre el individuo y el entorno que es evaluado por el sujeto como amenazante o desbordante de sus recursos, Stephen Robbins, psicólogo especializado en el campo laboral, menciona:

“el estrés laboral es una condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda relacionada con sus deseos y cuyo resultado percibe como algo incierto e importante a la vez” (p.3)

Se propone para la investigación una definición, que si bien es un poco extensa, es la más cercana a lo que se vive cotidianamente, en especial en el ámbito laboral estatal:

“un estado vivencial de malestar agudo o crónico, acompañado de problemas psicofisiológicos que surgen a causa de una alteración en la relación del sujeto con el ambiente, ya que el ambiente coloca demandas objetivas (inestabilidad laboral) al sujeto y este las percibe de manera subjetiva como amenazantes para él y sus mecanismos de defensa” (Mendoza Andrea, 2011)

Si el trabajador percibe estos estímulos como una amenaza para su integridad, estos se convertirán en estresores o riesgos psicosociales.

5.9.1. ESTRESORES

Los estresores son un conjunto de situaciones biogenéticas y/o psicosociales con carácter estimulante, con frecuencia producen tensión y malestar en la persona que se ve expuesta a ellos: “cualquier aspecto del funcionamiento organizacional relacionado con

resultados conductuales negativos o indeseables se reconocerá como estresor” (OIT, 2004)

Lazarus y Cohen (1977) identifican tres tipos de acontecimientos donde los inductores de estrés o estresores, se relacionan con el sujeto:

1. “Cambios mayores (a menudo se refiere a cataclismos y afectan a un gran número de personas
2. Cambios mayores que afectan solo a una persona o a unas pocas (prolongados y pueden ocurrir de manera rápida)
3. Los ajetreos diarios (ocurren rara vez, corta duración y baja intensidad)” (p. 36)

Por otra parte, el equipo médico de Psychosocial Assets and Modifiers of Stress in The Institute of Medicine, indica que la clasificación de estrés agudo (episódico) y crónico es también utilizada en el estrés laboral y que se presentan cuando el trabajador está sometido a situaciones que dependan de los factores de riesgo que las genera, es decir, sometidos a los estresores psicosociales.

5.9.1.1. ESTRESORES PSICOSOCIALES

Los estresores psicosociales generan estrés por la interpretación subjetiva que el sujeto le da, es decir, por el proceso de percepción. **Everly (1978)** distingue a los estresores psicosociales, mencionando:

“son situaciones que no causan directamente la respuesta de estrés, sino que se convierten en estresores a través de la interpretación cognitiva o del significado que la persona le asigna” (Guerrero, p.6)

Por otra parte, y de acuerdo a la elevación de índices de estrés en el campo laboral, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (**OIT/OMS**), define a los estresores psicosociales como:

“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”

Cualquier evento del entorno puede ser potencialmente un estresor, no cabe duda de que en el contexto laboral existe una serie de situaciones que por sus características, pueden ser consideradas fuentes potenciales de estrés desde esta perspectiva algunos autores (Cooper y Marshal 1978; Ivancevich y Matteson 1985; Warn 1987; Burke 1988; Peiró 1993) han elaborado diversas taxonomías desde las que se intenta categorizar a estresores que tiene una mayor probabilidad de provocar resultados y consecuencias negativas para la salud, bienestar psicológico y social de los trabajadores, dividiéndolas en dos categorías básicas: la primera externas o laborales que tiene sub-categorías: del empleo, de la empresa, estructura de la organización, de la tarea y la segunda categoría: las internas o individuales que se subdividirán en endógenas y exógenas.

CUADRO 2.- CLASIFICACION DE LOS RIESGOS O ESTRESORES PSICOSOCIALES

| CLASIFICACION DE LOS RIESGOS O ESTRESORES PSICOSOCIALES | | | |
|--|--|---|---|
| Externos o Laborales.- Estímulos no controlables por el individuo | | | |
| Caract. del empleo | Estr. Empresa | Estructura de la Organización | Características de la tarea |
| <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Salario ⊗ INESTABILIDAD ⊗ Ambigüedad en la empresa y el puesto ⊗ Beneficios | <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Tamaño ⊗ Imagen social ⊗ Ubicación ⊗ Diseño del lugar de trabajo ⊗ Actividad de la empresa | <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Definición de competencias ⊗ Estructura jerárquica ⊗ Liderazgo ⊗ Canales de información y comunicación ⊗ Relaciones entre departamentos y personales ⊗ Desarrollo profesional (formación y promoción) ⊗ Introducción de cambios ⊗ Organización del tiempo de trabajo | <p><i>Carga mental</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Ritmo de trabajo, apremio del tiempo ⊗ Cantidad y complejidad de la información ⊗ Esfuerzo de atención ⊗ Minuciosidad <p><i>Contenido del trabajo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Elevada dificultad ⊗ Tareas sub demandantes, elevado volumen de trabajo ⊗ Imposibilidad de modificar el trabajo ⊗ Imposibilidad o limitación de tomar decisiones o ejercer control sobre el trabajo ⊗ Repetitividad de tareas ⊗ Incompatibilidad con los intereses y vocaciones <p><i>Responsabilidad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Ámbito de acción del trabajador ⊗ Delegación ⊗ Compromiso ⊗ Interés del trabajador ⊗ Equipos de trabajo <p><i>Automatización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Tecnología ⊗ Procedimientos ⊗ Capacitación ⊗ Reingeniería <p><i>Autonomía e iniciativa del trabajador</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Nivel de toma de decisiones ⊗ Iniciativa ⊗ Creatividad ⊗ Innovación |

| CLASIFICACION DE LOS RIESGOS O ESTRESORES PSICOSOCIALES | |
|---|--|
| Internos o Individuales.- Propios de cada individuo, que van a condicionar la respuesta a esos factores externos | |
| Endógenos | <i>Exógenos</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> ⊗ PERSONALIDAD ⊗ Edad ⊗ Motivaciones ⊗ Formación ⊗ Actitudes ⊗ Aptitudes | <p><i>Socioeconómicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Desempleo o INSEGURIDAD DE EMPLEO ⊗ Elevadas deudas ⊗ Inseguridad de recibir apoyo en caso necesario <p><i>Vida familiar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Conflictos familiares ⊗ Conflictos de pareja ⊗ Falta de apoyo económico por parte de los familiares ⊗ Problemas en la crianza y educación de los hijos ⊗ Problemas en el comportamiento sexual de la pareja ⊗ Incumplimiento de roles familiares |

Nota: Cuadro 2 elaborado en base a Rodriguez (1998)

Luego de haber nombrado a los estímulos que pueden ser estresores psicosociales, se debe analizar que se entiende por el estresor psicosocial “inestabilidad laboral” desde el contexto nacional, para posteriormente identificar el entorno de desarrollo subjetivo del mismo ya que esta tanto en factores externos como internos que pueden causar malestar o estrés laboral.

5.10. TRABAJO VS. EMPLEO

Antes de contextualizar el constructo de inestabilidad laboral y su implicancia psicológica, se debe tener claro el significado de trabajo y empleo, con fines didácticos para comprender mejor la variable a estudiar.

5.10.1. CONCEPTO DE TRABAJO

Blanch J. (1986) en Barron (2008), se refiere a trabajo como: "... por un lado, a un tipo de actividad humana, desarrollada en determinadas situaciones y contextos socioeconómicos y, por otro lado, a las construcciones socioculturales del sentido y del valor de tal experiencia." (p. 87). Algo que resaltar en la visión moderna, es el valor que se otorga al trabajo, ya no de castigo, sino de organización, desarrollo, deber y derecho constitucional.

Lévy et. Leboyer (1976), son los primeros que hacen referencia al trabajo desde una perspectiva psicológica por ser rol social y tener un valor subjetivo:

"... el trabajo implica un desarrollo que permite una maduración profesional y una maduración personal en conjunto, por lo que el trabajo ocupa una posición central en la vida individual y en la vida social de las personas" (p. 2).

Al indicar que es parte fundamental en la vida de los sujetos, se encuentra la identidad como articulación entre trabajo y el sujeto, ofreciéndole un sentido más subjetivo, del que estará a cargo cada individuo. El mismo autor, menciona que el significado psicológico que se le da a trabajo es variable, pues dependerá del medio en el que el

sujeto se desenvuelva, ya que la actividad laboral en las personas no es estable, lo que podrá cambiar la perspectiva que tenga el individuo respecto al mismo:

“Conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Peiró 1989 p. 163 en Blanch p. 87)

5.10.2. CONCEPTO DE EMPLEO

Generalmente trabajo y empleo tienen una misma significancia dentro la construcción social, el primero sin la necesidad de remuneración, pudiendo ser individual o colectivo, más este último se caracteriza por una relación laboral entre dos o más partes.

Al respecto, Jahoda, 1982; O’Brien, 1987 en Barron (2008):

“por su parte el empleo, constituye una modalidad particular socio históricamente determinadas de trabajo, caracterizada por un relación jurídico-contractual de carácter voluntario entre dos partes: la contratada que vende su tiempo, esfuerzo, habilidades y rendimientos de trabajo y la contratante, que las compra, generalmente mediante dinero y ocasionalmente a cambio de bienes y/o servicios (p. 87)

Comúnmente se suele utilizar la expresión de actividad laboral como sinónimo de trabajo y empleo, entendiendo al trabajo como obtención de dinero en una situación de empleo contractual.

La misma Constitución Política del Estado afirma esta unión: “toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio que le asegure para sí y su familia una existencia digna” (NCPE, Art. 46.1).

Por tanto, se tendrá presente para la presente investigación, trabajo y empleo como equivalentes, tomando en cuenta los aspectos psicológicos: el malestar percibido del estresor psicosocial “inestabilidad laboral”, mismo que en primer lugar, será descrito desde un enfoque socioeconómico, teniendo en cuenta una variable contextualizada a la historia nacional.

5.11. INESTABILIDAD LABORAL DESDE UNA OPTICA SOCIO-ECONÓMICA

5.11.1 HISTORIA DE LA INESTABILIDAD LABORAL

Entre las décadas de 1980 y 1990, grandes cambios surgieron en Europa y Estados Unidos, mismos que propiciaron inestabilidad en la economía actual, pues, gran parte de los países latinoamericanos se constituyeron como escenarios de transformaciones y ajustes económicos, (Gisbert, 2002):

Desde 1985 Bolivia estuvo caracterizada por la libre contratación, despido de trabajadores y la flexibilización de normas para la determinación salarial, lo que ocasionó una inestabilidad en el ámbito laboral, o la llamada flexibilización laboral con el Programa de Ajuste Estructural concebido en el gobierno de Siles Suazo.

Posteriormente, el año 1985 cuando el nombrado presidente le dejó el mando a Paz Estenssoro, llegó el D.S. 21060 caracterizado por la libre contratación en la relación laboral (trabajador-empendedor), dejando desvalido al trabajador de sus derechos, colocando beneficios al contratante como lo muestra el artículo 55 del mismo: “Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario....” (P.16, D.S. 21060, Gaceta Oficial de Bolivia).

Rojas indica: “El artículo 55 fue ratificado posteriormente en el D.S. 22407 (art. 39) y en la Ley de Inversiones (art. 13), aprobados en 1990 durante el gobierno de Jaime Paz Zamora” (p.2), esta ratificación no fue necesaria ya que la misma estaba adoptada por las empresas e instituciones del Estado en su diaria relación laboral, ello ocasionó el despido masivo de trabajadores y la negación de sus derechos como trabajadores y como personas.

5.11.2. INESTABILIDAD LABORAL ACTUAL

Luego de que los trabajadores fueron sometidos bajo los precarios y devastadores ajustes y decretos laborales, en **2006** el D.S 28699 del gobierno de Morales Ayma, deroga los artículos 55 y 39 de ambos decretos supremos, pero el mismo sistema capitalista y un

mal llevado decreto hizo que los trabajadores sigan y aun empeoren su situación económica, ya que añadido al no derogar los decretos supremos completos, estuvo el contar con abales políticos, necesarios para pertenecer a alguna entidad pública, ello desde gobiernos anteriores. Al respecto, Rojas, investigador del CEDLA menciona:

“... necesario recordar que la demanda central de gran parte de las organizaciones laborales estuvo y está referida a la abrogatoria total del D.S 21060 en el entendido de que esta disposición que dio origen a la aplicación de medidas de ajuste estructural...constituye la razón histórica que explica el estado de pobreza y desprotección de la fuerza laboral en el país, además del mal llamado “Proceso Político”” (p.1)

En el D.S. 28699, la movilidad injustificada sigue siendo parte del estrés de los trabajadores o bien los contratos temporales y reticentes: “El decreto reconoce la estabilidad laboral para todos los trabajadores asalariados aunque sujeta a la “naturaleza de la relación laboral” establecida por la Ley General del Trabajo que dispone varios tipos de contrato obviamente no todos con carácter indefinido...” (p. 4) El problema, radica en las entidades públicas o del Estado, ya que para ella no existe o no se establece en los decretos los mismos derechos que para los otros trabajadores:

“El decreto en cuestión no hace alusión alguna sobre la situación de los empleados públicos y la vigencia del Estatuto del Funcionario Público que restringe en el país el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de estos trabajadores” (p.5).

Posteriormente, el año **2009**, el D.S. 110 promulgado por el actual presidente, da a conocer que el objetivo es dotar a los trabajadores del pago de indemnizaciones por tiempo de servicio mayor a los noventa días, pero a pesar de que se indica que los derechos no deben ser excluyentes (NCPE art.13, I), no se aplican a los funcionarios que se encuentran con contratos temporales o a los consultores en línea²⁴, a los nombrados no los rige ninguna ley o estatuto que favorezca sus derechos, ya que los mismos están bajo el régimen de la libre contratación, aun con las secuelas de los artículos del D.S. 21060:

“No están sometidos al presente Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable... procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.” (Art. 6, Estatuto del Funcionario Público)

El desamparo de leyes para los trabajadores del Estado que no cuentan con ítems, sigue siendo una falencia para los gobiernos de turno, aun sabiendo que el artículo 7.I inciso d) y II a) hace referencia a los funcionarios públicos como tal sin hacer excepciones:

²⁴ Consultor en línea o personal de contrato: persona que goza de la totalidad de su salario en caso de rendir impuestos al Estado (facturas); no percibe vacaciones, indemnizaciones, es decir, de ningún beneficio social.

“Los servidores públicos tienen los siguientes derechos... al goce de vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al presente Estatuto y los Reglamentos respectivos... a la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad”

Por ello la preocupación de este sector laboral, puesto que y como se mencionó anteriormente ellos tienen doble presión, la primera: el no estar incluidos en los decretos o leyes que los beneficien y dos: depender, en la mayoría de los casos, del partido político que se encuentre en el poder, lo que conllevará a contraer mayor inestabilidad laboral, siendo lo último una realidad, yendo en contra de lo que promueve el estatuto del funcionario público en el Art. 1 a): “Servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno”

Paredes (2009) en su investigación “Mercado y Legislación Laboral en Bolivia”, menciona dos aspectos que afectan a la estabilidad laboral según la Ley General del Trabajo:

1. “Cuando el empleador decide despedir al trabajador por violación de alguna norma, no se le concede ningún tipo de prestación social.
2. Cuando el empleador decide rescindir de los servicios del trabajador sin que exista motivo alguno o el trabajador decida retirarse, ambos deben contar con un preaviso tres meses antes del despido o la renuncia y la empresa o institución realizará la indemnización por el tiempo servido, cuando este sea mayor a cinco años”

Estos dos aspectos importantes hacen que la estabilidad laboral del trabajador como derecho sea vulnerado, puesto que los despidos son antes de cumplido el tiempo estipulado, o en muchos casos cuentan con contratos renovables, por tanto nunca llegan a cumplir los cinco años para la indemnización u otro tipo de beneficio social.

En base al enfoque coyuntural que se elaboró, se puntualiza de mejor forma las características que un sujeto posee cuando se enfrenta a la inestabilidad laboral, ya sea con preaviso o sin él, la idea ya está en la mente del individuo. Empero para que existan diferentes posturas frente a un posible despido, intervendrán muchas sub variables: la economía, la predisposición psicológica, las relaciones personales, la salud, el clima social y sus perspectivas futuras, además de la pertenencia y seguridad familiar, afirma Schufer (2006)

Por tanto, la **inestabilidad laboral, desde el marco socio económico** es entendida como: “la violación del derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias” (Díaz Arauco, 1993, p.2). la misma palabra significa violencia, coartación de algo que pertenece, por tanto cuando existe violación a algún derecho, crea en el sujeto un grado de malestar. Así afirma Schufer (2006): “... la inestabilidad laboral se ha convertido en un estresor para grandes masas de trabajadores, en especial del estado... la incertidumbre no es solo un sentimiento que se experimenta individualmente: tiene base de sustentación en la realidad...” (p. 31).

Cuando menciona a la realidad, se refiere que si bien la misma es intangible, existe, es simbólica, esto se ve cuando el trabajador se enfrenta a la incertidumbre de retornar a la fuente laboral o a las otras formas de precariedad²⁵ del mismo empleo.

5.12. INESTABILIDAD LABORAL COMO CONCEPTO PSICOLOGICO

Anteriormente se mencionó el proceso cognitivo que existe en la persona para la valoración del estrés, es decir, como los seres humanos continuamente reciben información de su entorno, la misma que es atrapada por los sentidos; toda la información llega por diferentes estímulos, depende del significado que la persona le otorga para que estos se conviertan en experiencias positivas o negativas:

“Se debe tomar en cuenta que los estímulos son solo formas de energía y es el ser humano cada uno de ellos, los que atribuyen su significado para de este modo conocer y entender las cosas del mundo que les rodea... ese es el proceso de percepción... sirve como enlace mediador entre el individuo y su ambiente”
(Vander Zanden 1986 p. 51, en Rodríguez 1998, p. 102)

La inestabilidad laboral es percibida con mayor fuerza desde el año 1990 con los cambios económicos vividos, por tanto esta se convierte en un estresor psicosocial muy visto en especial en América Latina por toda la situación socioeconómica descrita:

²⁵ Definida en cuatro grandes dimensiones: inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y servicios sociales

“la inseguridad o inestabilidad laboral se ha convertido en un estresor muy extendido como resultado de los cambios del entorno. En general, cabe esperar que vaya asociada a reacciones negativas...” (Silla, 2007)

5.12.1. INESTABILIDAD LABORAL COMO ESTRESOR PSICOSOCIAL

Dentro la psicología clínica, la “inestabilidad laboral” es tomada en cuenta en el Eje IV del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV, 1995, donde se cita los problemas psicosociales y ambientales. La inestabilidad laboral es considerada como estresor psicosocial causante de malestar:

“Un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, un estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona... problemas laborales... amenaza de pérdida de empleo ” (p.31, 32)

Tradicionalmente la inestabilidad laboral se ha considerado un estresor. Las razones para ello son varias. En primer lugar, representa una amenaza por ser parte de los estímulos de los que no se pueden tener control, además, porque se refiere a la anticipación de un suceso estresante como es la pérdida del trabajo, lo que crea incertidumbre (Leibovich,

2004). Luego, a través de la teoría de la privación²⁶ (Jahoda 1982) se deduce que la inestabilidad laboral puede desencadenar reacciones negativas. Ello se explica a que ante la posible pérdida del empleo, del valor que el individuo le da, se ven amenazadas funciones psicológicas, sociales y económicas que cubre el trabajo.

El enfoque cognitivo señala que una situación potencialmente estresante puede desencadenar respuestas cognitivas, conductuales y emocionales muy diversas (Folkman y Moskowitz, 2004).

Lazarus y Folkman (1986), mencionan las propiedades de algunas características situacionales que pueden hacer que una situación sea potencialmente estresante:

“... generaran estrés aquellas situaciones asociadas a consecuencias negativas.

En segundo lugar, la ambigüedad que va asociada a aspectos relacionados con la situación de amenaza (p. e., su duración, su intensidad). Por último, la incertidumbre acerca de si la situación de amenaza va a tener lugar o no” (p.36)

5.12.2. EFECTOS DE LA INESTABILIDAD LABORAL COMO ESTRESOR

Varias aproximaciones teóricas sostienen que la inestabilidad laboral desata reacciones negativas sobre el individuo. Esta afirmación encuentra apoyo tanto en la teoría del Estrés de Lazarus y Folkman (1986), como en la teoría de la Privación Social de Jahoda (1982).

²⁶ Teoría de la Privación Social: “Pone en manifiesto la importancia del trabajo en la vida humana, señala sus principales funciones en los ámbitos de desarrollo del sujeto. La pérdida del empleo implica verse privado de estas funciones lo cual genera malestar” (Jahoda, 1982 p. 69)

Pero, si bien desde 1970 se dijo que el estrés es un aspecto inevitable de la condición humana, su afrontamiento establece grandes diferencias en cuanto a la adaptación como resultado final del mismo, tomando en cuenta a la sociedad para tal cometido y a los mecanismos de defensa que cada sujeto posee: “... el interés por el estrés en si mismo se desplaza en cierta medida al afrontamiento” (Lazarus, p.30)

Cuando la demanda del ambiente laboral es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica, si estas son superadas por el estresor, entonces, una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), aparecerán en el sujeto, de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Siendo la inestabilidad laboral conceptualmente como un estresor psicosocial, los efectos de la misma serán percibidos o afectaran a la organización donde se desarrolle. Ya se vio anteriormente que la inestabilidad laboral desencadena respuestas negativas sobre el individuo, así también en las funciones de la empresa o institución: “... al influir la inestabilidad sobre las actitudes y comportamientos del individuo acaba repercutiendo sobre la eficacia de las organizaciones” (Greenhalgh y Rosenblat (1984 en Leibovich, 2006, p. 37). Es lógico esperar que la inestabilidad laboral sea disfuncional tanto para el individuo como para la institución ya que es su ámbito de desarrollo y donde se desencadena el estrés.

Por otra parte, Sverke y Cols. (2002) distinguen las consecuencias negativas individuales y organizacionales de la inestabilidad laboral a continuación las individuales:

“a nivel individual la falta de satisfacción en las relaciones interpersonales y de implicación laboral en cuanto a la competencia laboral y las molestias medioambientales del trabajo son consecuencias de la inseguridad laboral que se producen a corto plazo...” (p.243)

Se puede observar que estas consecuencias a corto plazo son muy relacionadas a los factores estresantes que propicia la institución, mismos que deterioran espacios de relaciones saludables relevantes para la misma, ya que a consecuencia se pueden desencadenar actitudes negativas frente a la institución como falta de confianza y de compromiso institucional: “la confianza en los empleadores es vital para mantener el sentido de seguridad en los empleados (Jiwis, 1999 citado en Leibovich, 2006, p. 36)

En cambio, la disminución de la salud mental y física, son las consecuencias a largo plazo: “un aumento de la propensión de abandono y la disminución del rendimiento debido a las molestias cognitivas, emocionales y físicas que deterioran la salud del empleado” (p.244) que no solo afectará al individuo, sino a los costes de la institución por los altos niveles de ausentismo, bajas medicas, deficiencia en la atención al cliente entre otras.

Finalmente se encontraron el malestar por las preocupaciones económicas y hacia el futuro por lo nombrado anteriormente, la valoración que el individuo tiene hacia el trabajo y lo que la inestabilidad laboral implica: ambigüedad e incertidumbre. Lo

nombrado también causa problemas en la salud integral del sujeto: “el problema no está en el desempleo sino en la incertidumbre o amenaza de inestabilidad lo que ha causado una mayor mortalidad” (Brenner, 1987 en Leibovich, 2006, p. 39)

En resumen, la inestabilidad laboral como estresor psicosocial, fue investigada por varios autores y concebida como parte fundamental dentro del eje IV del DSM-IV (1995), indicando que la misma puede ocasionar afectar en el diagnóstico en los ejes I y II de evaluación multiaxial, este último de interés en la presente investigación.

5.13. RELACIÓN ENTRE RASGOS DE PERSONALIDAD E INESTABILIDAD LABORAL COMO ESTRESOR PSICOSOCIAL

Habiendo identificado las diferentes perspectivas de la inestabilidad laboral como concepto socio económico y psicológico y su significado desde el enfoque cognitivo como estresor, es necesario nombrar a los diferentes autores que desde el ámbito clínico y laboral de la psicología fusionan dos constructos: la personalidad y la inestabilidad como estresor psicosocial desde un enfoque biopsicosocial.

No existen estudios donde se relaciona la personalidad con el estresor específico: la inestabilidad laboral, más si existen autores que escribieron sobre el estrés laboral y su relación con los rasgos de personalidad, pero no desde siglos atrás, ya que el trabajo tenía otro significado dentro el constructo social.

El siglo **XVIII- XIX** escenario de la Revolución Industrial fue determinante en el curso de la historia del trabajo y su percepción del mismo como estresor, ya que desplazó el valor del hombre por el valor de la industria, desde allí empezaron los primeros síntomas de estrés, plasmados generalmente en enfermedades físicas y abulia, lo que afectó a los rasgos de su personalidad:

“la revolución industrial supuso la sustitución del taller artesanal por la fabrica, donde se concentraban los procesos productivos... el trabajo perdía todo valor de cualificación personal y se convertía en una mera mercancía intercambiable en el mercado... empeoramiento de las condiciones de vida del trabajador... se encuentra indefenso ante las drásticas trasformaciones de los métodos productivos y de contratación laboral, existiendo brotes repentinos de enfermedades no comunes y sin ser diagnosticadas, además de un absentismo laboral y conductas atípicas en los trabajadores” (Enciclopedia AULA, p. 323)

Por otra parte, **1945** luego de la Segunda Guerra Mundial empezaron las investigaciones sobre los efectos del estrés sobre el rendimiento en el combate, se deseaba efectivizar el ataque:

“el estrés podía aumentar la vulnerabilidad de los soldados a lesiones y a la muerte y debilitar el potencial de acción efectivo de combate en grupo... los soldados quedaban inmovilizados en momentos críticos en los que eran sometidos al fuego del enemigo... se veían abocados muchas veces a depresiones o cambios conductuales” (Lazarus, p.29)

Si se lee con detenimiento, se encuentra una relación muy estrecha entre el estrés post traumático al que eran sometidos y sus rasgos de personalidad, ya que no eran todos los soldados que respondían de esa manera, algunos eran vulnerables al estrés, el mismo que determinaba algunas conductas de los soldados post guerra.

Posteriormente a la guerra de **Corea** (1970), nuevas investigaciones deseaban saber el efecto del estrés sobre la secreción de las hormonas adrenocorticales (implicadas en el proceso de estrés) y sobre el rendimiento del individuo: “se debía desarrollar los principios necesarios para seleccionar al personal menos vulnerable en combate y para conseguir un mayor rendimiento en situaciones de estrés” (Lazarus p.30). Se intenta saber el efecto y como bajar estos niveles de estrés, al mismo tiempo considerando las características propias de cada sujeto que podrán hacerle frente a una situación de estrés mayor como decía Lazarus (1986).

La guerra de **Vietnam** (1975) también contribuyó a la investigación sobre el estrés y los rasgos de personalidad: “... se estudio el estrés en el combate y sus consecuencias psicológicas y fisiológicas” (p. 30). Se deseaba saber si el estrés influía en la persona integralmente.

El auge del interés por las diferencias individuales comenzó en las investigaciones realizadas por los efectos que el estrés tuvo en los participantes de la segunda guerra mundial y la guerra de Corea, habiendo creado varios laboratorios y experimentos de campo (Lazarus, 1966): “el estrés da como resultado un deterioro en el rendimiento, bien por excesivo aumento de tensión, o bien como consecuencia de crear interferencia o distracción” (p. 31). Cuando el autor habla de rendimiento, implica aspectos de la

personalidad, ya que este es cognitivo y motivacional, dos componentes que hacen a los rasgos de la misma.

En el tiempo de las investigaciones, por el año **1955** los psicólogos citaban una ley universal planteada en el año 1908 por Yerkes y Dodson, la llamada curva de U invertida: “incrementos de arousal o tensión mejoraban el rendimiento hasta llegar a cierto nivel, a partir del cual aumenta la desorganización dando como resultado una disminución de rendimiento” (Lazarus, p. 31). Levemente se puede percibir algunos indicios de lo que luego será el estrés positivo y negativo, además del arousal o emoción parte de cada sujeto de la que teoriza Selye (1963)

Cada vez se creía que no solo depende del ambiente en el que el sujeto se desenvuelve, es decir, un estímulo negativo debe tener un depositario para ser estrés y el mismo tener ciertas características que hace que los síntomas y signos varíen de sujeto a sujeto:

“el rendimiento no disminuía ni aumentaba de forma uniforme. Lazarus y Eriksen (1952), estudiando la efectividad en la realización de tareas teniendo en cuenta esta ley, encontraron una diferenciación muy alta: algunos sujetos rendían mucho mejor y otros mucho peor en las mismas situaciones de estrés.” (p. 32)

Por otro lado el fisiólogo y psicólogo **Eysenck (1975)**, expresa sus ideas en relación a la personalidad y los estímulos estresores, indicando que la base del comportamiento del individuo frente al estrés son los procesamientos cerebrales y hormonales y la reacción a nivel neurobiológico, teoría que es de apoyo en las perspectivas integradoras por el reconocido Millon.

Eysenck, busca las respuestas de estas conductas en el Sistema Nervioso Autónomo quien controla muchas respuestas emocionales ante situaciones de emergencia, es decir, mientras haya estímulo habrá actividad; de esta forma apoya el mismo autor: “...mediante la **percepción**, el cerebro capta los estímulos y da una señal al sistema nervioso... se altera las funciones corporales y prepara los músculos para la acción” (Eysenck 1976 en Boeree, 2000, p.12)

Es gracias a todos estos estudios que la importancia de la investigación de factores personales como la motivación y el afrontamiento, se hicieron cada vez más claros e indujo cambios en la formulación del problema de estrés; empezaron a considerar los posibles efectos de las variables mediadoras o moderadoras propias del sujeto o del ambiente así como sus interacciones:

“como la definición del problema se había desplazado hacia los factores personales y procesos que intervenían entre las demandas estresantes del entorno y los resultados emocionales y de aprendizaje a corto plazo, los estudios sobre el rendimiento bajo el efecto de estrés fueron sustituidos por estudios relacionados a la personalidad (valoración cognitiva y afrontamiento) que pudieran explicar las diferencias halladas en las reacciones del sujeto” (Lazarus, p. 31)

Luego de las épocas de los distintos escenarios en los que se toma en cuenta a los rasgos de personalidad en la percepción del estrés, uno de los autores contemporáneos que explica esta relación es **Millon** (1969, 1977, 1986), con su teoría del aprendizaje biosocial:

“uno de los aspectos fundamentales de la teoría del aprendizaje biosocial es que la personalidad se desarrolla como resultado de la **interacción** de fuerzas ambientales y orgánicas. Estas interacciones empiezan en el mismo momento de la concepción y se mantienen a lo largo de la vida... Personas con potenciales biológicos similares poseen personalidades distintas y sufren **distintos síndromes clínicos según las experiencias a las que se ven expuestas**”²⁷

Es así que Millon (**1990**) introduce el concepto de “**adaptación**” para formar una teoría más integral de la personalidad, resaltando la estabilidad y consistencia de los rasgos de personalidad e introduciendo la importancia del medio ambiente: “... observando a los rasgos leves o variaciones de la personalidad como fenómenos adaptativos”²⁸.

Al respecto, y apoyando a Millon con el concepto de “adaptación” de la persona a su entorno, Ruiz y Cano (2006) mencionan:

²⁷ Millon T., Davis R., *Trastornos de la Personalidad, más allá del DSM-IV*, Ed. Masson, 1998; P. 70

²⁸ González G, Domínguez R, Ceriani P; *Millon y Cloninger; dos modelos sobre personalidad y sus desordenes*, documento electrónico- formato Word, Mar del Plata, 2000, <http://www.monografias.com/trabajos6/miclo/miclo.shtml>, Recuperado 12/08/08

“Los estilos de relación interpersonal son conductas operantes para conseguir determinados refuerzos y evitar la estimulación aversiva; constituyen **estrategias de afrontamiento** que son utilizadas por los sujetos para hacerle frente al estrés y a los desafíos de su vida, evitando a que lleguen a ser rasgos desadaptativos”²⁹

Para explicar y entender lo anterior, se debe tener en cuenta que mecanismo de defensa, se entiende como afrontamiento desde una perspectiva integral que engloba los aspectos cognitivos, hereditarios, ambientales e inconscientes del sujeto, Lazarus y Folkman (1984): “...son las estrategias para reducir las tensiones causadas por las situaciones estresantes que se dan en el curso de la vida diaria...”

Por otra parte, varios autores contemporáneos, al igual que los autores base de esta investigación, proponen la interacción entre el trabajo, su medio ambiente próximo tanto laboral (las características que la institución le ofrezcan, inestabilidad laboral) como personal (características propias del trabajador) y su percepción del mundo, es decir, la influencia de los rasgos de personalidad en la aparición de síntomas de estrés.

Se nombran citas de los mismos para sustento de la relación propuesta:

“El concepto de los factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo: a las exigencias domésticas) y a diversos aspectos del individuo (por ejemplo: personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo” Villalobos (1999)

²⁹ Ruiz J., Cano J., *Psicoterapia de la personalidad*, documento electrónico, <http://www.psicologia-online.com/ESMUbada/Libros/Personalidad/personalidad2.htm>, recuperado el 10/11/09

“El factor personalidad es tan influyente en cuestiones de estrés que impide una enumeración formal de las causas del mal. El modo de ser de cada uno determina que las situaciones que para algunos son desafíos estimulantes para otros son amenazas paralizantes” (Chiavenatto 1994)

“Otros factores externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo” Villalobos (1999)

De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales o externas, variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

A continuación se presenta una tabla con indicadores porcentuales de la estimación de varias categorías de trabajo entre los periodos 1999 a 2005 del área urbana-Bolivia, notándose un decremento en cuanto a la tasa de ocupación de 0,74% en seis años y la tasa de desempleo con un incremento del 0.94%, lo que generaría uno de los factores de estrés laboral: la inestabilidad laboral.

CUADRO 3.- PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO 1999 – 2005

| BOLIVIA - ÁREA URBANA: PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO 1999 – 2005 (En porcentajes) | | | | | | |
|---|--------------|-------|-------|-------|--------------------------|--------------|
| DESCRIPCIÓN (año) | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003-2004 ⁽¹⁾ | 2005 |
| TASA DE OCUPACIÓN | <u>51.91</u> | 51.90 | 55.42 | 52.98 | 55.01 | <u>51.17</u> |
| TASA DE CESANTÍA | <u>4.72</u> | 5.73 | 6.80 | 7.02 | 4.74 | <u>6.21</u> |
| TASA DE DESEMPLEO ABIERTO | <u>7.21</u> | 7.46 | 8.50 | 8.69 | 6.17 | <u>8.15</u> |
| TASA GLOBAL DE OCUPACIÓN | <u>92.79</u> | 92.54 | 91.50 | 91.31 | 93.83 | <u>91.85</u> |

(1) Los datos corresponden a la encuesta Continua de Hogares, realizada entre noviembre de 2003 y octubre de 2004

Nota: Cuadro 3 fue adaptado del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.gov.bo)

Lima (2008) indica que: “la tasa se refiere a la estimación o indicador a nivel porcentual de un dato referencial”; por tanto y de acuerdo al análisis de la tabla de empleo, se notará que el 51.17% de personas en el área urbana boliviana se encuentran empleadas, reduciéndose en un 3.84% a comparación del año 2003/04 donde existía un 55.01% de personas laboralmente activas. De igual forma la tasa de cesantía se incrementó en los años mencionados. Este análisis hace que el tema de inestabilidad sea un factor psicosocial importante para la aparición de estrés a nivel laboral y repercusiones en el ámbito personal.

Según Lazarus y Folkman (1984) algunas características situacionales son potencialmente estresantes. Las situaciones que van asociadas a consecuencias negativas, o conllevan ambigüedad, o incertidumbre acerca de su ocurrencia pueden generar malestar y esto causar desequilibrio en la personalidad, o la personalidad por medio de los mecanismos de defensa aceptar bajos niveles de estrés:

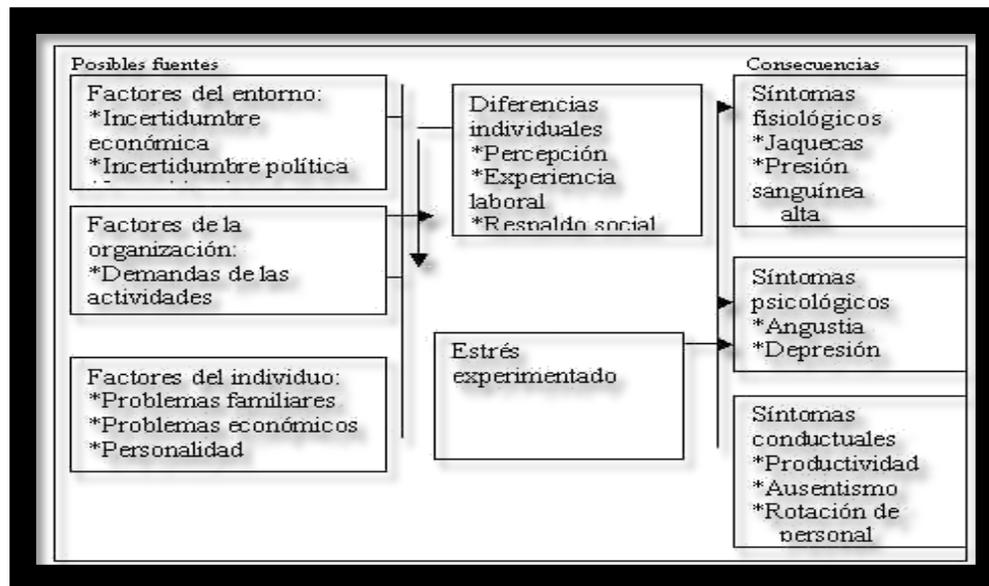
“Algunos se enferman ante esta situación y otros generan mecanismos de adaptación y toman la inestabilidad como un bajón pasajero. La precarización laboral y el desempleo es una guerra cotidiana por sobrevivir, por no perder el trabajo; es una situación altamente estresante y enfermante, dependiendo de la personalidad de cada individuo”(Matteson e Ivancevich, 1987)

Este último concepto que los autores proponen en relación a las dos variables de estudio es el más certero, ya que involucra de una forma real los posibles indicadores para la aparición de estrés por un estresor psicosocial fundamental en América Latina, que es la inestabilidad laboral:

“La incertidumbre política no suele causar estrés a los canadienses o a los italianos pero si a los argentinos o cualquier país de América de Sur, porque los sistemas de gobierno en el ámbito público no son tan sólidos y previsibles en los cambios, salvo que sea el quiebre de grandes empresas que dejan en la calle a miles de empleados, poniendo en riesgo su salud física y mental”

Y los rasgos de personalidad que podrán ser modificables como también ser ellos quienes modifiquen el índice de estrés de acuerdo a su percepción. Un modelo que identifica lo descrito es: El modelo de estrés orientado a la Dirección, de Matteson e Ivancevich lo explicaron en 1987, este modelo pretende sintetizar los elementos relevantes del estrés de forma que resulten útiles para la Dirección de las instituciones, en vistas a intervenir sobre ellas; distingue seis componentes:

CUADRO 4.- MODELO DE ESTRES



Cuadro 4.- Un modelo de estrés.

El modelo identifica tres series de factores (el entorno, la organización y el individuo) que actúan como posibles fuentes de estrés. El hecho de que llegue a ser estrés real depende de diferencias individuales de experiencia laboral y la personalidad. Cuando una persona se siente estresada, sus síntomas se pueden manifestar de manera fisiológica, psicológica y conductual.

Por otra parte, Richard S Lazarus, hoy por hoy es el más eminente y base de la investigación, ha puesto de relieve que el origen del estrés y el comportamiento estresante son un enfrentamiento recíproco de la persona con su entorno; la respectiva situación agobiante juega asimismo un rol como las características específicas de la persona correspondiente. Su reacción depende sobre todo de cómo valora personalmente

la situación respectiva, tomando en cuenta la teoría de Millon que es la más acercada a lo que Lazarus propone para el estrés.

5.14. REVISION DE ESTUDIOS PREVIOS

Mencionar que no existen investigaciones directas con el estresor psicosocial “inestabilidad laboral”, es de manera general los estudios sobre estrés laboral y personalidad, en especial se encontraron estudios relacionados a la salud mental, enfermedades mentales como la depresión u otras a causa de estrés, e investigaciones relacionadas al estrés positivo como llaman algunos autores, donde no existirá malestar, como la eficiencia y desempeño laboral, estos últimos en el campo de investigación nacional.

 *Trabajo y Salud Mental. De Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (CEE), 2008*

Un estudio a nivel teórico, dio grande vistas de la relación existente entre el trabajo y la aparición de problemas mentales como la depresión, ansiedad y psicosis por el estrés en el trabajo: “Parece probable que exista una mutua influencia de los factores organizativos relacionados con el trabajo y los propiamente personales, y que esta interacción determine la aparición, progresión y evolución de estos trastornos”, indicaban que los factores internos en el trabajo crean cambios en la personalidad del trabajador, en especial los mencionados: “pueden ser una carga de trabajo abrumadora, el ritmo de trabajo, los plazos, la inseguridad del empleo y una falta percibida de control personal”. Los investigadores entienden por salud mental a:

“las características de la persona como los *"estilos de afrontamiento"*: la competencia (incluidos el afrontamiento eficaz, el dominio del entorno y la autoeficacia) y la aspiración son características de una persona mentalmente sana, que se muestra interesada por su entorno, participa en actividades motivadoras”

Lo que muchas veces no se percibe cuando la persona está sometida a estrés crónico, Así pues, la salud mental se conceptualiza no sólo como un proceso o una variable de resultado, sino también como una variable independiente; es decir, una característica personal que influye en el comportamiento.

 *“Prevalencia y factores asociados a la morbilidad psíquica en profesores de enseñanza primaria y secundaria. De Ma. Del Carmen Fernández Molina, Granada España, 2006”*

Asoció la personalidad en la aparición de síntomas depresivos y ansiosos en el trabajo: “los precursores de mala salud o estrés, son de carácter psicosocial y guardan relación con las condiciones del empleo y las relaciones laborales” (p. 76), indicando que tanto los factores ambientales como los rasgos de personalidad pueden verse afectados en caso de estrés laboral, lo que determinará la relación entre ambas variables:

“... los factores de riesgo ambientales como la inestabilidad en el empleo, pueden ocasionar efectos a corto plazo en el estado de ánimo y cambios en el comportamiento (cita a Houtman y Kopier, 1995)... las características de las personas pueden interactuar con factores psicosociales de riesgo en el trabajo y

exacerbar o amortiguar sus efectos, la capacidad (percibida) de afrontamiento no solo puede moderar o mediar los efectos de los factores de riesgo ambiental, sino, determinar la evaluación por el individuo de dichos factores” (p. 76)

Finalmente se tuvo como resultados: 24,9% de maestros que percibían estrés laboral alto y que de esta proporción las mujeres son más sensibles al estrés psicológico (60%) por las características de personalidad, ligada a la búsqueda de la recompensa según la teoría de Cloninger que en el DSM IV serían las personalidades histriónicas, límites y dependientes (Millon, 1999), pero relacionada con la inestabilidad en su matrimonio (p. 253)

 *Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia. De Antonia Mamani Encalada; Roxana Obando Zegarra; Ana María Uribe Malca; Maritza Vivanco Tello, Perú, 2006*

El estudio tuvo como objetivo describir los factores que desencadenan estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en los servicios de emergencia ya que esta población está sometida a varios factores estresantes.

Llegan a la conclusión de que el estrés en las enfermeras, es considerado como un proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demanda) y las características del sujeto (recursos). Las mayores causas de estrés en esta población fueron: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interacción con el equipo multidisciplinario afecta en el desempeño laboral y disminuyendo la calidad de los

cuidados y la productividad. Indican finalmente: “si las demandas de la situación superan a los recursos del individuo, tenderá a producirse una situación de estrés y en consecuencia enfermedades, suicidios y ausentismo laboral” (p.1).

📖 *Personalidad resistente, burnout y salud. De Bernardo Moreno Jiménez Eva Garrosa Hernández, José Luis González Gutiérrez, España, 2002*

El objetivo del estudio fue verificar la relación entre la personalidad resistente y el estrés laboral, la misma fue inversamente negativa: “los profesores con puntuaciones más altas en personalidad resistente mostraban índices menores de estrés que los profesores con puntuaciones más bajas en personalidad resistente” (p. 3).

Los investigadores indican que si bien las variables organizacionales y laborales se muestran como importantes fuentes de estrés que pueden actuar como factores antecedentes en el desarrollo de los procesos de estrés y burnout, es preciso tener en interacción entre estas variables y las variables de personalidad.

📖 *Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. De José María Peiró, Rosario Zúñiga, Vicente González (Roma, Italia), Valencia España, 2000*

La investigación tuvo carácter cualitativo con varios centros de atención a enfermos, niños, ancianos, donde se pudo observar el estrés a nivel colectivo, ese el objetivo, para posteriormente crear redes sociales que amortigüen el mismo. Entre los factores de estrés laboral que encontraron fue la inseguridad del puesto de trabajo y otros factores externos al sujeto, luego propusieron como medida preventiva:

“La mejora de las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos (incremento del presupuesto para recursos humanos, estabilidad laboral, mejora de las condiciones laborales, incentivos, posibilidad de promoción, distribución de cargos, Programas de formación continua y mejora profesional” (p.11)

METODOLOGÍA

VI. METODOLOGIA

6.1. Tipo del Investigación

El estudio propuesto es de **tipo no experimental exploratorio-descriptivo**, puesto que se observará a las variables en su ambiente natural sin manipulación, al respecto Dankhe citado por Hernández en 1991, menciona que estos estudios, “por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el tono de investigaciones posteriores más rigurosas (Dankhe, 1986, p. 412).”

6.2. Diseño

El diseño es **transeccional correlacional no causal**, los datos que servirán de análisis se recolectaron en un determinado tiempo estableciendo relaciones, Hernández en 1998 afirma sobre lo anterior, “En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado”³⁰

6.3. Universo

La entidad pública con las que se trabajó es un Ministerio del Estado Plurinacional, llamado en la investigación como “entidad pública normativa”, la misma se divide en dos grandes áreas: centralizada y desconcentrada, división realizada por el lugar físico de trabajo. La estructura organizacional está dividida en direcciones, unidades y áreas de trabajo, dependiente del mismo. Todo el Ministerio cuenta con alrededor de 500 funcionarios.

³⁰ Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., *Metodología de la Investigación*, México: Mc Graw-Hill, 3era.Ed., 1998, P.188

6.4. Muestra

El tipo de muestra es no probabilística, también llamada muestra dirigida, que supone un procedimiento de selección informal, aun así se utilizan en muchas investigaciones donde es necesario hacer inferencias a partir de un grupo con características similares y de acuerdo a los objetivos de la investigación: “... la elección de los elementos depende de la toma de decisiones del investigador o de un grupo de personas a investigar” (Hernández y Sampieri, 1998)

La muestra, funcionarios de un Ministerio (Institución Pública Normativa), ubicada en la ciudad de La Paz con un rango de edad de 20 a 60 años, se decide este rango por la información del jefe de personal quien indicó que el personal de contrato oscila entre eso años lo cual arrojará datos más significativos de la población.

Si bien es cierto que existen alrededor de 130 personas a contrato, una gran mayoría pertenece a puestos ejecutivos, Proyectos con financiamiento temporal y/o se encuentran trabajando en la institución menos de 6 meses, lo mencionado podría distorsionar los niveles de estrés en la muestra a elegir. Por ello se pidió apoyo para tener un estimado de las personas que cumplían los requisitos, y fueron alrededor de 80 personas entre hombres y mujeres. Por tanto, en base a la prueba estadística para obtención de la muestra, se tomo un intervalo de confianza de 95% con un margen de error del 0.05, obteniendo como resultado 49. Finalmente la muestra consta de 50 trabajadores voluntarios que cuentan con criterios de exclusión e inclusión

6.4.1. Criterios de Inclusión.

1. Funcionarios que trabajen en la Institución Publica Normativa elegida
2. Funcionarios que dependan de las Unidades y Areas y Programas del Área Concentrada y Desconcentrada de la Institución.
3. Ambos sexos.
4. Desde los 20 años de edad hasta los 60.
5. Funcionario con contrato temporal y/o consultor en línea
6. Funcionario que trabaje en la institución al menos 6 meses
7. Cualquier estado civil.

6.4.2. Criterios de exclusión.

1. Funcionarios que no dependan de Institución Publica Normativa elegida.
2. Funcionarios que trabajen en las Direcciones, Proyectos y/o Programas de la Institución
3. Funcionarios institucionalizados
4. Funcionarios encargados del aseo o del resguardo del ambiente (estructura) de la Institución Pública Normativa elegida (porteros, cocineros, policías, etc.)
5. Funcionarios de la Institución Pública Normativa elegida que se encuentren fuera de la ciudad de La Paz.

6.5. Ambiente

Se visitó las diferentes unidades y áreas (Área centralizada y desconcentrada) del Ministerio en la ciudad de La Paz, tomando en cuenta a todo aquel personal con contrato de trabajo temporal con una estancia mínima de 6 meses.

Los cuestionarios fueron entregados en los ambientes en los que cada empleado desarrolla su trabajo cotidiano, por la dispersión en cuanto a espacios físicos de trabajo (infraestructura) y la sobrecarga de trabajo no se pudo tomar los 3 cuestionarios a la totalidad de la muestra; dotándoles de una semana para la entrega, lo que fue uno de los mayores obstáculos con los que se contó ya que no se pudo controlar las variables intervinientes (ambientales, distracciones, tiempo)

6.6. Definición conceptual de variables

6.6.1. Rasgos de Personalidad

“Los rasgos de personalidad son patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales...” (DSM-IV, 1995)

6.6.2. Estrés

“El estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 43)

6.6.2.1. Estrés laboral

“el estrés laboral es una condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda relacionada con sus deseos y cuyo resultado percibe como algo incierto e importante a la vez” (Stephen Robbins, 1996)

6.6.2.2. Estresor psicosocial

“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS)

6.6.2.3. Inestabilidad laboral socio económico

“la violación del derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias” (Díaz Arauco, 1993, p.2)

6.6.2.4. Inestabilidad laboral psicológica

“la inestabilidad laboral es la preocupación o malestar asociada a la posibilidad de no poder permanecer en el futuro en un determinado empleo” (Rosenblatt y Ruvio, 1996)

6.5.2.5. Estrés por inestabilidad laboral

“Un estado vivencial de malestar agudo o crónico, acompañado de problemas biopsicosociales que surgen a causa de una alteración en la relación del sujeto con el ambiente, ya que el ambiente coloca demandas objetivas (inestabilidad laboral) al sujeto y este las percibe de manera subjetiva como amenazantes para él y sus mecanismos de defensa”
(Mendoza Andrea, 2010)

A continuación, se realizara la operalización de las variables: rasgos de personalidad y la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en empleados a contrato de una Institución Pública Normativa.

6.7. OPERALIZACION DE VARIABLES

6.7.1. PERSONALIDAD SEGÚN DSM IV

CUADRO 5.- OPERALIZACION DE LA VARIABLE “PERSONALIDAD” SEGÚN DSM-IV (TEORIA BIOSOCIAL)

| OPERALIZACION DE VARIABLES | | | | | | |
|--|--|-------------------|--|-----------------------------|--|---|
| RASGOS DE PERSONALIDAD | CLUSTER | RASGOS | INDICADORES | MEDIDORES | ESCALA CORRECCION | INSTRUMENTO |
| “Los rasgos de personalidad son patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo que se | Excéntricos | <i>Paranoide</i> | “patrón de desconfianza y suspicacia general hacia los otros, de forma que las intenciones de estos son interpretadas como maliciosas. Empieza en la edad adulta y en diversos contextos como indican cuatro o más de los criterios” | 39, 41, 44, 73, 79, - 2, 14 | 0 - 1 Sin rasgo | INVENTARIO DE PERSONALIDAD φ IP-DSM-IV |
| | “Un patrón penetrante en la cognición (sospecha), expresión (lenguaje extraño) y relación con los otros atípicas | | | | 2 - 3 Rasgo secundario/leve 4 - 7 Rasgo preponderante | |
| | | <i>Esquizoide</i> | “patrón general de distanciamiento en las relaciones sociales y de restricción de la expresión emocional en el plano interpersonal, que comienza al principio de la edad adulta y se da en diversos contextos como indican cuatro o más | 12, 33, 50, - 1, 21, 63, 84 | 0 - 1 Sin rasgo 2 - 3 Rasgo secundario/leve 4 - 7 Rasgo preponderante | |

| | | | | | | |
|---|--|----------------------|---|-------------------------------------|--|--|
| ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales...” (DSM-IV, 1995) | (aislamiento) ” Dr. Haro, 2008 | | de los criterios” | | | |
| | | <i>Esquizotípico</i> | “patrón general de déficit sociales e interpersonales asociados a malestar agudo y una incapacidad reducida para las relaciones personales, así como distorsiones cognitivas o perceptivas y excentricidades del comportamiento, que comienza al principio de la vida adulta y se dan en diversos contextos como indican <i>cinco o más</i> de los criterios” | 25, 31, 57, 71, 74, 77, - 2, 78, 84 | 0 - 2 Sin rasgo 3 - 4 Rasgo secundario/leve 5 - 9 Rasgo preponderante | |
| | Inestables “patrón comportame ntal y | <i>Histriónico</i> | “patrón general de una emotividad excesiva y búsqueda de atención, que empieza al principio de la vida adulta, mostrándose en varios contextos como indican <i>cinco o más</i> de los criterios” | 5, 10, 17, 27, 29, 48, 49, - 38 | 0 - 2 Sin rasgo 3 - 4 Rasgo secundario/leve 5 - 8 Rasgo preponderante | |

| | | | | |
|---|------------|---|------------------------------------|--|
| cognitivo, exteriorizan sus rasgos, suelen parecer dramáticos, emotivos o inestables” Dr. Haro, 2008 | Antisocial | “patrón general de desprecio y violación de los derechos de los demás, que se presenta desde la edad de 15 años como lo indican tres o más de los criterios” | 20, 30, 51, 62, 81, - 11, 18 | 0 - 1 Sin rasgo 2 Rasgo secundario/leve 3 - 7 Rasgo preponderante |
| | Narcisista | “patrón de grandiosidad (en la imaginación o comportamiento), una necesidad de admiración y una falta de empatía, que empiezan al principio de la edad adulta y que se dan en diversos contextos como lo indican cinco o más de los criterios” | 9, 15, 23, 40, 61, 67, 72, 75, -7 | 0 - 2 Sin rasgo 3 - 4 Rasgo secundario/leve 5 - 9 Rasgo preponderante |
| | Limite | “...inestabilidad en las relaciones interpersonales, la autoimagen y la afectividad, y una notable impulsividad que comienza al principio de la edad adulta y se da en | 4, 8, 13, 43, 47, 59, 66, 82, - 26 | 0 - 2 Sin rasgo 3 - 4 Rasgo secundario/leve 5 - 9 |

| | | | | | | |
|--|--|------------------------------|--|---------------------------------|--|--|
| | | | diversos contextos como lo indican cinco o más de los criterios” | | Rasgo preponderante | |
| | Ansiosos “patrón penetrante de temores inusuales, incluye las relaciones interpersonal | <i>Obsesivo - compulsivo</i> | “patrón general de preocupación por el orden, el perfeccionamiento y el control mental e interpersonal, a expensas de la flexibilidad, la espontaneidad y la eficiencia que comienza a principios de la edad adulta y se da en diversos contextos como indican cuatro o más de los criterios” | 19, 24, 34, 45, 53, 60, 65, -3 | 0 - 2 Sin rasgo 3 - 4 Rasgo secundario/leve 5 - 8 Rasgo preponderante | |
| | es, apego-separación y necesidad de control” Dr. Haro, 2008 | <i>Dependiente</i> | “una necesidad general y excesiva de que se ocupen de uno, que ocasiona un comportamiento de sumisión y adhesión y temores de separación, que empieza al inicio de la edad adulta y se da en varios contextos como lo indican cinco o más de los criterios” | 6, 35, 46, 54, 55, 69, 80, - 76 | 0 - 2 Sin rasgo 3 - 4 Rasgo secundario/leve 5 - 8 Rasgo preponderante | |

| | | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|---------------------------------|--|--|
| | | | | | | |
| | | <i>Evitativo</i> | “patrón general de inhibición social, sentimientos de inadecuación y una hipersensibilidad a la evaluación negativa y que se dan en diversos contextos como indican <i>cuatro o más</i> de los criterios” | 16, 28, 36, 41, 42, 56, 70, 83 | 0 - 1 Sin rasgo 2 - 3 Rasgo secundario/leve 4 - 8 Rasgo preponderante | |
| | | <i>Pasivo - agresivo</i> | “... actitudes de oposición y resistencia pasiva ante las demandas de rendimiento social y laboral, que se inicia al principio de la vida adulta y se refleja en multitud de contextos como indican <i>tres o más</i> de los criterios” | 22, 32, 37, 44, 52, 58, 68, -85 | 0 - 1 Sin rasgo 2 Rasgo secundario/leve 3 - 8 Rasgo preponderante | |

Nota.- la escala de medición de ítems es dicotómica. SI= la persona tiene rasgos, NO= la persona no tiene rasgos. La escala de corrección esta adecuada a los criterios. Existen algunos ítems que se repiten en dos personalidades, siendo los mismos considerados de control. (Mismo clúster)

6.7.2. PERSONALIDAD SEGÚN BFQ

CUADRO 6.- OPERALIZACION DE LA VARIABLE “PERSONALIDAD” SEGÚN BFQ (TEORIA DIMENSIONAL)

| OPERALIZACION DE VARIABLES | | | | | | | |
|--|---|---------------------------|--|---|--|---------------------------------------|--|
| RASGOS DE PERSONALIDAD | DIMENSION | SUBDIMENSION | INDICADORES | MEDIDORES | ESCALA | INSTRUMENTO | |
| “Los rasgos de personalidad son patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales...” (DSM- | ENERGIA “incluye aspectos tanto cognitivos como conductuales alta sociabilidad, tendencia a evitar la soledad, y a experimentar situaciones positivas, siendo que necesitan constante estimulación” | Dinamismo (Di) | “aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos” | 1, 25, 53, 68, 94, 114 (+) 7, 37, 51, 78, 99, 121 (-) | 25 - 34 y 36 - 44 muy bajos y bajos: no existe rasgo de personalidad o es muy leve | φ BIG FIVE QUESTIONNAIRE (BFQ) | |
| | | Dominancia (Do) | “aspectos con las capacidad de imponerse... hacer valer la propia influencia sobre los demás.” | 13, 39, 59, 73, 102, 117 (+) 19, 31, 61, 71, 95, 123 (-) | 46 - 54, promedio, rasgos leves o secundarios | | |
| | AFABILIDAD “toma en cuenta aspectos conductuales. Los sujetos con esta característica tienden a ser agradables, solícitos, cooperativos y cordiales en | Cooperación/ empatía (Cp) | “capacidad para comprender y hacer eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos” | 10, 34, 48, 86, 109, 111 (+) 4, 28, 64, 70, 100, 130 (-) | 56 - 64 y 66 - 75 altos y muy altos: rasgos preponderantes de | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|---|---|---|--------------|--|
| IV, 1995) | situaciones sociales” | Cordialidad/Amabilidad (Co) | “afabilidad, confianza y apertura hacia los demás” | 22, 44, 52, 88, 93, 126 (+) 16, 40, 65, 74, 108, 128 (-) | personalidad | |
| | TESON “incluye aspectos cognitivo-conductuales. La capacidad de autorregulación o autocontrol para aspectos inhibitorios como para aspectos proactivos esta en el tercer factor” | Escrupulosidad (Es) Perseverancia (Pe) | “fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden” “persistencia y tenacidad con que se llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido” | 8, 26, 57, 79, 106, 129 (+) 2, 32, 66, 82, 110, 132 (-) 20, 46, 49, 75, 96, 115 (+) 14, 38, 54, 85, 107, 125 (-) | | |
| | ESTABILIDAD EMOCIONAL “identifica aspectos conductuales-comportamentales, personas | control de las emociones (Ce) | “Control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva” | 9, 27, 50, 81, 89, 122 (+) 3, 33, 62, 69, 98, 120 (-) | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|
| | resistentes al estrés y emocionalmente estables, poco ansiosas, irritables, poco impacientes y con buena tolerancia hacia el estrés, en especial en relación al medio ambiente social” | Control de los impulsos (Ci). | “Capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro.” | 21, 43, 58, 76, 91, 119 (+) 15, 45, 63, 83, 104, 116 (-) | | |
| | APERTURA MENTAL “es el único de los factores de ese modelo que se relaciona con procesos cognitivos y no con rasgos conductuales... personas originales, creativas e intelectualmente curiosa” | “Apertura a la cultura (Ac) Apertura a la experiencia (Ae) | “interés por mantenerse informados, interés hacia la lectura y por adquirir nuevos conocimientos” “disposición favorable hacia las novedades, a la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y a la apertura favorable hacia | 5, 29, 60, 87, 105, 112 (+) 11, 42, 55, 77, 90, 124 (-) 23, 41, 56, 72, 97, 118 (+) 17, 35, 47, 67, 103, 131 (-) | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | valores, modos de vida y culturas distintos” | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Nota.- adicionalmente se ofrece la Escala “D” para ver la tendencia del sujeto a distorsionar datos y a ofrecer una imagen “falseada” de sí mismo. La misma apoyara para fines diagnósticos y para correlación de ambas pruebas de personalidad. La escala de likert con valores del 5 al 1 Completamente verdadero para mi = 5, Bastante verdadero para mi = 4, Ni verdadero ni falso para mi = 3, Bastante falso para mi = 2, Completamente falso para mi = 1

6.7.3. ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL

CUADRO 7.- OPERALIZACION DE LA VARIABLE ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL, SEGÚN IMPIL (TEORIA COGNITIVA)

| OPERALIZACION DE VARIABLES | | | | | |
|--|--|---|------------------|---|---|
| ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL | SUBESCALAS | INDICADORES | MEDIDORES | ESCALA | INSTRUMENTO |
| “Un estado vivencial de malestar agudo o crónico, acompañado de problemas biopsicosociales que surgen a causa de una alteración en la relación del sujeto con el ambiente, ya que el | 1. Problemas interpersonales (PI) | El impacto de los sucesos proveniente del contexto de las relaciones laborales percibidas como malestar | 1 -10 | S - I - I/S 1 - 12 Poco a nada 13 - 24 Mucho 25 - 50 excesivo | φ INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INESTABILIDAD LABORAL (IMPIL) |
| | 2. Competencia personal (CP) | La valoración de su entorno laboral en relación con el desempeño personal | 11 - 31 | S - I - I/S 1 - 26 Poco a nada 27 - 52 Mucho 53 - 105 excesivo | |

| | | | | |
|---|---|--|---------|--|
| ambiente coloca demandas objetivas (inestabilidad laboral) al sujeto y este las percibe de manera subjetiva como amenazantes para él y sus mecanismos de defensa” | 3. Preocupaciones por la salud (PS) | Evaluación del impacto de los síntomas psicofísicos desencadenantes de estrés por inestabilidad laboral | 32 - 37 | S - I - I/S 1 - 7 Poco a nada 8 - 14 Mucho 15 - 30 Excesivo |
| | 4. Molestias medio ambientales (MMA) | Evaluación del impacto del M. ambiente sociocultural de la institución (normas, clima, etc.) | 38 - 48 | S - I - I/S 1 - 14 Poco a nada 15 - 26 Mucho 27 - 55 Excesivo |
| | 5. Preocupaciones económicas (PE) | Evaluación del impacto de los sucesos económicos ingresos y egresos en relación al salario que percibe en su trabajo | 49 - 60 | S - I - I/S 1 - 14 Poco a nada 15 - 28 Mucho 29 - 60 Excesivo |

| | | | | | |
|--|--|---|-----------------|---|--|
| | <p>6. preocupaciones en relación con el futuro (PF)</p> | <p>Evaluación a nivel cognitivo los pensamientos en relación con el futuro próximo y lejano respecto a su puesto de trabajo</p> | <p>61 - 65</p> | <p>S - I - I/S</p> <p>1 - 6 Poco a nada 7 - 12 Mucho</p> <p>13 - 25 Excesivo</p> | |
| | <p>7. Molestias emocionales (ME)</p> | <p>Evalúa los sentimientos en relación con su trabajo actual y con la inestabilidad laboral objetiva</p> | <p>66 - 86</p> | <p>S - I - I/S</p> <p>1 - 26 Poco a nada</p> <p>27 - 52 Mucho</p> <p>53 - 105 Excesivo</p> | |
| | <p>8. Molestias cognitivas (MC)</p> | <p>Evalúa los pensamientos en relación con su trabajo actual y con la inestabilidad laboral objetiva</p> | <p>87 - 101</p> | <p>S - I - I/S</p> <p>1 - 18 Poco a nada</p> <p>19 - 36 Mucho</p> <p>37 - 75 Excesivo</p> | |

| | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------------|---|--|
| | <p>Inestabilidad laboral actual en relación con su trabajo</p> | <p>De manera cualitativa el trabajador asigna un valor a ambas variables</p> | <p>1 pregunta cualitativa s/n</p> | <p>Le sucede pero no le produce malestar = 1 Le causa poco malestar = 2 Le causa mucho malestar = 3 Le causa excesivo malestar = 4 Le causa pánico- miedo = 5</p> | |
| | <p>Problemas psicosociales en relación al trabajo bajo IL</p> | <p>De manera cualitativa (dicotómica) los trabajadores contestaran a 13 oraciones en relación psicosocial con su medio laboral</p> | <p>13 oraciones s/n</p> | <p>SI = percibe que le sucede, NO = percibe que no le sucede</p> | |

Nota.- la escala de medición en los 101 ítems es la de likert con valores del 1 al 5 Le sucede pero no le produce malestar = 1, le causa poco malestar = 2, le causa mucho malestar = 3, le causa excesivo malestar = 4, le causa pánico-miedo = 5. Para la escala de corrección que se presento en la tabla se sugirió la partición de los cuartiles en base a la tabla propuesta por el mismo instrumento y dotándole de significado a la misma. En las ocho categorías se partió los datos tomando el máximo y mínimo valor para cada una y allí utilización de la formula de la media para dividir en grupos de interpretación (bajo, medio, alto, muy alto, etc.)

6.8. INSTRUMENTOS DE MEDICION

Para la presente investigación se seleccionaron tres instrumentos de medición, dos para “personalidad” y uno para “estrés por inestabilidad laboral”, a continuación las características:

6.8.1. INVENTARIO DE PERSONALIDAD (IP-DSM-IV)

El Inventario de Personalidad del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (IP DSM-IV) para la evaluación de personalidad, está estructurado bajo los mismos criterios diagnósticos para la identificación de Rasgos y Trastornos de la Personalidad del Eje II del DSM., respecto a lo mencionado, Bejarano (2009):

“Este inventario se realizó en base a todos los criterios existentes en el DSM-IV, por ejemplo para la personalidad Paranoide, el inventario menciona en una de sus aseveraciones: “Creo que mi cónyuge (pareja) me puede ser infiel” lo que concuerda con el criterio 7 del mismo rasgo de personalidad: “Sospecha repetida e injustificadamente que su cónyuge o su pareja le es infiel” (p. 654)

Apoyando lo anterior Cassullo M.M et. Al (2000) indica:

“...Millon basó su teoría y su prueba de personalidad (Inventario Clínico Multiaxial de Millón- II (MCMI-II)) bajo criterios del DSM-IV, desde un enfoque contextual y multiaxial, señalando las asociaciones de comorbilidad mas

frecuentes en el Eje II, entre los Ejes II y I y entre el Eje II y IV que sin duda van a afectar sobre la vulnerabilidad específica de la personalidad base...”³¹

A nivel estadístico se obtuvo un alfa de Crombach de 0.870 para poblaciones con las mismas características de la investigación. Válido para la medición de personalidad, por lo mencionado y como indica el Manual: “El Eje II puede utilizarse para indicar características de la personalidad que no cumplen los mínimos necesarios para constituir un trastorno de personalidad...”³².

El instrumento consta de 85 ítems que fueron extraídos de los criterios de diagnóstico del DSM-IV, Eje II (personalidad), revisados por más de 100 expertos, entre ellos Millon –autor base de la investigación- y utilizado por psiquiatras y psicólogos de diferentes países como base para diagnóstico, previo a la intervención.

Se menciona a Millon ya que aparte de ser autor base de la presente investigación, creó varios instrumentos de personalidad en base a la teoría biosocial, integral de la que forma parte el DSM IV, por ello se cree también al IP como instrumento válido y confiable.

³¹ Cassullo, M.M., Castro Solano, A., Braude, M., Koldobsky, N., *Diagnóstico Psicopatológico de Adultos. -Aportaciones del Inventario Clínico Multiaxial-MCMI III.*, Condreso APSA, Mar del Plata, 2000, P.8

³² American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 29

En el IP-DSM IV, la evaluación es mediante un cuestionario dicotómico, es decir, contiene oraciones donde el sujeto debe marcar “verdadero” o “Falso”, posterior a ello se vacían los datos a un psicograma con las once personalidades en el eje x, y en el eje “y” número de criterios que debe cumplir –según cada personalidad-.

6.8.2. BIG FIVE QUESTIONNAIRE (BFQ)

El segundo instrumento para medir la personalidad es el BFQ (1998), más parsimonioso que varias pruebas de personalidad, escrupuloso en su ajuste a los principios teóricos de los cinco factores, evaluando también las diez sub-dimensiones y proporcionando una medida adicional de la tendencia del sujeto a distorsionar datos y a ofrecer una imagen “falseada” de sí mismo. Presenta baremos en centiles y los resultados en puntuaciones T, según su distribución normal con media 50 y desviación típica 10, considerándose muy bajos los valores entre 25 y 34, bajos lo comprendidos entre 35 y 44, promedio ente 46 y 54, altos entre 56 y 64 y muy altos entre 66 y 75.

Mencionar también que el presente instrumento que medirá una de las variables es utilizado comúnmente en ámbitos laborales donde las dimensiones evaluadas tienen aplicabilidad en dicho ámbito, al mismo tiempo de relacionarse con las actividades habituales de la vida laboral.

Las cinco dimensiones, las mismas que presentan dos sub-dimensiones para la evaluación:

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Energía | → | Dinamismo- Dominancia |
| Afabilidad | → | Cooperación (empatía) Cordialidad (amabilidad) |
| Tesón | → | Escrupulosidad- Perseverancia |
| Estabilidad emocional | → | Control de las emociones- control de impulsos |
| Apertura mental | → | Apertura a la cultura- apertura a la experiencia |

- La interpretación de los valores:

Valores bajos: no existe rasgo de personalidad o es insignificante

Valores promedio: existen rasgos que leves o secundarios

Valores altos y muy altos: rasgos preponderantes de personalidad

Escala de distorsión: considerada para medir el nivel de apreciación de si mismo ya sea afirmativa o negativamente.

Mencionar también que el presente instrumento es utilizado comúnmente en ámbitos laborales donde las dimensiones evaluadas tienen aplicabilidad en dicho ámbito, al mismo tiempo de relacionarse con las actividades habituales de la vida laboral.

Cabe mencionar, que investigaciones realizadas en 1992 y 1990, han encontrado relaciones entre los Cinco Grandes Factores y las dimensiones descritas por el Eje II del DSM-III-R: "... se han estudiado los nexos entre las dimensiones estables de la personalidad "normal" y diferentes tipos de psicopatologías..."

“La extraversión (que corresponde a la dimensión de energía del BFQ) contrasta sobre todo los desórdenes de tipo histriónico y narcisista (polo positivo) con los desordenes de tipo pasivo agresivo y evitativo (polo negativo o introversión)...”³³, se puede observar que de forma inversamente proporcional se relacionan los criterios del DSM III-R y DSM-IV con las dimensiones presentadas por Caprara.

Aunque muchos de estos desórdenes representan síndromes complejos caracterizados por más de una de las dimensiones principales de la personalidad, podrían ser comprendidas mejor si se considerasen como variante extrema o “desadaptativas” o de las polaridades del BFQ, de lo contrario podrán ser tomadas como rasgos preponderantes de personalidad. Es por ello que se toma de prueba de apoyo al IP-DSM-IV para mayor validez de datos y de éste modo, dotar de confiabilidad a nivel estadístico del IP DSM-IV con la comparación de ambas pruebas.

El estudio realizado para validar la mencionada prueba, se realizó mediante pruebas estadísticas: la consistencia interna u homogeneidad de “*alfa*” de *cronbach* y la *consistencia interna tipo “dos mitades”*.

³³ Caprara G. et al., *BFQ Cuestionario Big Five*, Madrid, TEA Ed., 1998, P. 13

“... un primer análisis de las matrices muestra que la mayoría de los índices estadísticamente significativos al nivel de confianza del 1%. Naturalmente, los índices mayores se encuentran en el cruce de las subdimensiones de cada dimensión... el índice mayor entre todas es 0.77”³⁴

6.8.3. INVENTARIO DE MALESTAR PERCIBIDO EN LA INESTABILIDAD LABORAL (IMPIL)

Para la valoración del estresor: inestabilidad laboral se administrará el Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), un cuestionario auto aplicado para la evaluación de la *frecuencia* y el *impacto* de un estresor psicosocial cotidiano. Consta de 101 ítems en una escala de likert de uno a cinco puntos, donde el menor valor equivale a “le sucede pero no le produce malestar” y el mayor valor a “le causa pánico-miedo”.

La evaluación contiene también una sección donde el sujeto debe marcar, de acuerdo a la misma escala, en términos generales la relación de su trabajo y la inestabilidad emocional; por otro lado, incluye una sección de opiniones en relación al trabajo y el sujeto.

Leibovich y Schufer (2006), proponen sub divisiones, ocho categorías de evaluación del inventario para una mejor intervención clínica-laboral, a continuación se mencionan las áreas: Problemas interpersonales (PI), Competencia personal (CP), Preocupaciones por la salud (PS), Molestias medioambientales (MMA), Preocupaciones económicas (PE),

³⁴ Caprara G. et al., *BFQ Cuestionario Big Five*, Madrid, TEA Ed., 1998, P. 27

Preocupaciones por el futuro (PF), Molestias emocionales (ME), Molestias cognitivas (MC).

La confiabilidad y validez se realizó rigurosamente con la aplicación de otras pruebas como valor de constructo, realizando también correlaciones inversas (validez discriminante) obtenido entre varios cuestionarios, utilizando la rho de Spearman entre los diferentes puntajes. Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de confiabilidad por Alfa de Cronbach para cada subescala; presentando índices de una adecuada homogeneidad de sus ítems. “... ha demostrado poseer índices satisfactorios de confiabilidad, así como de validez adecuada a su objetivo de evaluación”³⁵

Las escalas de corrección son tipo likert, mas los puntos de corte propuestos están realizados en base a la fórmula estadística para medias, tomando de referencia a poco/nada, mucho y excesivo nivel de estrés. Los cortes fueron realizados por cada categoría de donde proviene el malestar por la inestabilidad laboral.

³⁵ Leibovich N. y Schufer M., *Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral*, Argentina: Paidós, 1era. Ed., 2006; P. 58

6.9. PROCEDIMIENTO

Se tomó en cuenta las siguientes etapas para la recolección de datos y análisis de resultados, lo que permitió verificar los objetivos:

ETAPA 1 **Aclimatación en la Institución**

- φ Envío de carta, solicitando realizar la investigación en dicha institución pública normativa, con fines netamente académicos.
- φ Conversar con el responsable de RR.HH. sobre la aplicación de instrumentos para que el mismo informe al personal voluntario, respetando normas éticas.
- φ Indicar que la información será veraz y confidencial, sin colocar el nombre de la institución donde se realizará la investigación, por el grado de complejidad del tema.

ETAPA 2 **Trabajo de Campo**

- φ Aplicación del cuestionario de personalidad IP-DSM IV, en las diferentes unidades. La forma de aplicación: auto administrada por los problemas de dispersión (no se dotó de un espacio físico y temporal para la aplicación de los mismos) y sobre carga de trabajo de los empleados, lo que no se proveyó. La duración aproximada para el recojo de pruebas fue de una a dos semana.
- φ Aplicación del cuestionario de personalidad BFQ, en las diferentes unidades. La forma de aplicación: auto administrada por los problemas de dispersión (no se dotó de un espacio físico y temporal para la aplicación de los mismos) y sobre carga de trabajo de los empleados lo que no se

proveyó. La duración aproximada para el recojo de pruebas fue de una a dos semana.

- φ Aplicación del cuestionario de malestar percibido por inestabilidad laboral (estrés por inestabilidad laboral) en las diferentes unidades. La forma de aplicación: auto administrada por los problemas de dispersión (no se dotó de un espacio físico y temporal para la aplicación de los mismos) y sobre carga de trabajo de los empleados lo que no se proveyó. La duración aproximada para el recojo de pruebas fue de una a dos semana.

ETAPA 3 **Procesamiento de la Información**

- φ Recolección y vaciado de datos de cada evaluación.
- φ Estadística descriptiva para datos demográficos y descripción mediante porcentajes
- φ Correlación de ambos instrumentos de personalidad, utilizando pruebas estadísticas. (ji cuadrada)
- φ Correlación de los instrumentos de personalidad y estrés laboral, utilizando pruebas estadísticas. (ji cuadrada)
- φ Conclusión del trabajo de campo.

ETAPA 4 **Análisis de la Información**

- φ Presentación de resultados de las tres pruebas, mediante un estudio descriptivo y analítico.
- φ Diseño de la validez y confiabilidad de las pruebas tomando en cuenta las características de la población y variables.

- φ Verificación del cumplimiento de objetivos.
- φ Análisis descriptivo y relacional de las variables estudiadas
- φ Conclusiones y recomendaciones
- φ Discusión

6.9.1 Procesamiento de resultados de los rasgos de personalidad mediante IP- DSM IV

Se utilizaron ambas pruebas para la identificación de rasgos de personalidad con dos motivos principales: enlazar dos instrumentos validos a nivel mundial, uno utilizado en el ámbito clínico (DSM-IV, p. 649) y el otro en el campo laboral (BFQ, p. 11) con teorías similares, el BFQ basado en las dimensiones de personalidad y el otro en categorías de personalidad, mas ambos desde el aprendizaje biosocial de Millon “a la par del DSM-IV, ha habido intentos de identificar las dimensiones fundamentales a la totalidad del campo de funcionamiento integral biopsicosocial de la personalidad normal, entre ellas el modelo de las 5 dimensiones...” (p. 650).

Y la otra razón fundamental identificar y comprender que la sola utilización del DSM-IV para la identificación de rasgos en el individuo es totalmente valida desde el punto de vista de la psicología no patológica: “el eje II puede utilizarse para indicar ciertas características de la personalidad que no cumplen los mínimos necesarios para constituir un trastorno de personalidad” (p. 29).

Para la corrección, previamente, se separaron las oraciones en las once personalidades propuestas por el DSM-IV, posterior se propusieron centro de corte de acuerdo a los criterios propuestos para ser tomados en cuenta como rasgos preponderantes o secundarios (ver. Descripción de Instrumentos), lo que concuerda con el trabajo manual “Psicograma” que el que cuenta el instrumento para posteriormente incluirlo en la base de datos del SPSS. V14.

6.9.2 Procesamiento de resultados de los rasgos de personalidad mediante BFQ

La tabulación del mismo es morosa ya que se debe sacar puntuaciones T mediante los valores absolutos o totales que arroja cada protocolo, luego concordar con el trabajo manual “Psicograma” con el que también cuenta este instrumento, con diferente interpretación en cuanto a grado y valores (ver descripción de instrumentos). Se tomara en cuenta la escala de distorsión para identificar algunos comportamientos en los sujetos y no así como falseabilidad de la prueba, sino por el lado proactivo (p. 40). Se escogió la misma porque concuerde con todos los criterios del DSM III-R y DSM IV en relación a la clínica y laboral “ese han estudiado los nexos entre las dimensiones estables de personalidad “normal” y los diferentes categorías de rasgos en la teoría multiaxial, la que toma en cuenta el ámbito biopsicosocial del ser humano” (BFQ, p. 13; DSM IV, p.27).

Se toma en cuenta las cinco dimensiones sin entrar en detalle a las subdimensiones, ya que un trabajo en su mínimos detalles pierden el objetivo central del trabajo “es necesario identificar los ítems de cada prueba, para no analizar minuciosamente detalles que son superficiales para la investigación” (Libro de Estadística Descriptiva, 2003, p. 34)

6.9.3. Procesamiento de resultados de estrés por inestabilidad laboral mediante la Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral IMPIL

La obtención de resultados en cuanto a la variable será totalmente fiable ya que la misma arrojará el nivel de malestar o estrés que la persona tiene, además de con qué frecuencia suceden las molestias y su impacto en la persona, siendo analizadas también identificados los sucesos de donde proviene este malestar relacionado todo ello con la inestabilidad laboral es la única prueba para la medición de este estresor psicosocial, ello beneficiara a la población. Al igual que en el BFQ, se realizaron los puntos de corte en base estadística y teórica del estrés laboral (ver operalización de variables y Robbins)

6.10. ESTUDIO DESCRIPTIVO

En la siguiente fase se tiene el análisis de los resultados descriptivos, tendiendo importancia a su distribución de frecuencias y a las medidas básicas de resumen llamadas de tendencia central en los casos donde fue oportuno, como media, mediana, moda y desviación típica; así como las descripciones graficas que pudieran mostrar clara y didácticamente en términos descriptivos los resultados.

Así, se expresan los resultados tal y como dotó la población sin ponderar los efectos que causen algunas variables sobre otras, puesto que ello se verá en el análisis preliminar de los resultados. Se tendrá por una parte a los distintos rasgos de personalidad tanto del DSM-IV y del BFQ, cuales son los más frecuentes tanto en varones como en mujeres. Luego se identificara el porcentaje de personas que perciben el impacto, suceso e impacto suceso del estrés por inestabilidad laboral

RASGOS DE PERSONALIDAD

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

DSM IV = Rasgos preponderantes y secundarios de personalidad

CLUSTER A, B, C = Rasgos sobresalientes por grupo

BFQ = Rasgos preponderantes (medio, alto, muy alto), rasgos secundarios (medio, bajo)

DIMENSION 1, 2, 3, 4, 5, = Rasgos sobresalientes por grupo

ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL

S = suceso I = impacto

I/S = impacto sobre suceso, estrés por inestabilidad laboral

Percepción subjetiva del estrés por inestabilidad laboral

Percepción subjetiva de situaciones en relación a su trabajo

6.11. ESTUDIO ANALITICO

En la siguiente fase se paso a un estudio detallado para las dos variables en estudio, lo que se base en uso de medidas no paramétricas, por tener variables categóricas, además del cruce de sub-variables para analizar el comportamiento de ambas relacionadas.

Chi cuadrada.- prueba estadística para la evaluación de hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas, es el caso del estudio propuesto, donde se realizara el análisis de con tablas de contingencia, tomando las dos variables de estudio y por otra parte se identificara que rasgos de personalidad son mas vulnerables, resistentes al estrés por inestabilidad laboral

Los resultados estarán a cargo del Programa Estadístico para Ciencias Sociales SPSS. V.14 tomando en cuenta estadística descriptiva y pruebas no paramétricas para correlaciones de variables cualitativas y cruce de variables para identificar el comportamiento de la ambas, análisis propuesto con tabla de contingencias.

RESULTADOS

VII. PRESENTACION DE RESULTADOS

7.1. INSTRUMENTOS DE ESTUDIO - APORTES PARA LA EVALUACION

La estructura de los instrumentos utilizados fue descrita en “método e instrumentos”, pero en este apartado se dotará al lector de algunas observaciones a tomar en cuenta para poder identificar de mejor forma el criterio clínico y estadístico que se utilizó al realizar el vaciado de datos.

7.1.1. IP DSM-IV

IP DSM -IV.- Cuestionario para medir la personalidad desde una perspectiva dimensional multiaxial (XXII, Introducción DSM-IV) clínica NO patológica por tratarse de rasgos que no son molestos significativamente para el individuo³⁶.

La forma de medición es dicotómica (SI/NO). Para la calificación se cuenta con un Psicograma (VER ANEXO) donde se puntuaron los rasgos de personalidad, mas el instrumento no cuenta con puntos de corte, siendo lo mismo deber de la autora de esta investigación, proponerlo para futuros investigadores.

Se realizaron los cortes para ubicar los rasgos de personalidad en tres dimensiones: “sin rasgo”, “rasgo secundario o leve” y “rasgo preponderante”. De acuerdo a la teoría Millon (1998) y Allport (1961), se propone “rasgo preponderante” que determinará una estructura de personalidad; “rasgos secundarios” como llamaba Allport (Baron, 1998), o subtipos que menciona Millon (1998) las mismas serán una inclinación que el sujeto

³⁶ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 646

tenga en caso de estrés: “los rasgos están continuamente en el individuo, los rasgos leves se los percibe en caso de crisis debido a cambios en el ambiente que afecte al individuo” Vargas (2009) y finalmente, “sin rasgo”, aquellos que puntúen ninguno o pocos rasgos que no sean significativos en el desarrollo del sujeto.

PUNTOS DE CORTE PARA EVALUACION DE PERSONALIDAD

Clúster A- rasgos excéntricos

| Paranoide | Esquizoide | Esquizotípico | Interpretación |
|------------------|-------------------|----------------------|-----------------------|
| 0 - 1 | 0 - 1 | 0 - 2 | Sin rasgo |
| 2 - 3 | 2 - 3 | 3 - 4 | Rasgo Secundario |
| 4 - 7 | 4 - 7 | 5 - 9 | Rasgo preponderante |

Clúster B- rasgos inestables

| Histriónico | Antisocial | Narcisista | Limite | Interpretación |
|--------------------|-------------------|-------------------|---------------|-----------------------|
| 0 - 2 | 0 - 1 | 0 - 2 | 0 - 2 | Sin rasgo |
| 3 - 4 | 2 | 3 - 4 | 3 - 4 | Rasgo Secundario |
| 5 - 8 | 3 - 7 | 5 - 9 | 5 - 9 | Rasgo preponderante |

Clúster C- rasgos ansiosos

| Obs-compulsivo | Dependiente | Evitativo | Pas- agresivo | Interpretación |
|-----------------------|--------------------|------------------|----------------------|-----------------------|
| 0 - 2 | 0 - 2 | 0 - 1 | 0 - 1 | Sin rasgo |
| 3 - 4 | 3 - 4 | 2 - 3 | 2 | Rasgo Secundario |
| 5 - 8 | 5 - 8 | 4 - 8 | 3 - 8 | Rasgo preponderante |

Nota.- tablas creadas por la autora, 2011

- ✓ Para validar la fiabilidad de la prueba respecto a los puntos de corte para evaluación, se utilizó el estadístico “análisis de fiabilidad” obteniendo un Alfa de Cronbach significativo, lo que significa una buena validez de lo propuesto.

Estadísticos de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,773 | 11 |

7.1.2. BFQ

En el cuestionario de los 5 grandes factores, se utilizó lo propuesto por los autores (Caprara 1998) mediante la división en cinco partes de los percentiles de la tabla B-1 y B-2 para varones y mujeres que contienen las 5 dimensiones y 10 subdimensiones de personalidad.

La lógica para la corrección y lo que se verá en los resultados es la siguiente:

| | | | | |
|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| MUY BAJO | BAJO | PROMEDIO | ALTO | MUY ALTO |
| 25 - 35 | 36 - 45 | 46 - 55 | 56 - 65 | 66 - 75 |

Para homogenizar los datos obtenidos, la investigación identificará a muy bajo como “sin rasgo”, bajo y promedio, serán los “rasgos secundarios” y alto muy alto, los “rasgos preponderantes”

7.1.3. IMPIL

El cuestionario de inestabilidad laboral cuenta con su propia corrección en cuanto a suceso, impacto, impacto/suceso de estrés, utilizando la distribución percentilar (tabla 6, IMPIL).

La adaptación, se hizo para trabajar con cuartiles con el afán de realizar puntos de corte para la corrección e identificación de los niveles de estrés. Indicar que no se toma en cuenta el valor “nada” ya que no existe sujetos dentro la investigación que no perciban inestabilidad laboral:

PUNTOS DE CORTE PARA IMPACTO, SUCESO, IMPACTO/SUCESO

| BAJO | MEDIO | ALTO | MUY ALTO |
|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| 5 - 25 | 30 - 50 | 55 - 75 | 80 - 99 |

Nota.- tabla creada por la autora, 2011

El instrumento indicado da a conocer que si bien debe ser aplicado en un ambiente donde se exista inestabilidad laboral como estresor, también dota al investigador de 8 categorías mismas que serán los sucesos estresantes de donde se genera el estrés.

Lamentablemente no se encuentra una tabla donde se evalúe el grado de estrés que puede provocar las diferentes áreas, creyendo dentro de la investigación que es importante saber el grado de estrés que creen estos sucesos en el individuo y no solo sabe si tiene o no estrés.

Por ello se creó puntos de corte en base a modelos estadísticos (mediana, rango mínimo, máximo) y teóricos de niveles de estrés (Lazarus 1986) para cada categoría, tomando en cuenta el suceso, impacto e impacto/suceso:

Problemas Interpersonales

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|--------|---------------------|---------|-------------------|-----------|-----------------|
| 0 - 3 | Poca frecuencia | 0 - 16 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 4 - 6 | Mucha frecuencia | 17 - 32 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 7 - 10 | Excesiva frecuencia | 33 - 50 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Competencia Personal

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|---------|---------------------|----------|-------------------|-----------|-----------------|
| 0 - 7 | Poca frecuencia | 0 - 35 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 8 - 14 | Mucha frecuencia | 36 - 70 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 15 - 21 | Excesiva frecuencia | 71 - 105 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Preocupaciones por la salud

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|--------|---------------------|---------|-------------------|-----------|-----------------|
| 0 - 2 | Poca frecuencia | 0 - 10 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 3 - 4 | Mucha frecuencia | 11 - 20 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 5 - 6 | Excesiva frecuencia | 21 - 30 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Molestias medio ambientales

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|--------|---------------------|---------|-------------------|-----------|-----------------|
| 0 - 3 | Poca frecuencia | 0 - 18 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 4 - 7 | Mucha frecuencia | 19 - 36 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 8 - 11 | Excesiva frecuencia | 37 - 55 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Preocupaciones económicas

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|--------|---------------------|---------|-------------------|-----------|-----------------|
| 0 - 4 | Poca frecuencia | 0 - 20 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 5 - 8 | Mucha frecuencia | 21 - 40 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 9 - 12 | Excesiva frecuencia | 41 - 60 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Preocupaciones por el futuro

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|--------|---------------------|---------|-------------------|-----------|-----------------|
| 0 - 1 | Poca frecuencia | 0 - 8 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 2 - 3 | Mucha frecuencia | 9 - 16 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 4 - 5 | Excesiva frecuencia | 17 - 25 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Molestias emocionales

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|---------|---------------------|----------|-------------------|-----------|-----------------|
| 0 - 7 | Poca frecuencia | 0 - 35 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 8 - 14 | Mucha frecuencia | 36 - 70 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 15 - 21 | Excesiva frecuencia | 71 - 105 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Molestias cognitivas

| SUCESO | INTERPRETACION | IMPACTO | INTERPRETACION | I/S | INTERPRETACION |
|---------|---------------------|----------|-------------------|-----------|-----------------|
| 1 - 5 | Poca frecuencia | 0 - 35 | Poco malestar | 0 - 1.6 | Poco estrés |
| 6 - 10 | Mucha frecuencia | 36 - 70 | Mucho malestar | 1.7 - 3.3 | Mucho estrés |
| 11 - 15 | Excesiva frecuencia | 71 - 105 | Excesivo malestar | 3.4 - 5 | Excesivo estrés |

Nota.- tabla creada por la autora, 2011

- ✓ Análisis estadístico de fiabilidad para cada escala, se obtuvo un valor significativo

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,901 | 8 |

Resultado escala SUCESO

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,901 | 8 |

Resultado escala IMPACTO

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,882 | 8 |

Resultado escala I/S

7.2. ESTUDIO DESCRIPTIVO

A continuación se presenta la relación de las diferentes variables propuestas en el estudio, atendiendo a su distribución de frecuencias. La razón fundamental de este primer análisis es la identificación y familiaridad de los sujetos de la muestra para poder tener una idea clara del comportamiento general de la demás población, ya que por ser una muestra significativa y sin datos perdidos, se puede ponderar o inferir que los datos obtenidos en parte de todos los trabajadores de la institución pública normativa estudiada. Como segunda razón, se pondrá de manifiesto los resultados más relevantes para la investigación que condicionara el enfoque del resto del análisis general.

Las primeras variables a presentar son las socio demográficas, seguidas de las profesionales y ocupacionales, mismas que a posterior serán incluidas en el análisis de las variables de estudio.

7.2.1. DESCRIPCION GENERAL

7.2.1.1.. VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

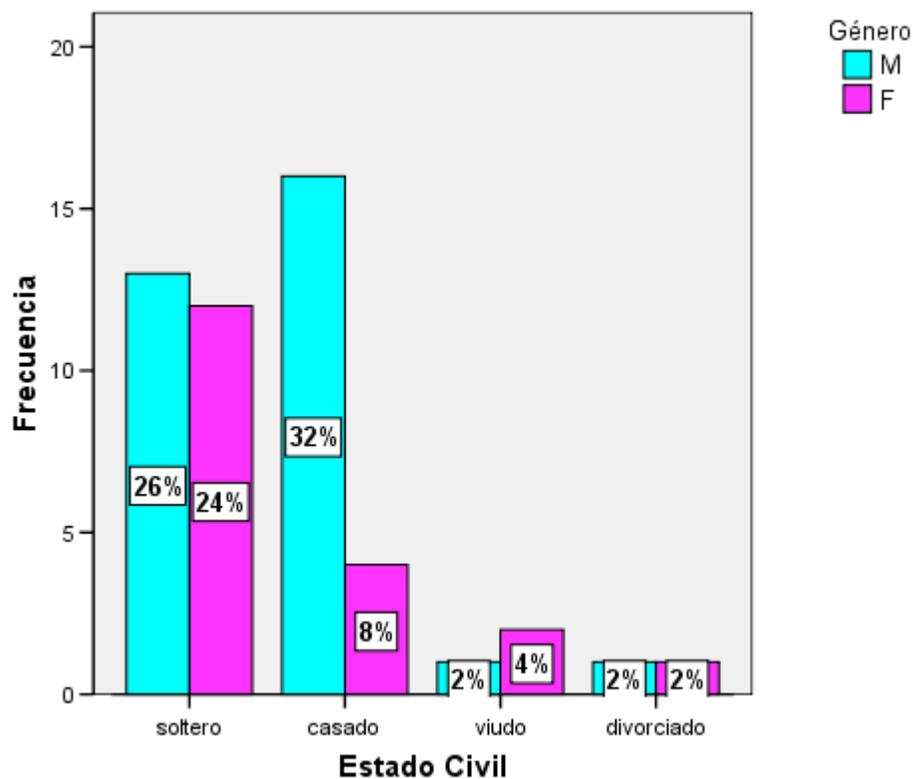
El número total de trabajadores que participaron en el estudio es de 50, de un total de 80 trabajadores quienes se encuentran con contrato temporal en su fuente laboral. La población es mayoritariamente masculina (62%), entre 30 - 40 años de edad (35,5%) seguido de la población de 20 - 30 años (29%) haciendo un total acumulado de 64% de varones jóvenes adultos (tabla 1). En cuanto a su estado civil, un 51.9% son casados, un 41.9% nada despreciable de solteros por el porcentaje acumulado que llegan ambos: 93.5% (grafico 1)

La población minoritaria es femenina (38%), quienes en su mayoría bordean los 20 a 40 años, siendo que ambos porcentajes en rangos de edad son iguales (36.8%), haciendo un total de 73.7% de población joven adulta al igual que los varones (tabla 1). Un 63.2% son solteras no existiendo una aproximación significativa entre los otros estados civiles. (grafico 1)

TABLA 1.- DISTRIBUCION DE GENERO *EDAD

| | | | Edad | |
|--------|---------|-------|------------|------------|
| Género | | | Frecuencia | Porcentaje |
| M | Válidos | 20-30 | 9 | 29,0 |
| | | 30-40 | 11 | 35,5 |
| | | 40-50 | 7 | 22,6 |
| | | 50-60 | 4 | 12,9 |
| | | Total | 31 | 100,0 |
| F | Válidos | 20-30 | 7 | 36,8 |
| | | 30-40 | 7 | 36,8 |
| | | 40-50 | 4 | 21,1 |
| | | 50-60 | 1 | 5,3 |
| | | Total | 19 | 100,0 |

GRAFICO 1.- DISTRIBUCION ESTADO CIVIL*GENERO



En general, se trata de una población joven adulta, con una edad promedio de 37 años.

La mayor parte de edades se encuentra entre 30 a 40 años. La mínima edad es 20 años y la persona con mayor edad 60 años (tabla 2)

TABLA 2.- DISTRIBUCION EDAD*GENERAL

| | | Edad | |
|---------|-------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | 20-30 | 16 | 32,0 |
| | 30-40 | 18 | 36,0 |
| | 40-50 | 11 | 22,0 |
| | 50-60 | 5 | 10,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

En cuanto a la pregunta “tiene hijos”, 67.7% de varones respondieron que “si” al igual que un 57.9%. (Graf. 2). Encontrando a un 36% del total de la población que no tiene hijos. (tabla 3)

GRAFICO 2.- DISTRIBUCION HIJOS * GENERO

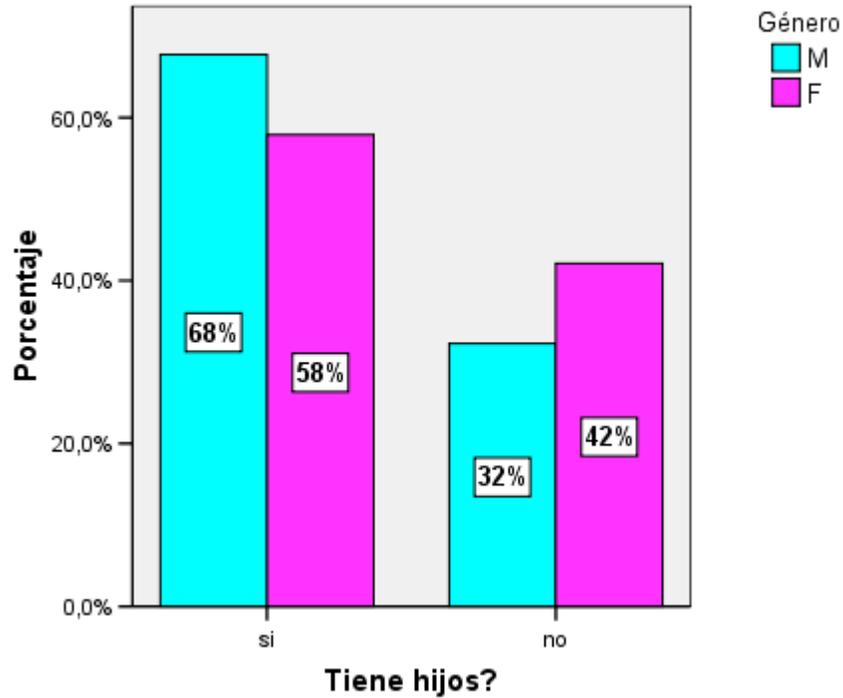


TABLA 3.- DISTRIBUCION HIJOS*GENERAL

| Tiene hijos? | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|----|------------|------------|
| Válidos | si | 32 | 64,0 |
| | no | 18 | 36,0 |
| Total | | 50 | 100,0 |

Para terminar el análisis de las variables socio demográficas, se preguntó si los trabajadores inmersos en el estudio eran el principal sostén de su familia, tomando en cuenta los aspectos económicos, a lo que respondieron los varones afirmativamente un 54.8%, por otro lado las mujeres con un total de 57.9% (Graf. 3). Se puede observar que entre los que tienen más responsabilidades económicas con su familia y lo que no lo tiene de manera principal, no existe una gran diferencia a nivel macro (tabla 4)

GRAFICO 3.- DISTRIBUCION SOSTEN PRINCIPAL FAMILIAR*GENERO

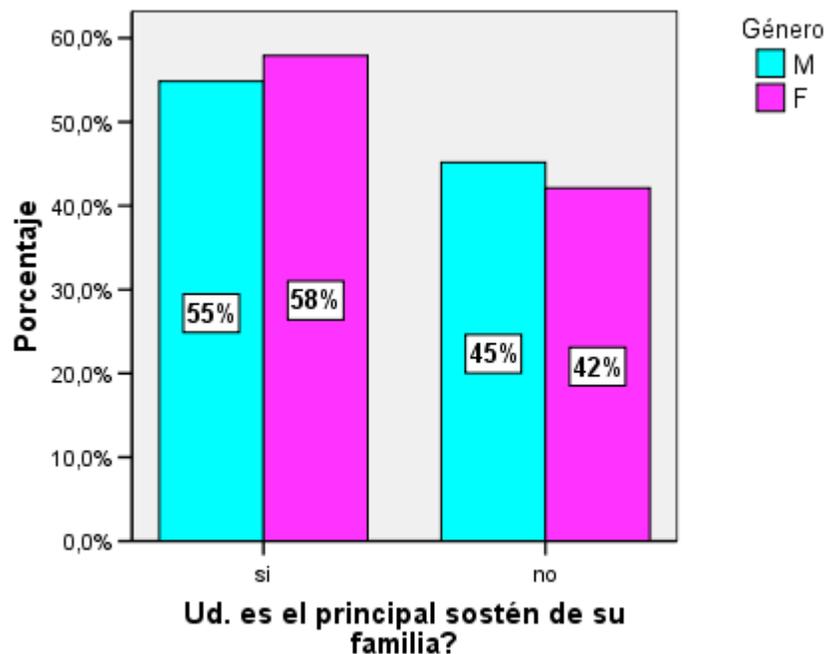


TABLA 4.- DISTRIBUCION SOSTEN PRINCIPAL FAMILIAR*GENERAL

Ud. es el principal sostén de su familia?

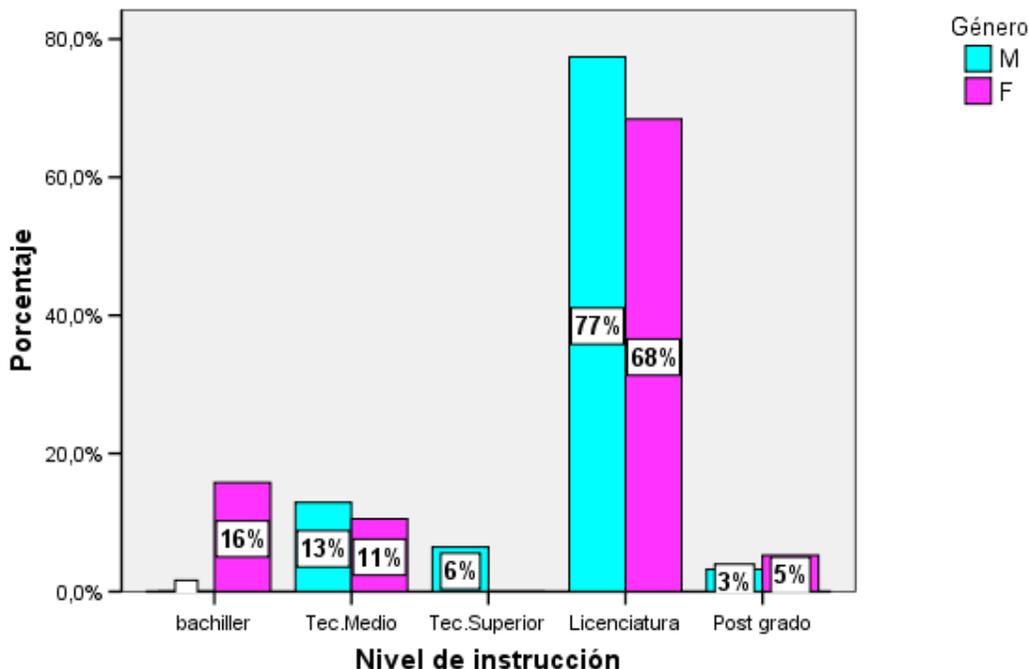
| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|----|------------|------------|
| Válidos | si | 28 | 56,0 |
| | no | 22 | 44,0 |
| Total | | 50 | 100,0 |

7.2.1.2. VARIABLES PROFESIONALES

La gran mayoría de la población masculina tiene una formación a nivel licenciatura en diferentes carreras (77%), seguido por un bajón al 13% de formación a técnico medio. Resaltar que al 0% se encuentra el nivel de bachiller. (Gráf. 4). La mayoría de los licenciados se encuentra entre 30 - 40 años, mismo dato que es moda de la investigación.

(Tabla 6)

GRAFICO 4.- DISTRIBUCION NIVEL DE INSTRUCCIÓN*GENERO



Por otro lado, el 68% de 19 mujeres (100%) son, a la par que los varones, licenciadas en diferentes áreas de estudio, seguido de la misma categoría varonil con un 11% es técnico medio. A nivel técnico superior no se encuentra ni una mujer. Es inversamente proporcional la relación existente entre las mujeres que continuaron sus estudios post grado (5%), como también las que no continuaron después del bachillerato (16%) (Gráf. 4).

Las edades de mujeres con licenciatura bordean los 30 - 40 años de edad. (Tabla 6). A nivel general, la población tiene como máximo un 74% de trabajadores con grado de instrucción “licenciatura” y como mínimo 6% “técnico superior” y “post grado”. (Tabla 7)

TABLA 5.- TABLA DE CONTINGENCIA NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y

EDAD*GENERO

| Recuento | | | Edad | | | | Total |
|----------|----------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 | 50-60 | |
| Género | Nivel de instrucción | | | | | | |
| M | Nivel de instrucción | Tec.Medio | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | | Tec.Superior | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | | Licenciatura | 5 | 9 | 6 | 4 | 24 |
| | | Post grado | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | 9 | 11 | 7 | 4 | 31 | |
| F | Nivel de instrucción | bachiller | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | Tec.Medio | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | Licenciatura | 3 | 6 | 4 | 0 | 13 |
| | | Post grado | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | Total | 7 | 7 | 4 | 1 | 19 | |

TABLA 6.- DISTRIBUCION NIVEL DE INSTRUCCIÓN * GENERAL

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|--------------|------------|------------|
| Válidos | bachiller | 3 | 6,0 |
| | Tec.Medio | 6 | 12,0 |
| | Tec.Superior | 2 | 4,0 |
| | Licenciatura | 37 | 74,0 |
| | Post grado | 2 | 4,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

7.2.1.3. VARIABLES OCUPACIONALES

Son las encargadas de dotar a la investigación de un panorama más laboral, y a emparar al lector en qué espacio físico o subjetivo se encuentran inmersos los trabajadores, lo que a posterior podrá afectar en la aparición de algunos síntomas de estrés laboral.

La población masculina ocupa en su mayoría cargos de “técnicos profesionales” (38.7%), seguido con un 32.3% del cargo como “técnico”. En cambio, la población femenina tiene una igualdad en cuanto a porcentajes en “técnico profesional” y “técnico” (26.3%), esto implica, en ambos grupos, que pueden trabajar en cualquier área no específica de la institución pública “ministerio”, y no siempre de acuerdo a la profesión estudiada, pero si a nivel licenciatura, indican; también un porcentaje significativo en cuanto a ser “responsables de un área.” (Tabla 8). A nivel general, se percibe mayores trabajadores a contrato en los técnicos profesionales (34%) seguido por técnicos (30%) (Tabla 9).

TABLA 7.- DISTRIBUCION CARGO LABORAL * GENERO

Cargo que ocupa en la Institución

| Género | | | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|---------|-----------------------------|------------|---------------|
| M | Válidos | Resp. de Area | 2 | 6,5 |
| | | Coordinador | 3 | 9,7 |
| | | Supervisor | 2 | 6,5 |
| | | Téc. Profesionales | 12 | 38,7 |
| | | Téc. en salud (P. de salud) | 2 | 6,5 |
| | | Técnicos | 10 | 32,3 |
| | | Total | 31 | 100,0 |
| | | F | Válidos | Resp. de Area |
| Coordinador | 1 | | | 5,3 |
| Supervisor | 2 | | | 10,5 |
| Téc. Profesionales | 5 | | | 26,3 |
| Téc. en salud (P. de salud) | 2 | | | 10,5 |
| Técnicos | 5 | | | 26,3 |
| Total | 19 | | | 100,0 |

TABLA 8.- DISTRIBUCION CARGO LABORAL * GENERAL

Cargo que ocupa en la Institución

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-----------------------------|------------|------------|
| Válidos | Resp. de Area | 6 | 12,0 |
| | Coordinador | 4 | 8,0 |
| | Supervisor | 4 | 8,0 |
| | Téc. Profesionales | 17 | 34,0 |
| | Téc. en salud (P. de salud) | 4 | 8,0 |
| | Técnicos | 15 | 30,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

Realizando la relación entre el cargo que ocupan y el nivel de instrucción, se percibe algunos datos curiosos, 5 varones tienen “licenciatura” y trabajan como “técnicos” (el trabajar como técnico indica haber salido bachiller o haber estudiado una carrera a nivel técnico, sea medio o superior. Y para optar a cargo con mayor responsabilidad, es

necesario tener un nivel de licenciatura o post grado, preferentemente, `pero en la muestra se observa una mujer bachiller como supervisora de Programa (tabla 10).

TABLA 9.- TABLA DE CONTINGENCIA NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y CARGO LABORAL *GENERO

| Recuento | | | Cargo que ocupa en la Institución | | | | | | Total |
|----------|----------------------|--------------|-----------------------------------|-------------|------------|--------------------|-----------------------------|----------|-------|
| Género | | | Resp. de Area | Coordinador | Supervisor | Téc. Profesionales | Téc. en salud (P. de salud) | Técnicos | |
| M | Nivel de instrucción | Tec.Medio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | | Tec.Superior | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | | Licenciatura | 1 | 3 | 1 | 12 | 2 | 5 | 24 |
| | | Post grado | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 10 | 31 |
| F | Nivel de instrucción | bachiller | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| | | Tec.Medio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | Licenciatura | 4 | 1 | 0 | 5 | 2 | 1 | 13 |
| | | Post grado | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 19 |

Finalmente, entre las variables ocupacionales se encuentra el aproximado de ingresos económicos que perciben los trabajadores, y hablar de economía se torna complejo por el nivel de privacidad coyuntural que tiene la misma, por ello el nivel de dispersión que se tiene (tabla 11). El porcentaje mayor en los varones es de 25.8% equivalente al rango Bs. 2500 - 3000 seguido de Bs. 4000 o más (22.6%). En cambio en la población femenina si bien hay dispersión existe un nivel relativamente lejano al de los otros: Bs. 2500 - 3000 seguido por una diferencia amplia de 3 rangos con igual porcentaje (ver tabla 11).

TABLA 10.- DISTRIBUCION INGRESOS MENSUALES * GENERO

Ingresos económicos mensualmente

| Género | | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|---------|------------|------------|---------------|
| M | Válidos | 1500- 2000 | 6 | 19,4 |
| | | 2000- 2500 | 4 | 12,9 |
| | | 2500- 3000 | 8 | 25,8 |
| | | 3000- 3500 | 5 | 16,1 |
| | | 3500- 4000 | 1 | 3,2 |
| | | 4000 o más | 7 | 22,6 |
| | | Total | 31 | 100,0 |
| | | F | Válidos | menos de 1500 |
| 1500- 2000 | 3 | | | 15,8 |
| 2000- 2500 | 3 | | | 15,8 |
| 2500- 3000 | 7 | | | 36,8 |
| 3000- 3500 | 3 | | | 15,8 |
| 4000 o más | 1 | | | 5,3 |
| Total | 19 | | | 100,0 |

Haciendo un cruce entre ingresos mensuales y cargo laboral con la trasversal género, se tienen datos donde no concuerda el grado de responsabilidad del cargo con lo que percibe económicamente el trabajador, en especial se puede observar lo mencionado en el género femenino ya que son la mayoría quienes se encuentran como responsables de área (tabla12) viéndose que un 22.6% de varones percibe el máximo sueldo que es mínimo Bs. 4000, contra un 5.3% que equivale a 1 de 19 mujeres que percibe los mismo. (Tabla 11).

TABLA 11.- TABLA DE CONTINGENCIA CARGO LABORAL E INGRESOS ECONOMICOS MENSUALES*GENERO

| Recuento | | | Ingresos económicos mensualmente | | | | | | Total | |
|----------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------|------------|
| Género | | | menos de 1500 | 1500- 2000 | 2000- 2500 | 2500- 3000 | 3000- 3500 | 3500- 4000 | | 4000 o más |
| M | Cargo que ocupa en la Institución | Resp. de Area | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| | | Coordinador | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| | | Supervisor | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | | Téc. Profesionales | | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 12 |
| | | Téc. en salud (P. de salud) | | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | Técnicos | | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | | Total | | 6 | 4 | 8 | 5 | 1 | 7 | 31 |
| F | Cargo que ocupa en la Institución | Resp. de Area | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | | 1 | 4 |
| | | Coordinador | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | | 0 | 1 |
| | | Supervisor | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | | 0 | 2 |
| | | Téc. Profesionales | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | | 0 | 5 |
| | | Téc. en salud (P. de salud) | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | | 0 | 2 |
| | | Técnicos | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | | 0 | 5 |
| | | Total | | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 1 | 19 |

En conclusión, las variables demográficas, en las que se encuentran las profesionales y ocupacionales o laborales, serán clave para el posterior análisis del comportamiento de las variables de estudio: personalidad y estrés, por inestabilidad laboral. Los datos que se pidieron a los evaluados, fueron en base a teorías del estrés (Robbins 1996, Chiavenatto 1999, Leibovich 2006) haciendo referencia a algunas variables propias del individuo o de su situación laboral, afectaran o dotaran de explicación para un determinado resultado final.

7.2.2. VARIABLES DE ESTUDIO

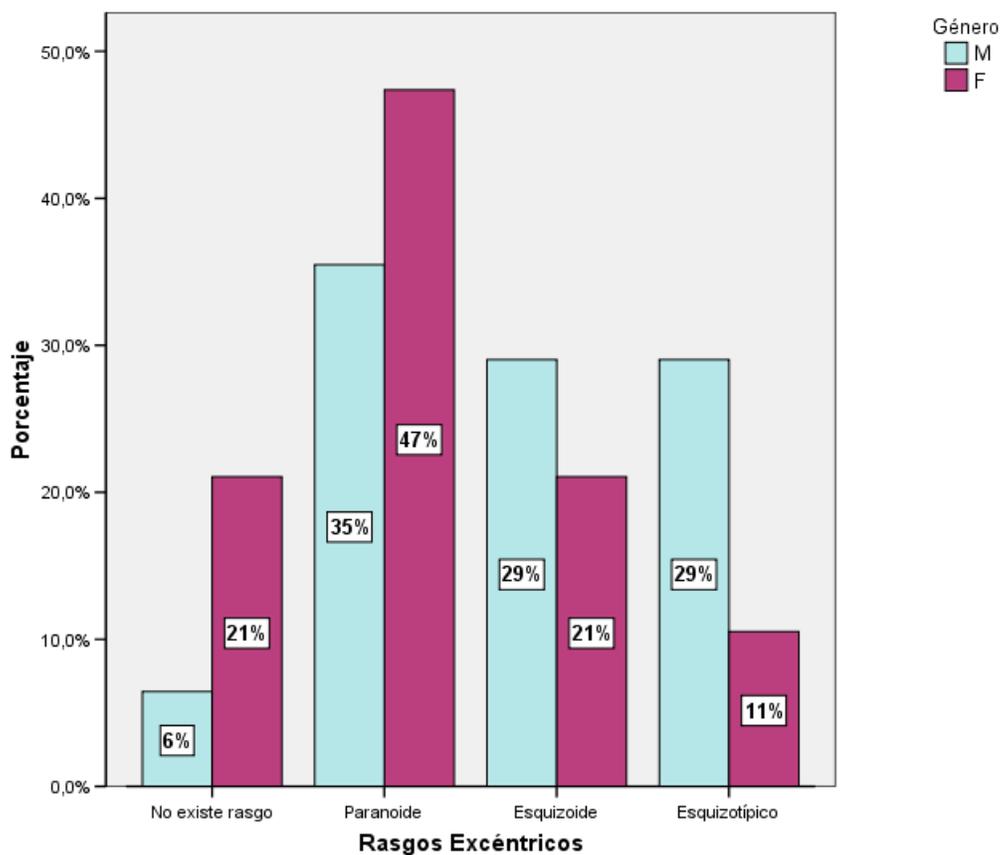
7.2.2.1. PERSONALIDAD.- Rasgos preponderantes de Personalidad por Clúster según DSM-IV

En el clúster A o primer grupo de personalidad, llamado también “excéntrico” por tener un patrón penetrante en la cognición (sospecha), expresión (lenguaje extraño) y relación (con los otros) atípica (aislamiento) (Millon 1998, DSM-IV 1995). Se encuentran los rasgos de personalidad: paranoide, esquizoide y Esquizotípico. El primero, caracterizado por la suspicacia y la desconfianza hacia los demás; el segundo, personas que se aíslan de las relaciones sociales y que no expresan muy fácilmente sus sentimientos y finalmente los rasgos Esquizotípico quienes tiene un comportamiento y pensamiento extraño (Buscar más características en: Sustento Teórico).

En los resultados, los rasgos paranoides son preponderantes tanto en hombres como en mujeres (M=35%; F=47%). Los demás datos se dispersan en los demás rasgos y en el ítem “no existe rasgo”, por tanto, no se toma en cuenta como preponderante de este clúster. (Gráf. 5).

A nivel general, se puede observar un 40% de conductas o ideas de desconfianza hacia el ambiente (paranoide) seguido por un 26% de rasgos esquizoides que no son significantes por los bajos porcentajes visto en el esparcimiento de los otros rasgos.

GRAFICO 5.- DISTRIBUCION DE PERSONALIDAD CLUSTER A*GENERO



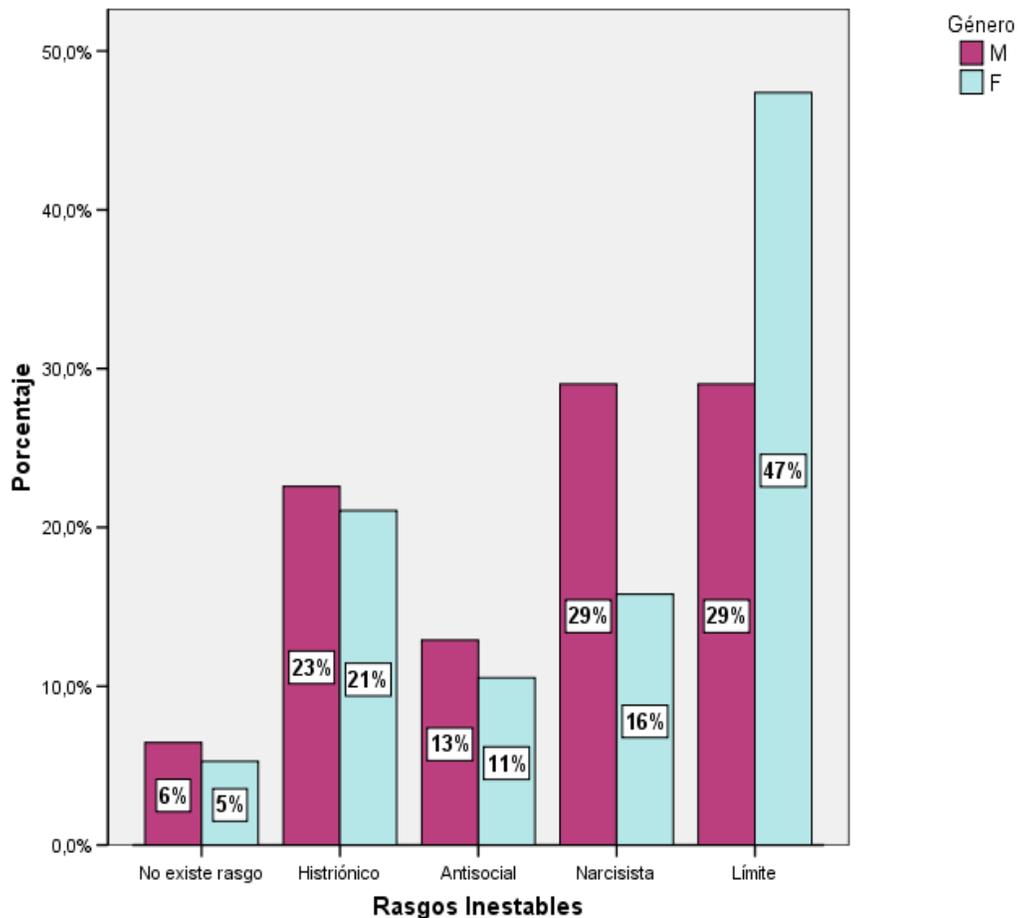
El *clúster B* o segundo grupo de personalidades “inestables” (Millon 1998) agrupan a cuatro rasgos con estas características. El primero con un patrón de teatralidad o emotividad excesiva, el segundo y dentro de los parámetros de la norma, sujetos que no gustan en obedecer las normas; el rasgo narcisista, aquél que busca la admiración de su entorno; finalmente el rasgo más complejo de personalidad, ya que se lo confunde con varios (Vargas, 2008) el “límite” se caracteriza por ser inestable en la mayoría de sus ámbitos de relación. (Buscar más características en: Sustento Teórico)

Se encuentran las mujeres con un 47% de rasgos límites en su personalidad, seguido de un 21% (porcentaje significativo) en la personalidad histriónica, siendo complementarias una de la otra (DSM-IV, 1995) (Gráf. 6)

Los varones, similar al anterior clúster, tienen rasgos dispersos: narcisista y límite (29%), seguido de histriónico (23%). según Millon, si existe esta dispersión, la personalidad límite está en primer lugar, luego la narcisista, puesto que la persona límite rasgos de las demás personalidades, lo que explicaría también la dispersión del cuadro 5 (Vargas, tesis 2008)

En el 100% de la población existen rasgos límites como predominantes (36%) seguido de rasgos narcisistas (24%) por tener una incidencia elevada también en mujeres, pero no más que el rasgo límite (DSM-IV 1995, Vargas 2008). Tomar en cuenta la dispersión existente en los resultados generales.

GRAFICO 6.- DISTRIBUCION DE PERSONALIDAD CLUSTER B *GENERO



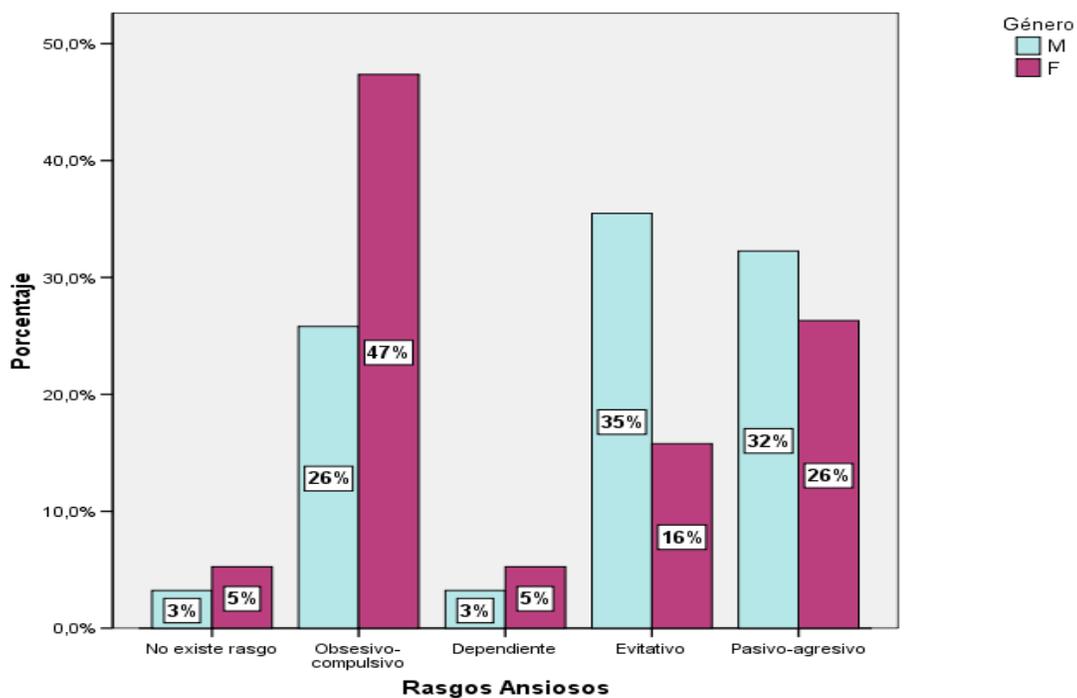
El *clúster C* o “ansioso” alberga a rasgos de personalidad con un patrón de temor inusual, en especial en las relaciones personales, se encuentran las personalidades por evitación, dependencia, obsesivo compulsivo y pasivo agresivos. (DSM-IV, 1995)

Se observa nuevamente una marcada diferencia en las mujeres, siendo la conducta rígida y el orden lo que predomina en su conducta hacia los demás, mismas que son características en la personalidad obsesiva compulsiva (47%), seguidamente, de la

personalidad pasiva agresiva (26%): “las mujeres tienen a tener conductas disfrazadas de amabilidad” (Millon, 1998).

En cuando a los varones, nuevamente existe esta dispersión en los rasgos, siendo que predominan las conductas de evitación (35%) en relaciones sociales por la baja autoestima que implica, le sigue un 32% en rasgos pasivo agresivo, al igual que en la población femenina. (Gráf. 7) En general, las personalidades obsesivas compulsivas (34%) y pasivo agresiva (30%) son las sobresalientes en este clúster, tomando el detalle de la dispersión.

GRAFICO 7.- DISTRIBUCION DE PERSONALIDAD CLUSTER C*GENERO



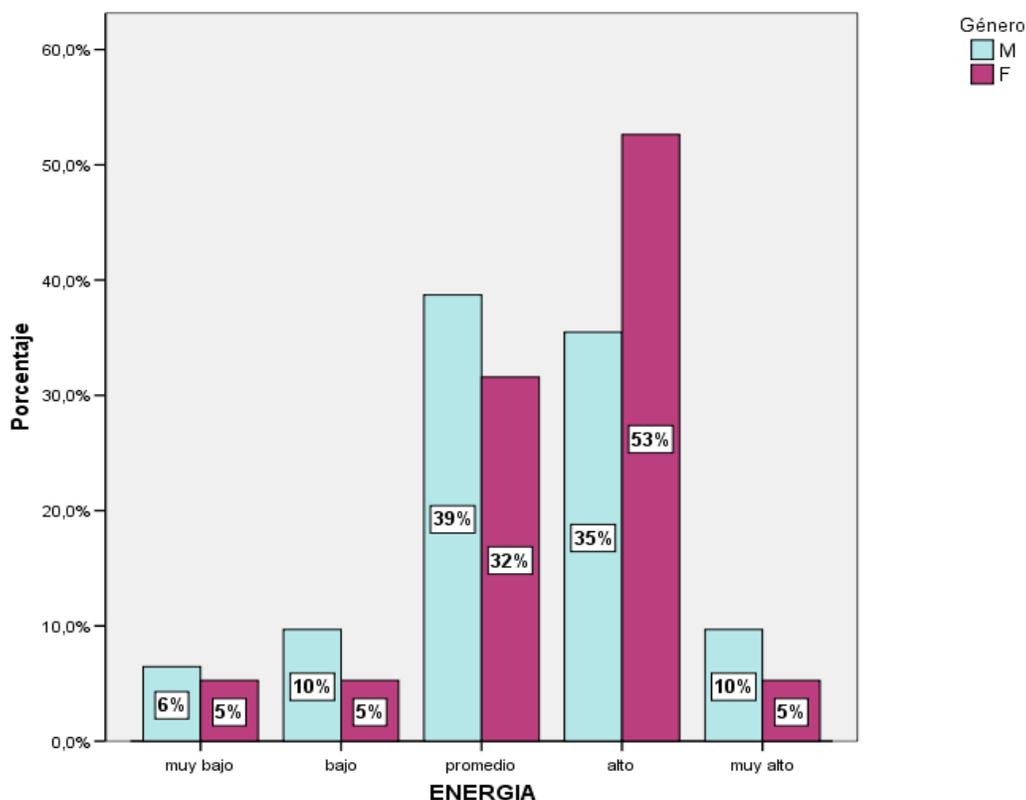
Descriptivamente, se identificaron los rasgos de personalidad de los trabajadores de una Institución Pública Normativa, colocándolos dentro los clúster A (excéntricos), clúster B (inestables emocionalmente) y clúster C (ansiosos), según clasificación del Inventario de Personalidad DSM-IV.

En el mismo se encontró dispersión en los porcentajes de los varones y una coincidencia de porcentaje en las mujeres (47%) siendo los rasgos preponderantes a nivel general: clúster A: paranoide, clúster B: limite y clúster C: obsesivo compulsivo.

7.2.2.2. Dimensiones y subdimensiones preponderantes de Personalidad según BFQ

Una de las características de esta dimensión “energía” propuesta por los teóricos dimensionales (Eysenck 1976, McCrae y Costa 1987, Caprara 1998) es la extroversión, personas que gustan relacionarse con su ambiente, muchas veces intrépidas, sin meditar en las consecuencias. En poblaciones femeninas es característico este rasgo, al igual que en la presente investigación donde existe un alto nivel (o rasgo preponderante en términos de Millon) del rasgo de energía (53%), al contrario de los varones, quienes tienen características de la misma en un nivel promedio (39%) o como rasgo secundario o leve de personalidad (Gráf. 8). En términos generales: el rasgo de energía esta con un alto nivel (42%), siendo parte fundamental de la personalidad de los sujetos examinados

GRAFICO 8.- DISTRIBUCION DE PERSONALIDAD ENERGIA*GENERO



En la dimensión de energía, se encuentran dos subdimensiones, la primera con base más conductual, predominando los rasgos en el comportamiento y la segunda rasgos más cognitivos, traducidos en pensamientos en el sujeto. Así como las mujeres obtuvieron un mayor porcentaje alto en energía, se puede identificar que “dinamismo” hay un promedio de rasgos (secundario) (24%), mas en “dominancia” aunque el promedio haya bajado (16%), se encuentra como rasgo alto. Al contrario de los varones quienes tienen un 18% en rasgos leves (que tienden a no influir su personalidad) de dinamismo, y un rasgo muy alto en dominancia (28%). (Gráf. 9 y 10) Por tanto las mujeres mostraron sus rasgos a nivel conductual: entusiasmo y facilidad de palabra, mas los varones serán más

cognitivos: necesidad de imponerse, sobresalir. (Caprara, 1998). En general se tiene a un 40% de los trabajadores públicos con rasgos secundarios (promedio) de “dinamismo” y un 44% (nivel alto) en “dominancia”, siendo el segundo el rasgo preponderante dentro de la dimensión de energía.

GRAFICO 9.- DISTRIBUCION DE SUBDIMENSION DINAMISMO *GENERO

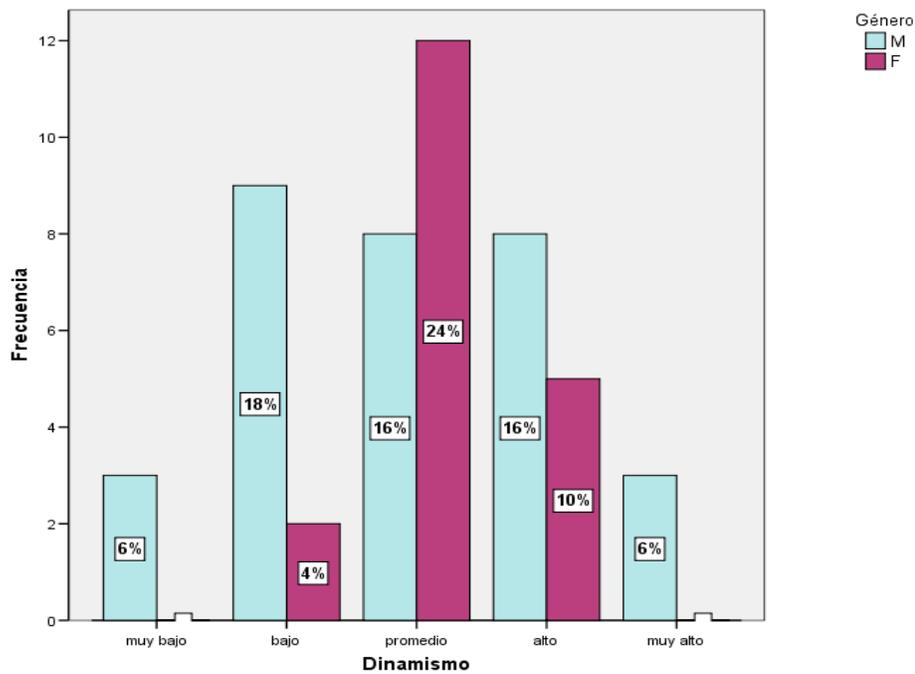
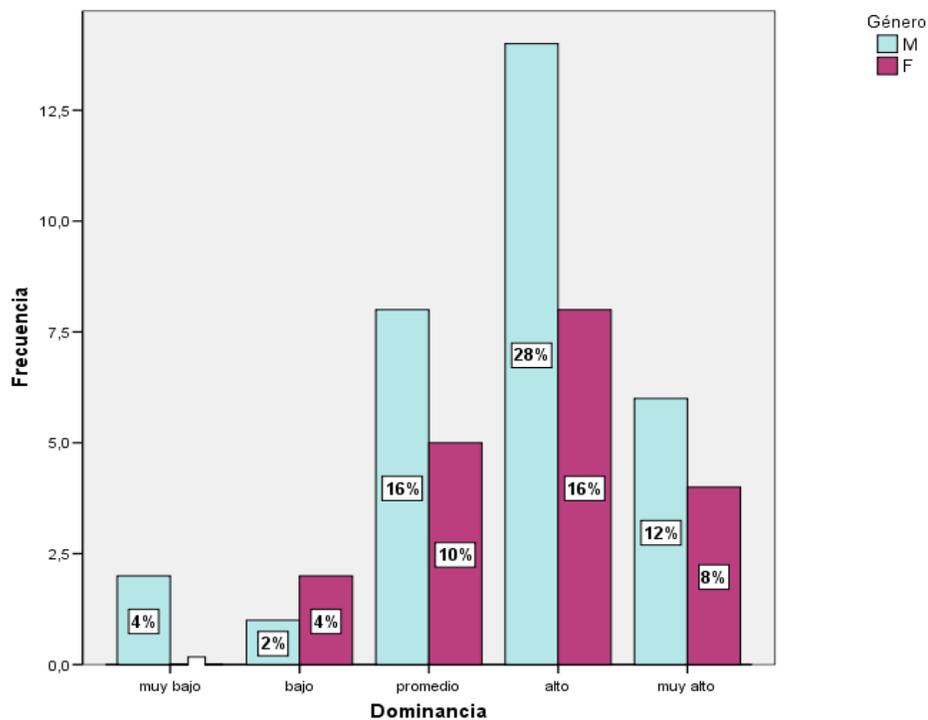


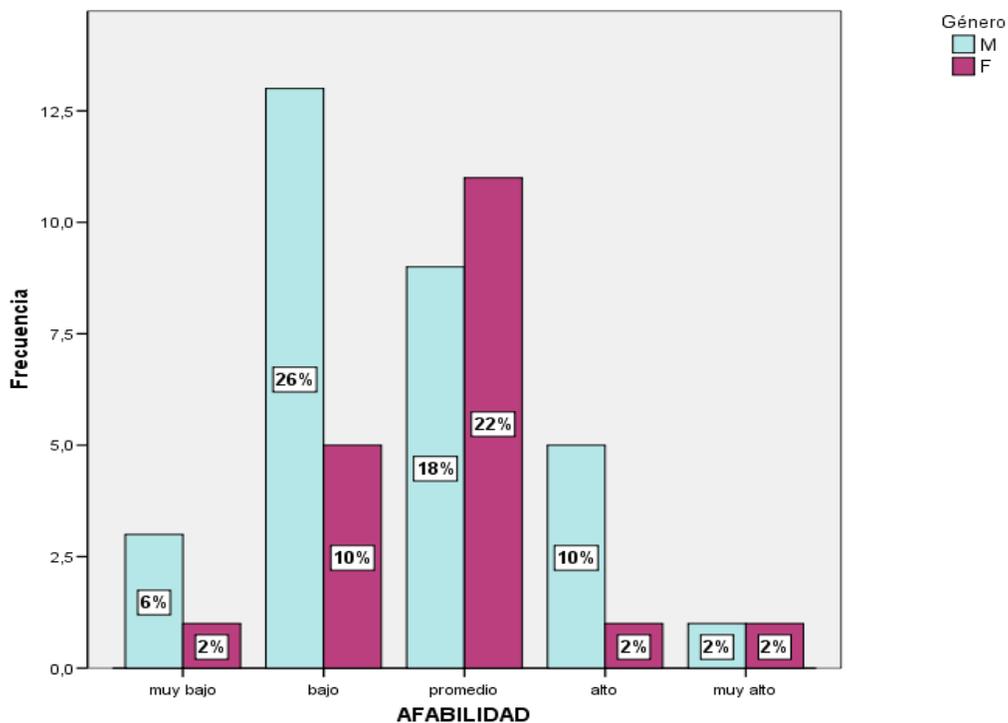
GRAFICO 10- DISTRIBUCION SUBDIMENSION DOMINANCIA*GENERO



Continuando se tiene a “afabilidad” como segunda dimensión de personalidad, su rasgo principal, la empatía, la amabilidad. La población masculina no tiene este rasgo en su personalidad (26%), pudiendo ser que muestren conductas poco generosas o altruistas, sujetos poco expresables. Al contrario las mujeres tienen como rasgo secundario o leve (22%), ya que en ocasiones podrían mostrarse afables como en otras hostiles (Digman, 1990). (Gráf. 11)

En términos generales se observa que la dimensión “afabilidad” es un rasgo secundario (40%) con tendencias a no ser llamativo en los rasgos de personalidad del 100% de la muestra.

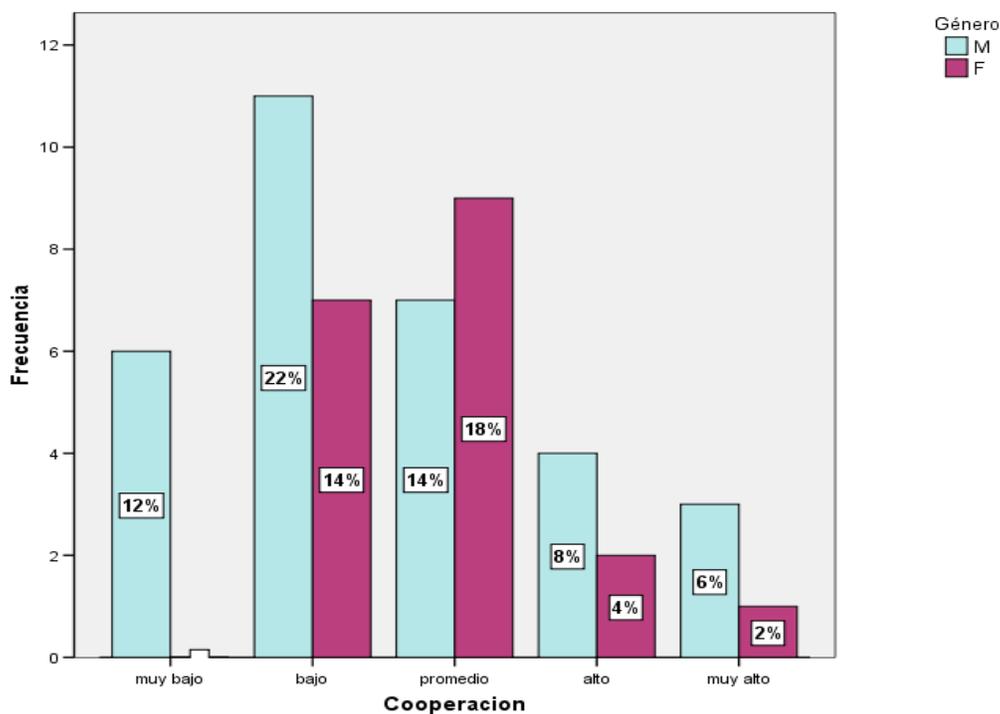
GRAFICO 11- DISTRIBUCION DIMENSION AFABILIDAD*GENERO



Al igual que la primera dimensión, “afabilidad” tiene dos subdimensiones: “cooperación” y “cordialidad”. En los varones concuerda la primera con la dimensión general, un 22% de sujetos no son cooperativos y posiblemente se aíslen (Millon, 1998). Las mujeres con 18% tienden a ser empáticas y cooperativa, como en ocasiones no, ya que tienden a ser rasgo más que leves (Gráf. 12)

A nivel general los rasgos de la población en la subdimensión “cooperación” son bajos (36%) es decir que no influyen en su comportamiento diario, en especial en el ámbito laboral.

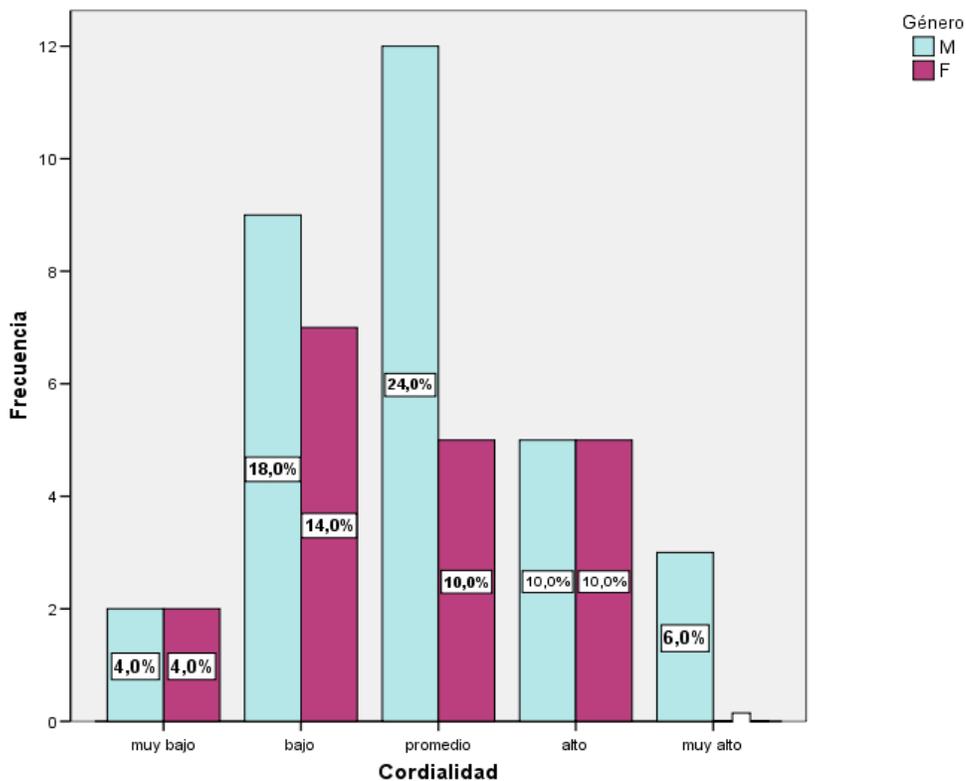
GRAFICO 12- DISTRIBUCION SUBDIMENSION COOPERACION*GENERO



Al contrario los varones se muestran más cordiales y amables en ciertas ocasiones, (24%) tendiendo a no pensar o actuar de ese modo. En la población femenina la cordialidad no es tomada en cuenta, tendiendo a ser poco compañeras en el ambiente laboral. (-14%).la correlación negativa es correlativa con los rasgos pasivo agresivos (Caprara, Millon 1998) (Gráf.13)

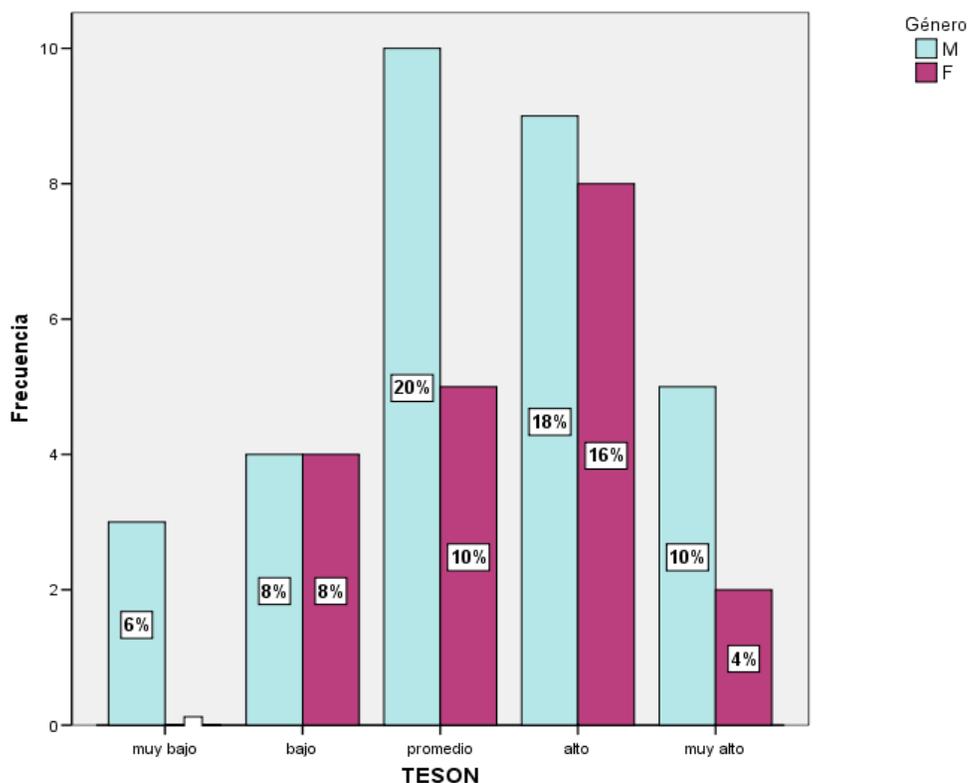
En términos generales, se tiene en la dimensión de afabilidad como rasgo secundario a cordialidad, acto más pasivo a nivel cognitivo (Digman, 1990)

GRAFICO 13- DISTRIBUCION SUBDIMENSION CORDIALIDAD*GENERO



La capacidad de autorregulación o autocontrol es propia de personas que en su estructura de personalidad tienen la dimensión de “tesón”. Los varones tienen este rasgo como secundario (20%) con tendencias a ser rasgo preponderante (18%). Las mujeres son más perseverantes y reflexivas (16%) lo que tenderá en ocasiones a ser rasgo secundario (10%) (Gráf. 14)

GRAFICO 14- DISTRIBUCION DIMENSION TESON*GENERO

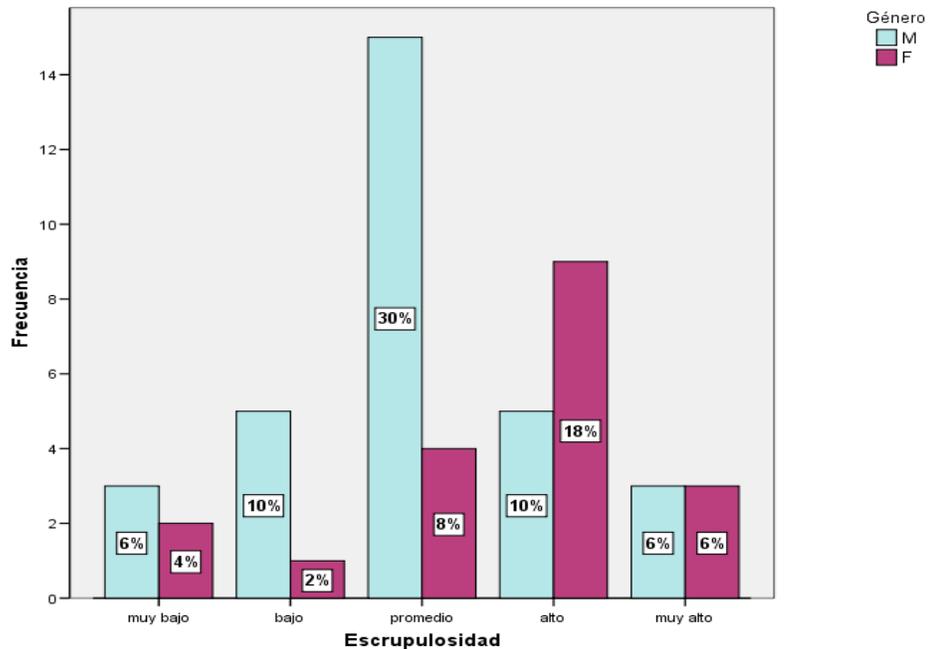


Las subdimensiones serán; escrupulosidad (meticulosidad, orden) y la perseverancia (persistencia y tenacidad en tareas laborales).

Varones tienen el orden como rasgo secundario de personalidad (30%) con tendencias hacia arriba y abajo (10%), es decir que su precisión, en ocasiones dependerá de los demás factores de su personalidad; al contrario, si bien las mujeres no tienen un alto porcentaje (18%), se encuentra la meticulosidad y la fiabilidad como rasgo preponderante (Gráf. 15)

GRAFICO 15- DISTRIBUCION SUBDIMENSION ESCRUPULOSIDAD*

GENERO

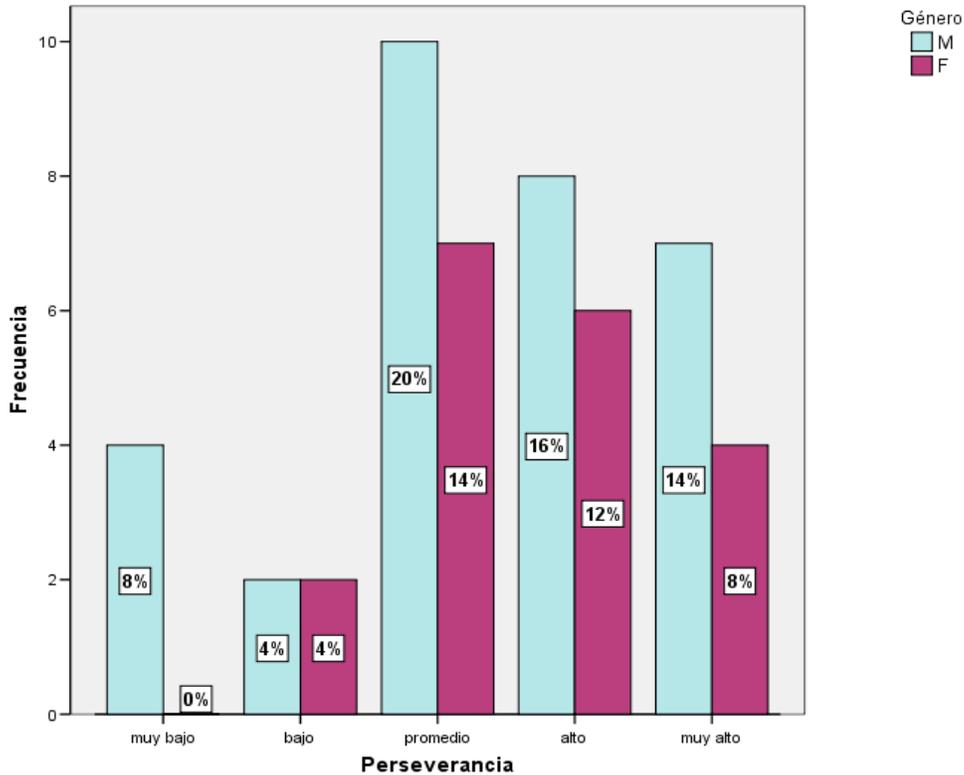


El no fallar a lo prometido se halla en esta subdimensión, siendo un rasgo secundario tanto en varones (20%) como en mujeres (14%) tendiendo a ser rasgos preponderantes de su personalidad. (Gráf. 16)

Mostrando los datos a nivel general, tanto varones como mujeres tienen las características de tesón en su personalidad como rasgo preponderante (34%). La subdimensiones: escrupulosidad (38%) y la perseverancia (34%) como rasgos secundarios en los trabajadores de la institución pública

GRAFICO 16- DISTRIBUCION SUBDIMENSION PERSEVERANCIA*

GENERO



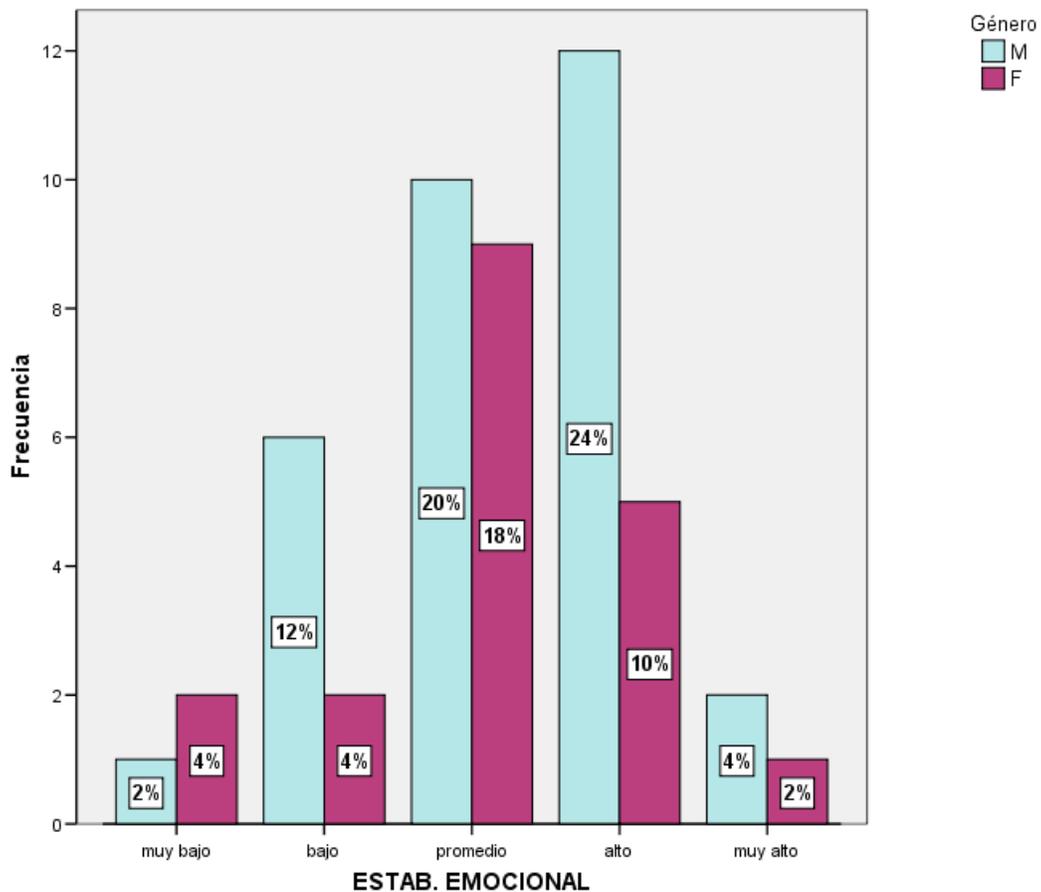
Una de las dimensiones más difícil de lograr (McCrae y Costa, 1987), los rasgos de estabilidad emocional se caracterizan por controlar la ansiedad, las emociones y resolver los problemas con serenidad.

Al contrario de los otros rasgos, esta dimensión muestra valores altos en ambos los rasgos secundarios y preponderantes. Los varones tienen a la estabilidad emocional como rasgo de personalidad (24%), lo que concuerda con los bajos niveles que

mostraron en afabilidad. Las mujeres como rasgo secundario (18%), ya que en ocasiones se mostraran ansiosas, concordando con los altos niveles en energía (Gráf. 17)

GRAFICO 17- DISTRIBUCION DIMENSION ESTABILIDAD EMOCIONAL *

GENERO



Toda la población trata de dar la impresión de un comportamiento y cognición estables, manejar cualquier conflicto que se les presente, en especial a nivel laboral. Aun así en los datos totales, se tiene a esta dimensión como rasgo secundario, ya que cualquier sujeto sometido a estrés tiende a descompensarse

El control de emociones es mayor en los varones (24%) tendiendo a la izquierda y en mujeres rasgos secundarios (20%) según la muestra diferenciada en género (Gráf. 18). El comportamiento de esta variable tiende a ser secundario (36%) a nivel total de la muestra

La mayoría de los varones puede controlar su ira y meditar la situación antes de reaccionar (28%) siendo rasgo preponderante en la personalidad del mismo; en mujeres 18% indica que son rasgos secundarios, que pueden hacerse notorio en diferentes circunstancias (Gráf. 19). A nivel general un 40% siendo rasgos secundarios.

GRAFICO 18- DISTRIBUCION SUBDIMENSION CONTROL DE EMOCIONES

*** GENERO**

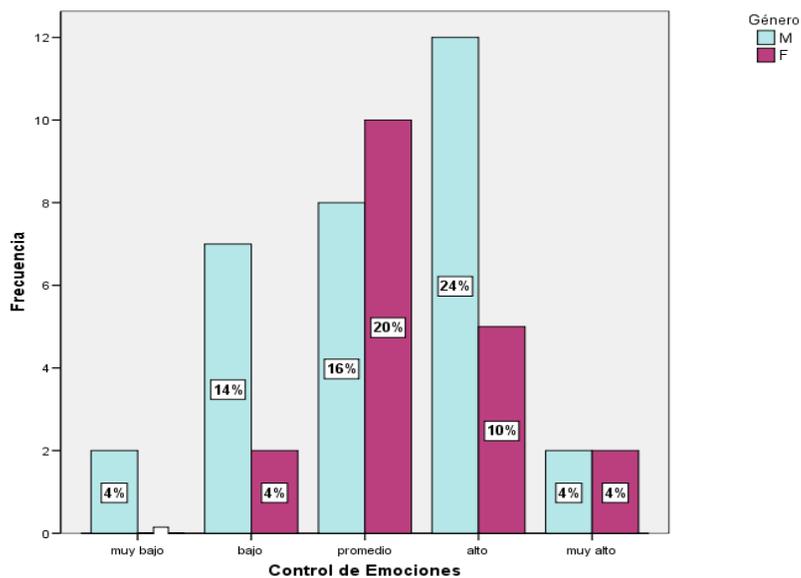


GRAFICO 19- DISTRIBUCION SUBDIMENSION CONTROL DE IMPULSOS *

GENERO

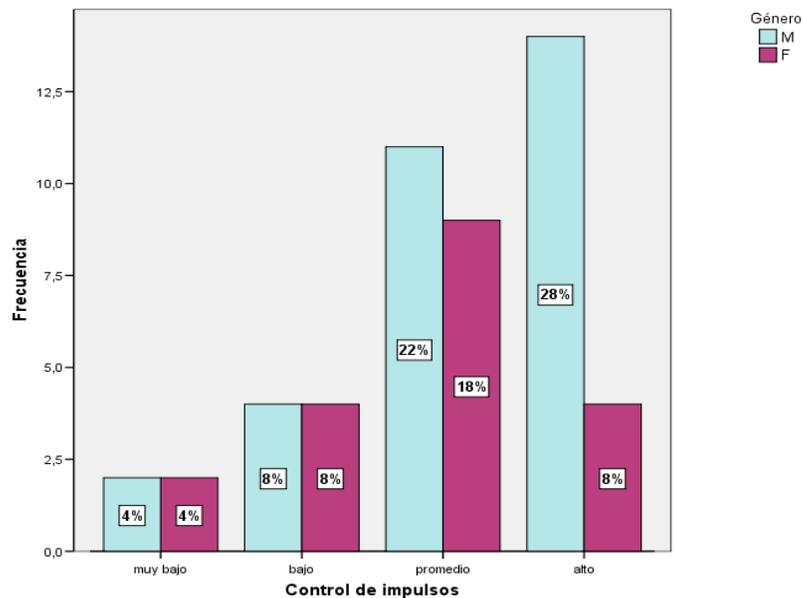
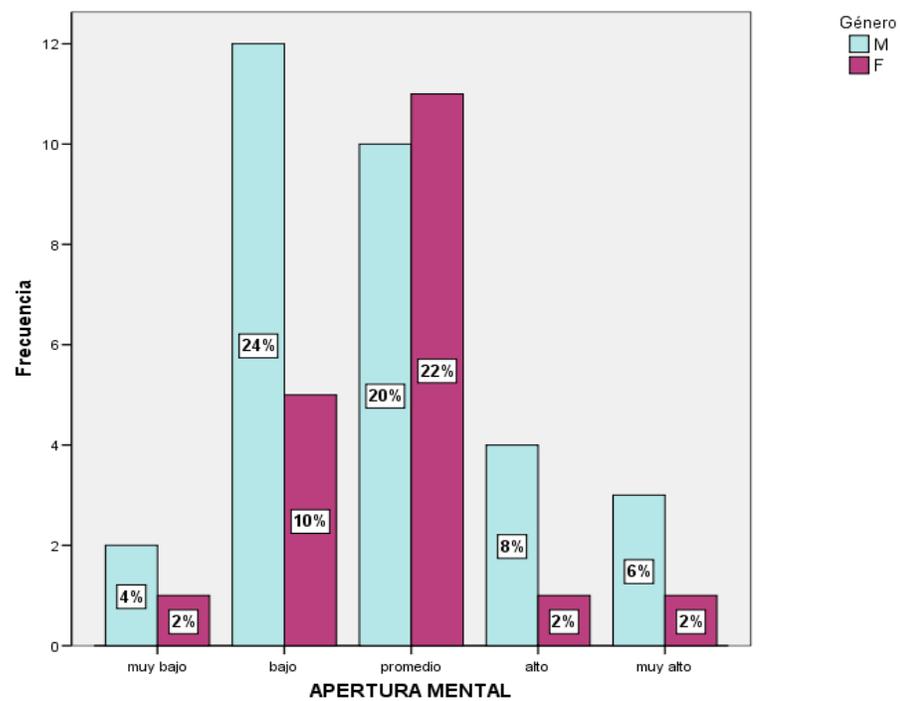


GRAFICO 20- DISTRIBUCION DIMENSION APERTURA MENTAL *GENERO



Se refiere a la capacidad que tiene el ser humano para moldear su aprendizaje, con interés en las cosas novedosas (Goldberg 1990). En los varones y en las mujeres no existe este rasgo como preponderante sino como rasgo leve (M=24%; F=10%) a secundario (M=20%; F=22%) (Gráf. 20).

Al igual que las otras dimensiones este cuenta con las subdimensiones: apertura a la cultura y apertura a la experiencia. La primera el afán de conocer cosas nuevas, en varones es un rasgo promedio (22%) y en mujeres existe bajo interés (16%). La segunda, la tolerancia hacia lo diferente: el sexo masculino es intolerante en algunas situaciones (30%), por otro lado las mujeres tienen este rasgo como promedio o secundario de personalidad (14%). (Graf. 21)

GRAFICO 21- DISTRIBUCION SUBDIMENSION APERTURA CULTURA

***GENERO**

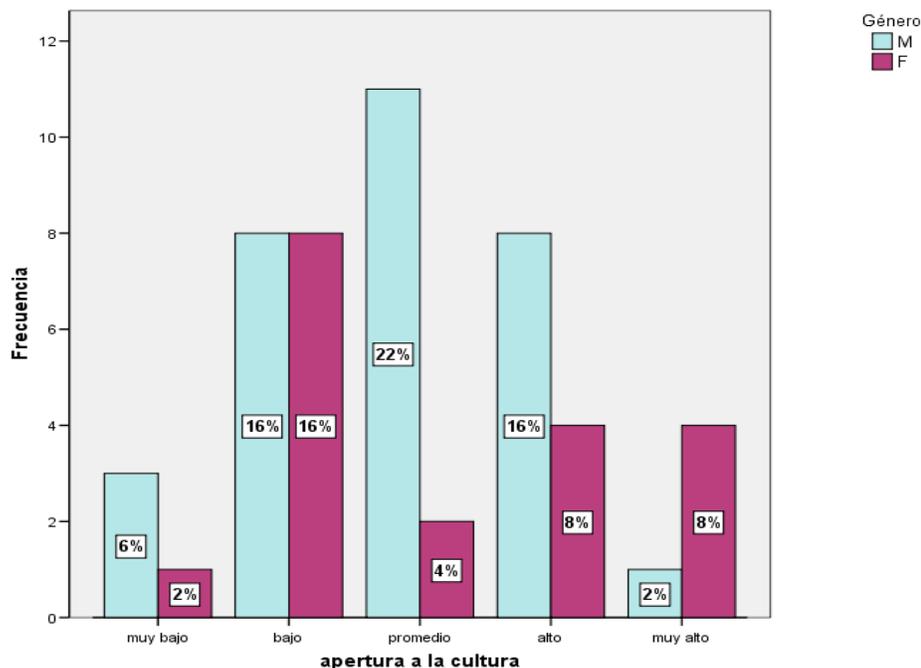
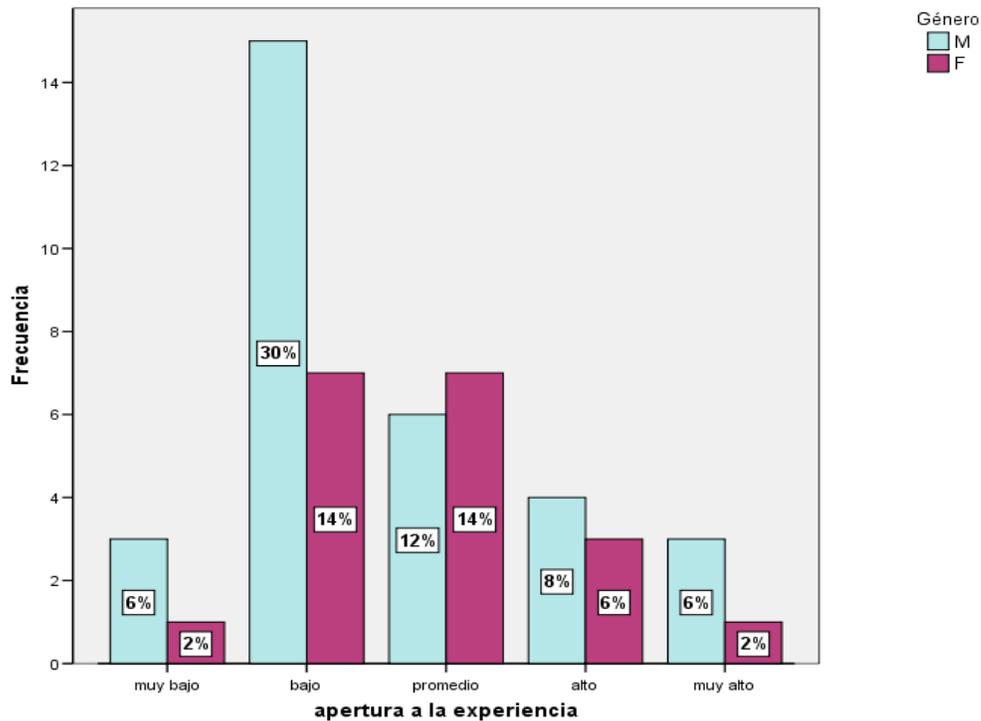


GRAFICO 22- DISTRIBUCION SUBDIMENSION APERTURA A LA EXPERIENCIA *GENERO

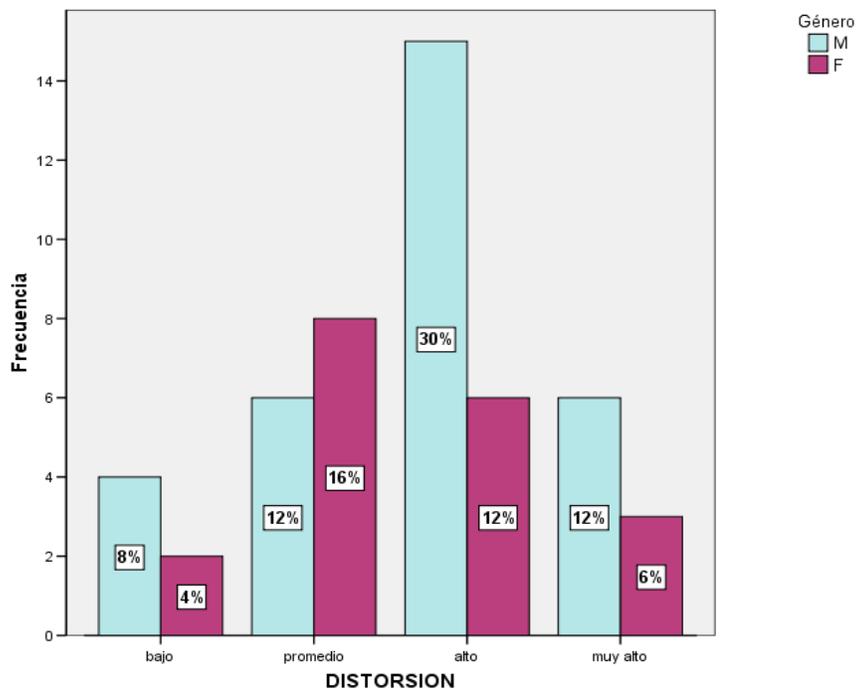


En datos generales, los rasgos de la dimensión “apertura mental” son considerados promedio o secundarios (42%), y las dimensiones de cultura (32%) y experiencia (44%) son considerados rasgos leves en contraposición con la estabilidad emocional que se tabulo, ya que en esta dimensión aparte de la inteligencia y ser conocedor de cosas, implica la tolerancia hacia lo nuevo y diferentes, cultura, decisiones, etc.

Finalmente, el cuestionario del BFQ, dota a la investigación de una escala de distorsión, su finalidad es identificar los cuestionarios falseados y la tendencia que tiene el sujeto de alterar las respuestas con el propósito de ofrecer una imagen falsa de sí mismo (Caprara, 1998).

Los varones muestran una puntuación elevada en la escala de distorsión (48%) lo cual introduce un sesgo positivo que indica una tendencia a negar defectos personales, tal como lo hacen las personalidades obsesivas compulsivas y/o la las personas con rasgos de la dimensión de tesón. Las mujeres proyectan un resultado libre de sesgo (42%), pero con una tendencia (31%) de falsear la información de forma positiva para la misma. (Graf. 23)

GRAFICO 23- DISTRIBUCION DIMENSION DISTORSION *GENERO



El nivel alto de distorsión de varones se debe relacionar con las diferentes personalidades e identificar el contexto por el cual las personas tienden a ofrecer una “buena imagen de su persona”

A nivel general, existe un alto nivel de distorsión (42%) con tendencias a la media (28%) lo que indica un sesgo que está en la norma y apoyo para la interpretación del comportamiento de la misma.

7.2.2.3. Personalidades de ambas pruebas tienden a distorsionar la información

TABLA 12 TABLA DE CONTINGENCIA * DISTORSION * PERSONALIDAD SEGÚN DSM-IV

Tabla de contingencia DISTORSION * Rasgos Preponderantes de Personalidad

Recuento
DISTORSION alto

| Rasgos Preponderantes de Personalidad | | | | | | | | | | | Total |
|---------------------------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-------|
| Pa | Esgz | Est | His | Ant | nar | lim | O-C | dep | evit | P-A | |
| 0 | 1 | 0 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 21 |

TABLA 13 TABLA DE CONTINGENCIA * DISTORSION * PERSONALIDAD SEGÚN BFQ

Tabla de contingencia DISTORSION * Rasgos preponderantes

Recuento
DISTORSION alto

| Rasgos preponderantes | | | | | Total |
|-----------------------|------------|-------|-----------------------|-----------------|-------|
| energia | afabilidad | teson | estabilidad emocional | apertura mental | |
| 6 | 2 | 10 | 3 | 0 | 21 |

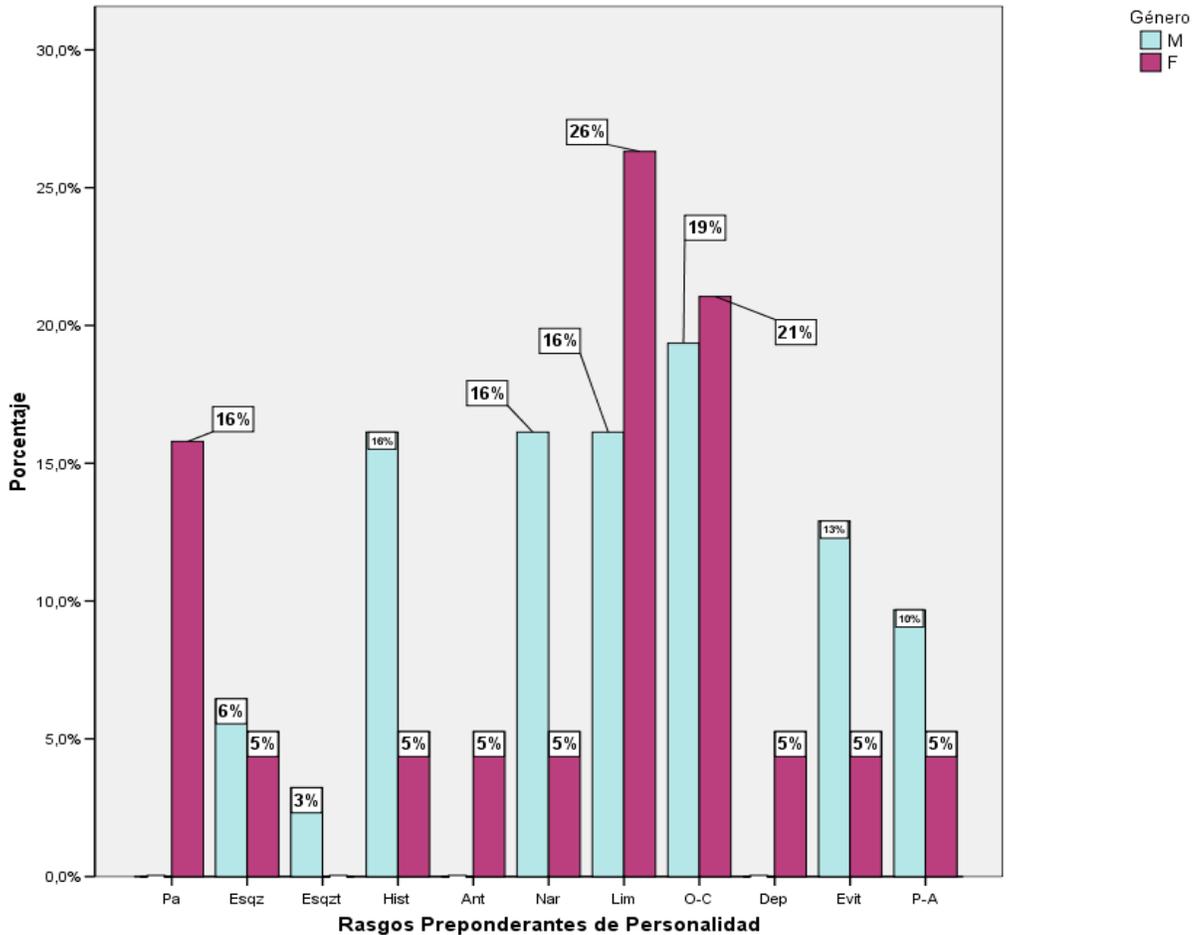
Se puede observar que las personalidades del clúster B y la personalidad obsesiva compulsiva, tienden a distorsionar la información al igual que la dimensión de tesón y energía, siendo los varones que tienden a tratar de dar una buena impresión

7.2.2.4. Rasgos de Personalidad preponderantes según DSM-IV y BFQ

Teniendo en cuenta a la personalidad desde una perspectiva dimensional y multiaxial (integral), se observa en los resultados de manera interpretativa las formas de comportamiento a nivel conductual, cognitivo y emocional de los sujetos de investigación.

Una vez más en los varones se observa la dispersión en cuanto a porcentajes, existiendo 3 modas (límite, narcisista, histriónico) al 16%) y un rasgo que sobresale con una diferencia del 3% donde los rasgos de una vida rígida, disciplinada y con la tendencia a la organización, son principales en los varones (19%) (Graf. 24)

GRAFICO 24- DISTRIBUCION DE RASGOS PREPONDERANTES DE PERSONALIDAD SEGÚN DSM- IV *GENERO



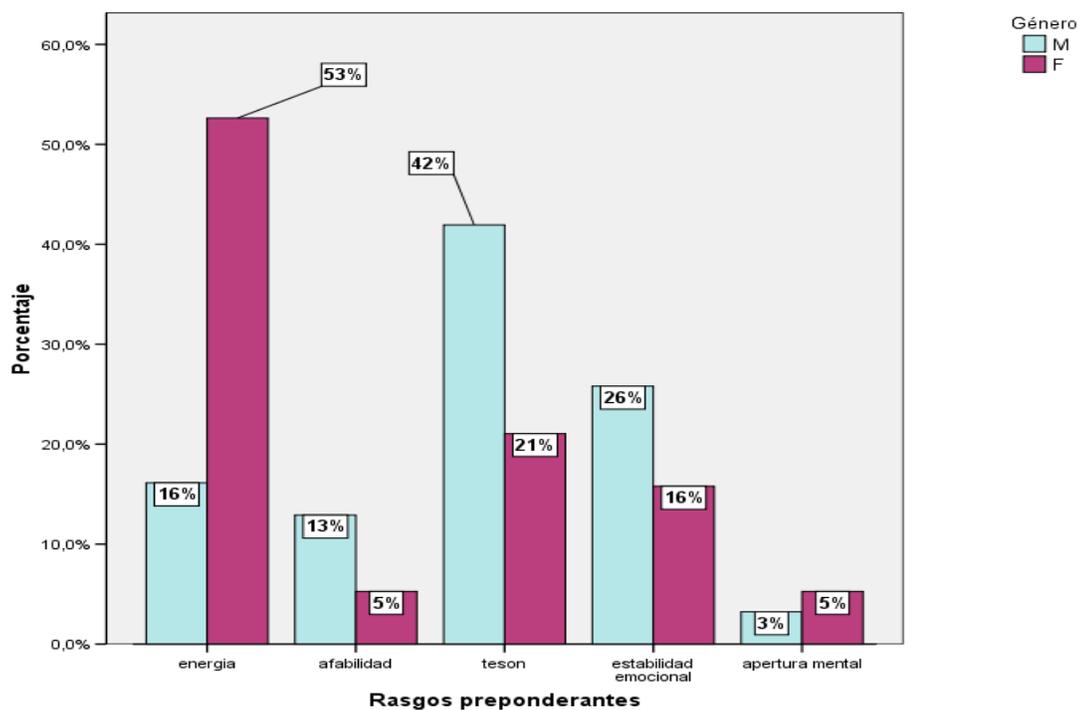
La población femenina muestra una tendencia a los rasgos del clúster B o inestables, los rasgos de la personalidad límite o limite, son preponderantes en las mujeres de esta población (26%), seguida de los rasgos obsesivos (21%) y paranoides (16%) (Graf. 24)

El comportamiento de la población en general será de orden y organización (10%) muchas veces afectados por los estados inestables que puedan presentar los rasgos

límites de la personalidad (10%). Se observa una dispersión de igual forma en ambos grupos, sobresaliendo el de varones como se observa en el grafico 24.

Por otro lado, en el cuestionario BFQ (1998) se tiene en cuenta las 5 dimensiones donde podrán ubicarse los rasgos de personalidad de los sujetos, teniendo como rasgo sobresalientes la escrupulosidad, el orden y la perseverancia (“tesón”, 42%) en varones y “energía” con rasgos extrovertidos y emotivos (53%) en las mujeres. (Graf. 25)

GRAFICO 25- DISTRIBUCION RASGOS PREPONDERANTES BFQ*GENERO



La dimensión de “tesón” (34%) y la dimensión de “energía” (30%) son las principales en el comportamiento que tendrá la población en especial en relación al trabajo.

Bajo la teoría de Allport (1961) y Millon (1998), se tiene a los rasgos secundarios o leves de la personalidad de los trabajadores, que si bien no son primordiales, son rasgos que se activan en algún momento de la vida del ser humano, en especial cuando se encuentra frente a situaciones estresantes (Vargas, 2008)

En general, la población presentará rasgos secundarios límites (18%) y evitativos (14%) en varones el rasgo Evitativo como secundario (16%) y en las mujeres el rasgo limite (26%)

TABLA 14 TABLA DE CONTINGENCIA*GENERO*RASGOS SECUNDARIOS DSM-IV

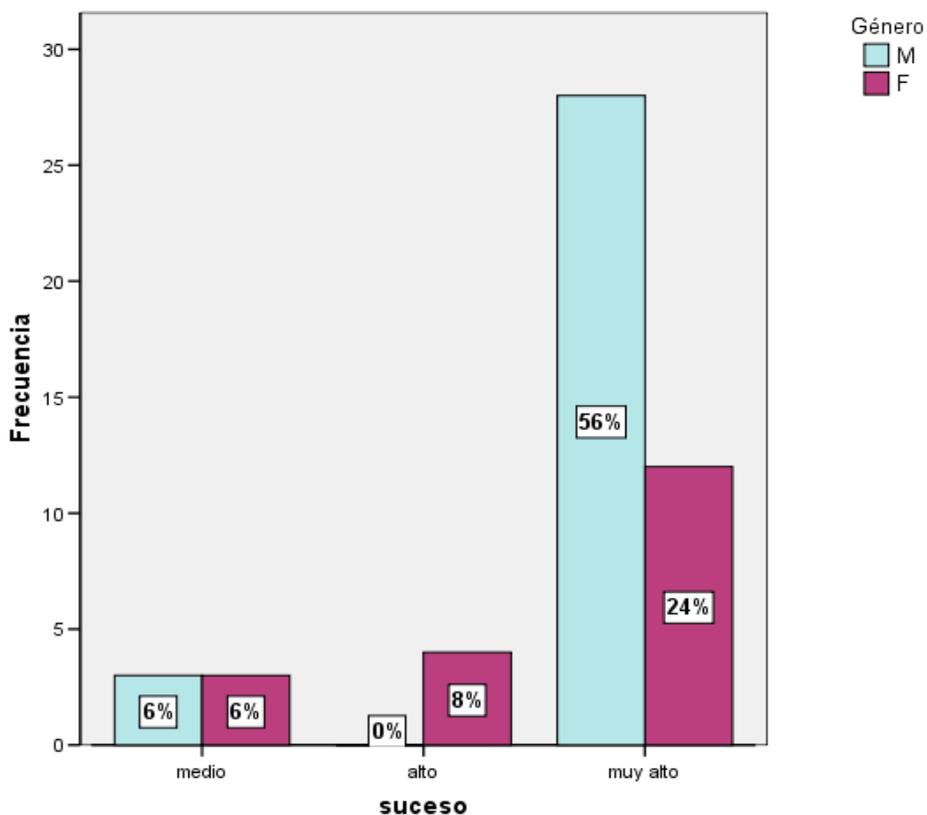
| Rasgos Secundarios de Personalidad | | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|---------|---------------------|------------|------------|
| M | Válidos | Paranoide | 2 | 6,5 |
| | | Esquizoide | 1 | 3,2 |
| | | Esquizotípico | 3 | 9,7 |
| | | Histrionico | 3 | 9,7 |
| | | Antisocial | 3 | 9,7 |
| | | narcisista | 4 | 12,9 |
| | | limite | 4 | 12,9 |
| | | obsesivo-compulsivo | 4 | 12,9 |
| | | evitativo | 5 | 16,1 |
| | | pasivoagresivo | 2 | 6,5 |
| | | Total | 31 | 100,0 |
| | | F | Válidos | Paranoide |
| Esquizoide | 1 | | | 5,3 |
| Esquizotípico | 1 | | | 5,3 |
| Histrionico | 2 | | | 10,5 |
| Antisocial | 1 | | | 5,3 |
| narcisista | 1 | | | 5,3 |
| limite | 5 | | | 26,3 |
| obsesivo-compulsivo | 2 | | | 10,5 |
| evitativo | 2 | | | 10,5 |
| pasivoagresivo | 3 | | | 15,8 |
| Total | 19 | | | 100,0 |

7.2.3. ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL

7.2.3.1. Frecuencia de estrés

La frecuencia con que perciben los trabajadores de la institución normativa los sucesos que provocan estrés es catalogada como “muy alta” (80%) (Tabla 33); siendo los varones que encuentran más situaciones estresantes en su medio laboral (56%) que la mujeres 24% (Graf. 26). Es decir, el 80% de la población se encuentra sobre el cuartil cuarto que implica un 100% interpretable estadísticamente del comportamiento que tendrán los otros sujetos.

GRAFICO 26- DISTRIBUCION FRECUENCIA DE SUCESOS ESTRESANTES SEGÚN IMPIL *GENERO



Los sucesos estresantes en la mayoría de la población son: problemas interpersonales, las molestias medio ambientales y los problemas económicos

TABLA 15 TABLA DE CONTINGENCIAS SUCESOS ESTRESANTES* SUCESO

Tabla de contingencia Sucesos Estresantes * suceso

Recuento

| | | suceso | | | Total |
|---------------------|-----|--------|------|----------|-------|
| | | medio | alto | muy alto | |
| Sucesos Estresantes | PI | 2 | 1 | 9 | 12 |
| | PS | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | MMA | 0 | 2 | 9 | 11 |
| | PE | 1 | 0 | 9 | 10 |
| | PF | 1 | 0 | 3 | 4 |
| | ME | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | MC | 2 | 0 | 7 | 9 |
| Total | | 6 | 4 | 40 | 50 |

La población masculina percibe con mayor frecuencia los problemas económicos al contrario de las mujeres que para ellas los sucesos más comunes son las molestias medio ambientales en alto y muy alta repetición.

TABLA 16 TABLA DE CONTINGENCIA* SUCESOS ESTRESANTES* SUCESO* GENERO

Tabla de contingencia Sucesos Estresantes * suceso estresante * Género

Recuento

| Género | | | suceso estresante | | | Total |
|--------|---------------------|-------|-------------------|------|----------|-------|
| | | | medio | alto | muy alto | |
| M | Sucesos Estresantes | PI | 2 | | 6 | 8 |
| | | PS | 0 | | 2 | 2 |
| | | MMA | 0 | | 6 | 6 |
| | | PE | 0 | | 7 | 7 |
| | | PF | 0 | | 3 | 3 |
| | | ME | 1 | | 4 | 5 |
| | | Total | | 3 | | 28 |
| F | Sucesos Estresantes | PI | 0 | 1 | 3 | 4 |
| | | PS | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | MMA | 0 | 2 | 3 | 5 |
| | | PE | 1 | 0 | 2 | 3 |
| | | PF | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | ME | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | MC | 1 | 0 | 3 | 4 |
| Total | | 3 | 4 | 12 | 19 | |

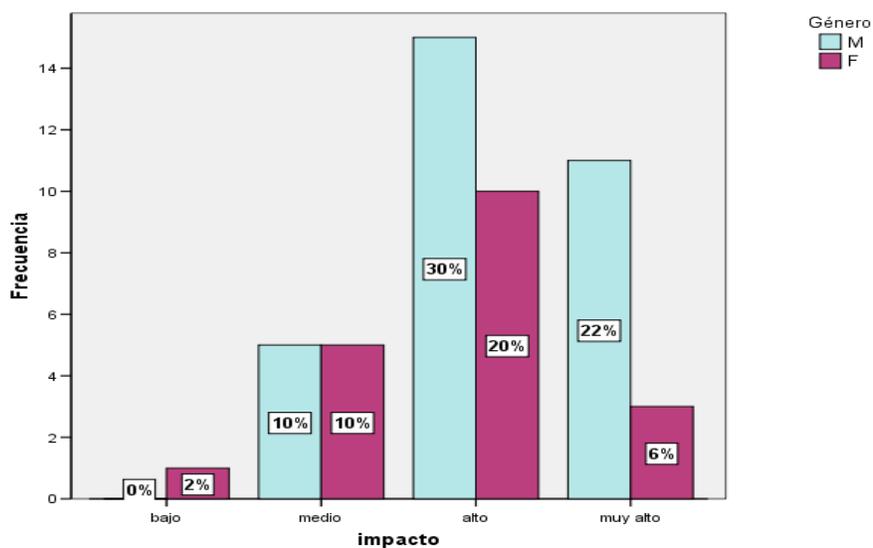
7.2.3.2. *Impacto del estrés*

Cuando se hace referencia a impacto, implica el grado de molestia que el individuo perciba sin importar la frecuencia del suceso, en la muestra de la investigación se observa un 50% de la población que siente un alto nivel de malestar por los sucesos estresantes, tendiendo su comportamiento hacia “muy alto” (28%). Es decir, un 50% de los trabajadores se encuentran en el tercer cuartil de los datos arriba de la media, lo que implica un 75% de malestar.

En esta categoría el comportamiento de los varones se mantiene en un nivel alto de malestar (30%) tendiendo a muy alto (22%); por otra parte la mujeres de mantenerse en niveles bajos, sube al mismo nivel que de los barones con un 20% con una tendencia a la media. (Graf. 26)

GRAFICO 27- DISTRIBUCION FRECUENCIA DE IMPACTO ESTRESANTES

SEGÚN IMPIL *GENERO



Los sucesos que provocan mayor malestar a nivel general sin tomar en cuenta la frecuencia, son las molestias medio ambientales,

TABLA 17 TABLA DE CONTINGENCIA* IMPACTO* SUCESOS ESTRESANTES

Tabla de contingencia Sucesos Estresantes * impacto

| Recuento | | impacto | | | | Total |
|-------------|-------|---------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Sucesos | PI | 0 | 4 | 5 | 3 | 12 |
| Estresantes | PS | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | MMA | 0 | 0 | 6 | 5 | 11 |
| | PE | 1 | 1 | 4 | 4 | 10 |
| | PF | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| | ME | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | MC | 0 | 4 | 3 | 2 | 9 |
| | Total | | 1 | 10 | 25 | 14 |

El suceso que trae muy alto nivel de estrés en los varones son las molestias medio ambientales, al igual que a las mujeres solo que en un nivel menor, causa un alto malestar.

TABLA 18 TABLA DE CONTINGENCIA* IMPACTO* SUCESOS ESTRESANTES*GENERO

Tabla de contingencia Sucesos Estresantes * impacto * Género

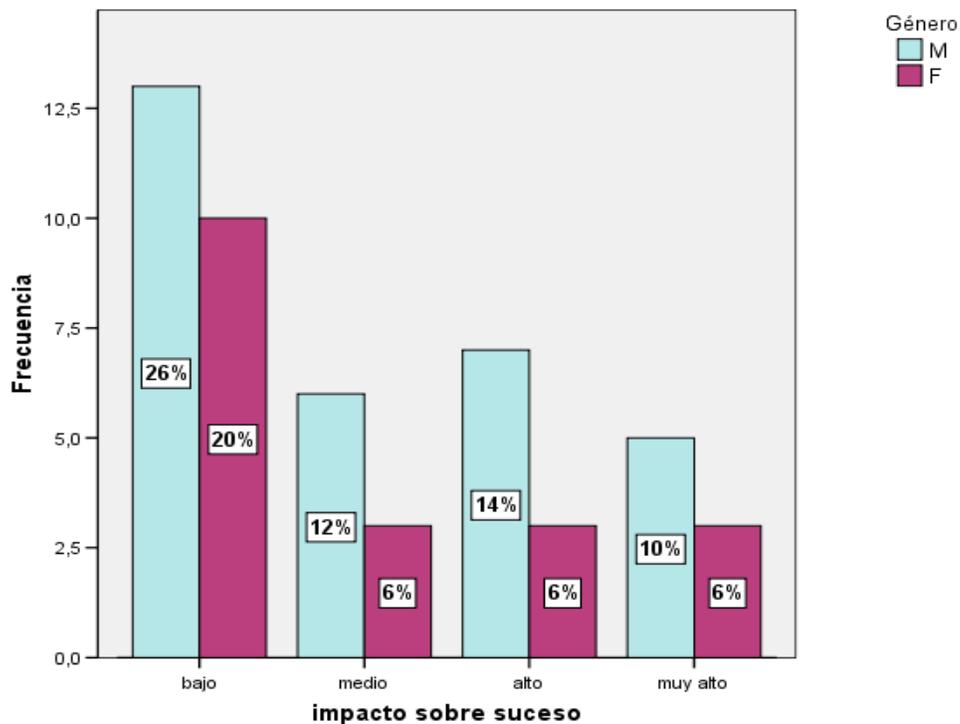
| Recuento | | | impacto | | | Total | |
|----------|-------------|-------|-------------|--------------|------|-------|----------|
| | | | bajo a nada | medio a poco | alto | | muy alto |
| M | Sucesos | PI | | 2 | 3 | 3 | 8 |
| | Estresantes | PS | | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | | MMA | | 0 | 2 | 4 | 6 |
| | | PE | | 1 | 3 | 3 | 7 |
| | | PF | | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | | ME | | 2 | 2 | 1 | 5 |
| | | MC | | 2 | 15 | 11 | 31 |
| Total | | 5 | 15 | 11 | 31 | | |
| F | Sucesos | PI | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | Estresantes | PS | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | MMA | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 |
| | | PE | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | | PF | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | ME | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | MC | 0 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| | | Total | | 1 | 5 | 10 | 3 |

7.2.3.3. Suceso sobre Impacto, Estrés por inestabilidad laboral

Lo que interesa en la investigación, aparte de identificar la frecuencia y el impacto de los hechos estresantes, es saber, en cuanto afecta la inestabilidad laboral. Por ello se divide el suceso sobre el impacto. Se observa a nivel general que un 46% de la muestra se encuentra en el primer cuartil es decir con estrés a un 25%, seguido por un 20% de trabajadores que tienen un alto grado de malestar.

El comportamiento segmentado por género, indica que, tanto hombres (26%) como mujeres (20%) se encuentran con bajos niveles de estrés. (Graf 26)

GRAFICO 28- DISTRIBUCION ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL*GENERO



Se identifica una relación correlativa positiva entre los sucesos estresantes en situación de inestabilidad laboral y el estrés percibido, identificando las molestias medio ambientales como principales fuentes de malestar

TABLA 19 TABLA DE CONTINGENCIA* ESTRÉS POR IL* ESTRESORES

Tabla de contingencia Sucesos Estresantes * estres por IL

| Recuento | | estres por IL | | | | Total |
|-------------|-------|---------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Sucesos | PI | 5 | 3 | 2 | 2 | 12 |
| Estresantes | PS | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | MMA | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 |
| | PE | 5 | 0 | 3 | 2 | 10 |
| | PF | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | ME | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | MC | 5 | 2 | 0 | 2 | 9 |
| | Total | | 23 | 9 | 10 | 8 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 40,134 | 18 | ,002 |
| Razón de verosimilitudes | 53,495 | 18 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | ,635 | 1 | ,426 |
| N de casos válidos | 150 | | |

Las preocupaciones generales para los signos y síntomas de estrés son las molestias medio ambientales y problemas económicos en varones. Un nivel alto y muy alto de estrés trae las molestias medio ambientales en las mujeres.

TABLA 20 TABLA DE CONTINGENCIA* ESTRESORES* ESTRÉS POR IL*GENERO

Tabla de contingencia Sucesos Estresantes * Estres por IL * Género

| Recuento | | | Estres por IL | | | | Total |
|----------|-------------|-----|---------------|-------|------|----------|-------|
| Género | | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| M | Sucesos | PI | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 |
| | Estresantes | PS | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | MMA | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 |
| | | PE | 3 | 0 | 3 | 1 | 7 |
| | | PF | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | MC | 2 | 2 | 0 | 1 | 5 |
| | Total | | 13 | 6 | 7 | 5 | 31 |
| F | Sucesos | PI | 2 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | Estresantes | PS | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | MMA | 2 | 1 | 2 | 0 | 5 |
| | | PE | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| | | PF | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | ME | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | MC | 3 | 0 | 0 | 1 | 4 | |
| Total | | 10 | 3 | 3 | 3 | 19 | |

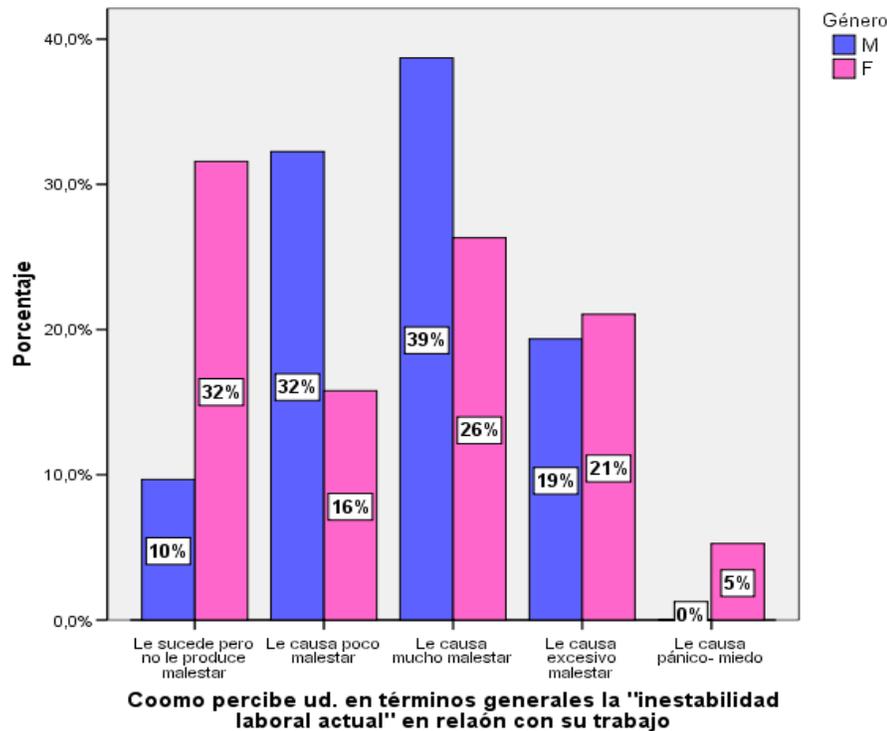
Por otra parte se encontró la percepción que la gente tiene de su trabajo frente a la inestabilidad laboral actual. Las mujeres son las trabajadoras a contrato que indican percibir los sucesos estresantes, pero que no les causa malestar (32%), aunque existe una tendencia marcada a causarle mucho malestar (26%).

En cambio los varones tienen una conducta inversa, es decir, son los que perciben mayor malestar o estrés frente a la inestabilidad laboral coyuntural (39%), tendiendo a causar poco malestar en algunos. (Graf. 27)

En términos generales, la muestra de la investigación percibe a la inestabilidad laboral como causante de mucho malestar en relación a su trabajo actual (34%)

GRAFICO 29- DISTRIBUCION FRECUENCIA DE PERCEPCION DE INESTABILIDAD LABORAL EN RELACION AL TRABAJO ACTUAL

***GENERO**



Es así que también se encontró una relación entre la percepción de los individuos a cerca de la inestabilidad laboral con el estrés percibido según la prueba del IMPIL, los resultados descriptivos indican que la percepción de los individuos es mayor a lo objetivo del malestar en especial en “le causa mucho malestar y excesivo”.

TABLA 21 TABLA DE CONTINGENCIA PERCEPCION DE INESTABILIDAD LABORAL EN RELACION AL TRABAJO ACTUAL* ESTRÉS POR IL

de contingencia Coomo percibe ud. en terminos generales la "inestabilidad laboral actual" en relacion su trabajo * estres por IL

| Recuento | | Estres por IL | | | | Total |
|--|---------------------------------------|---------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Coomo percibe ud. en terminos generales la "inestabilidad laboral actual" en relacion con su trabajo | Le sucede pero no le produce malestar | 9 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | Le causa poco malestar | 9 | 3 | 1 | 0 | 13 |
| | Le causa mucho malestar | 4 | 4 | 6 | 3 | 17 |
| | Le causa excesiv o malestar | 1 | 2 | 2 | 5 | 10 |
| | Le causa pánico- miedo | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

7.2.3.4. Tipos de sucesos de estrés por Inestabilidad Laboral

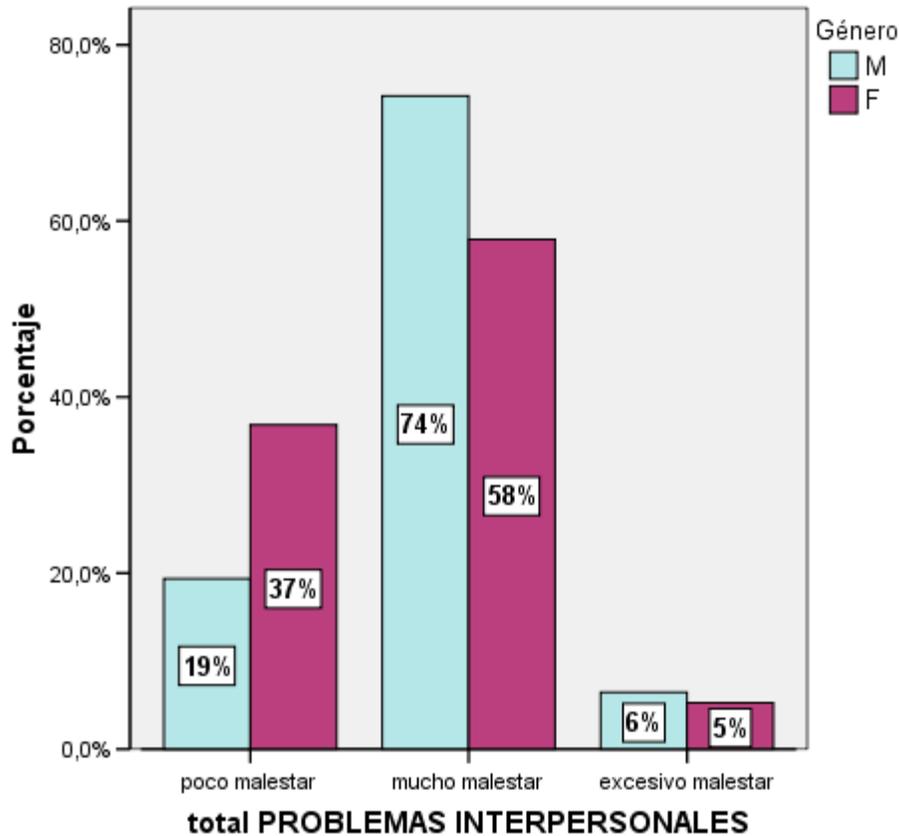
Los estresores laborales provienen de diferentes contextos dentro el trabajo y fuera de este, entonces, se clasifican los sucesos que producen malestar o estrés laboral en ocho categorías dentro de un ámbito de inestabilidad laboral.

Los *problemas interpersonales* como malas relaciones o ambigüedad en las mismas, trae consecuencias de malestar generalmente en los varones (74,2%) que en mujeres (57.9%) ya que las ultimas tienden a no percibir un grado alto de estrés (36.8) (tabla 34). (Graf 27)

A nivel general, dentro de esta escala 68% de la población con un alto grado de malestar a causa de este suceso

GRAFICO 30.- DISTRIBUCION PROBLEMAS INTERPERSONALES*

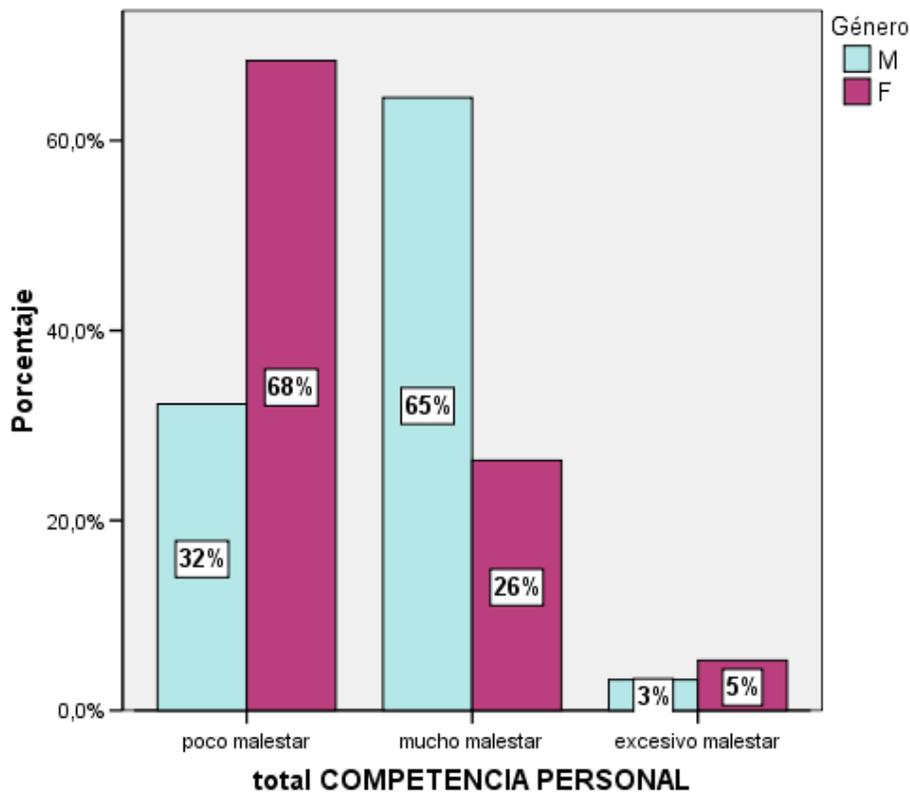
GENERO



Otro suceso estresante que es percibido en la inestabilidad laboral es la “*competencia personal*”, lo cual tiende a reducir en porcentajes, es decir, que el malestar a causa de esta no es considerada como estresante en la mujeres (68.4%), lo contrario que en los hombres (64.5%), la valoración de los otros en relación al desempeño personal creara malestar en un contexto de inestabilidad laboral. (Graf 28)

El comportamiento de la población en general sobre este suceso de estrés, está entre poco (46%) y mucho malestar (50%), esto por la cercanía de los porcentajes.

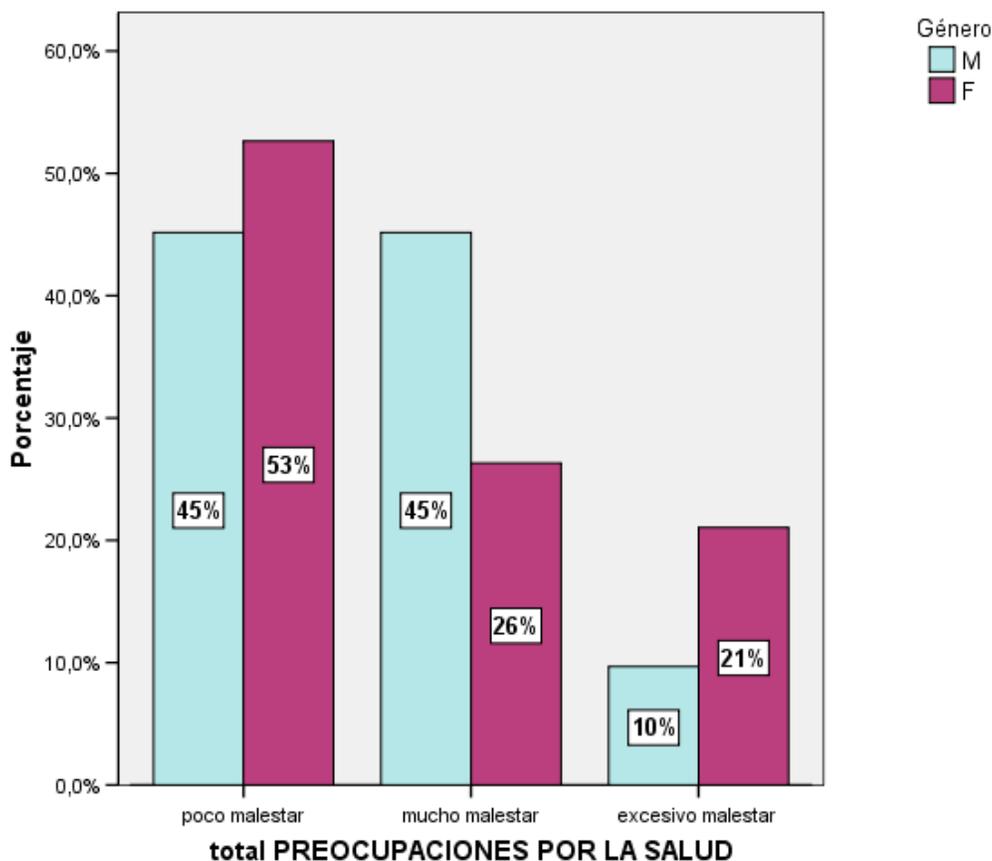
GRAFICO 31.- DISTRIBUCION FRECUENCIA COMPETENCIA LABORAL*GENERO



Por otro lado, las *preocupaciones por la salud* al igual que el anterior suceso estrésate, se mantienen entre poco y mucho malestar con niveles equitativos en porcentajes (45.2%). Por genero, se tiene a los varones que perciben malestar ante los síntomas psicofísicos con respecto a la situación laboral al contrario que las mujeres (26.3%). (Graf 29)

En términos generales, las preocupaciones por la salud no son tomadas en muy en cuenta en los niveles de estrés laboral por los trabajadores sometidos a inestabilidad laboral.

GRAFICO 32.- DISTRIBUCION FRECUENCIA PREOCUPACIONES POR LA SALUD*GENERO

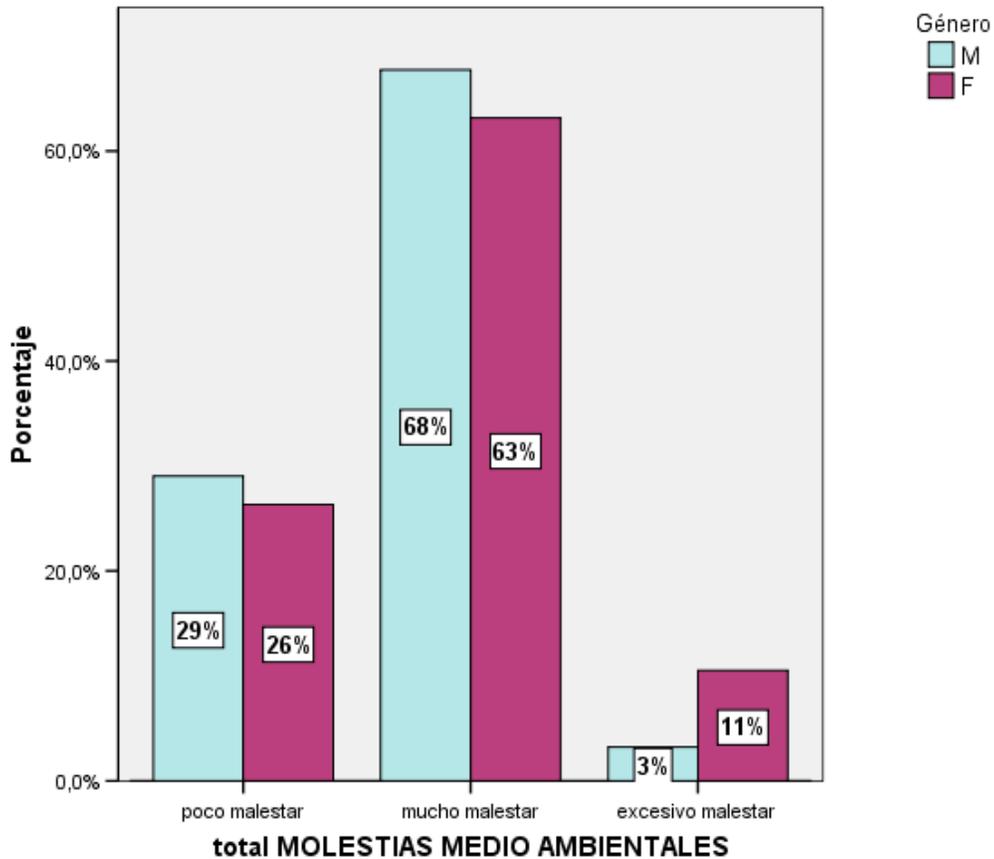


Las molestias medio ambientales referidas a las reglas, clima, motivación, etc., que existe en el trabajo afectan de igual forma a varones (67.7%) como a mujeres (63.2%) en la escala de percibir mucho malestar dentro de sus puestos laborales. (Graf 30)

A nivel general se tiene un 66% de trabajadores que sienten estrés por las molestias ambientales.

GRAFICO 33.- DISTRIBUCION MOLESTIAS MEDIO AMBIENTALES*

GENERO

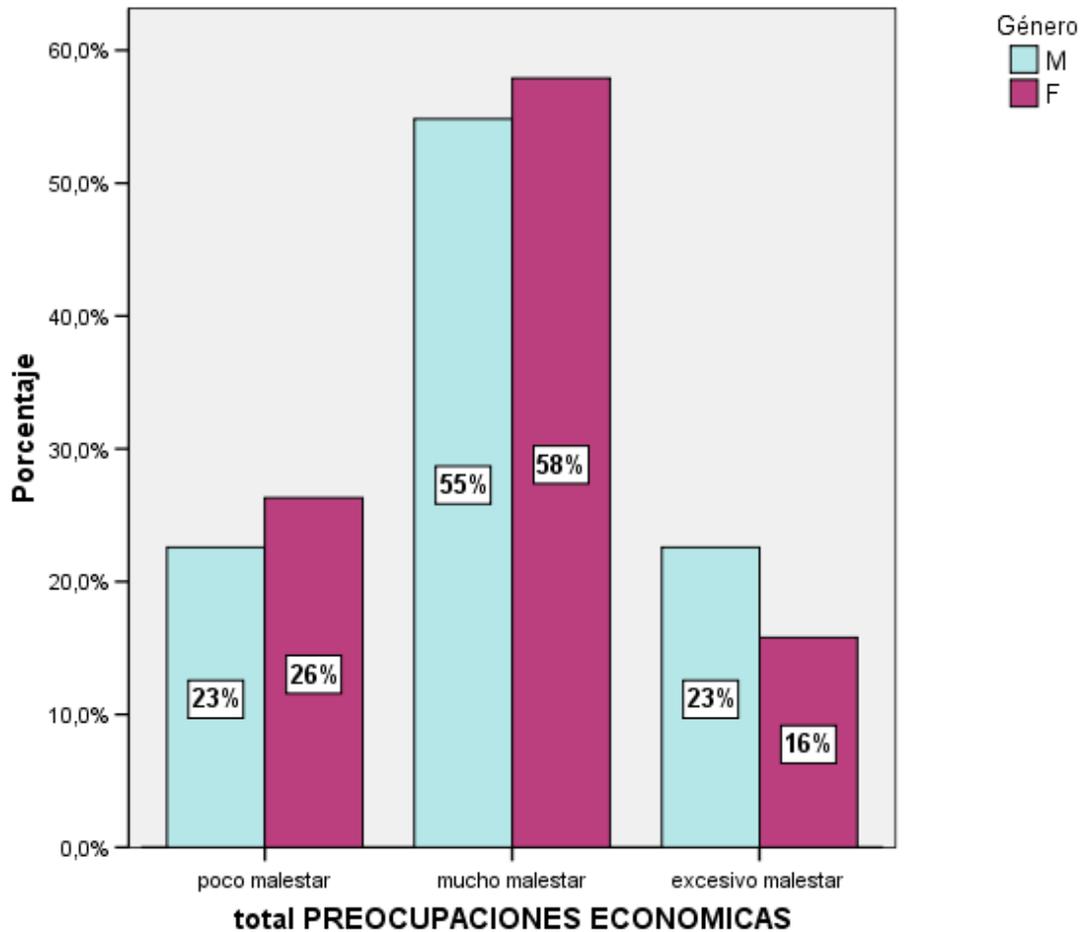


Otro estresor dentro del ámbito laboral, *las preocupaciones económicas*, afectan a los trabajadores en inestabilidad laboral, siendo un 67.7%, al igual que las mujeres (63.2%); ello en la escala de percepción alta de estrés. (Graf 31).

El comportamiento de la muestra en general es de 56% de sujetos que sienten molestia.

GRAFICO 34.- DISTRIBUCION PREOCUPACIONES ECONOMICAS*

GENERO

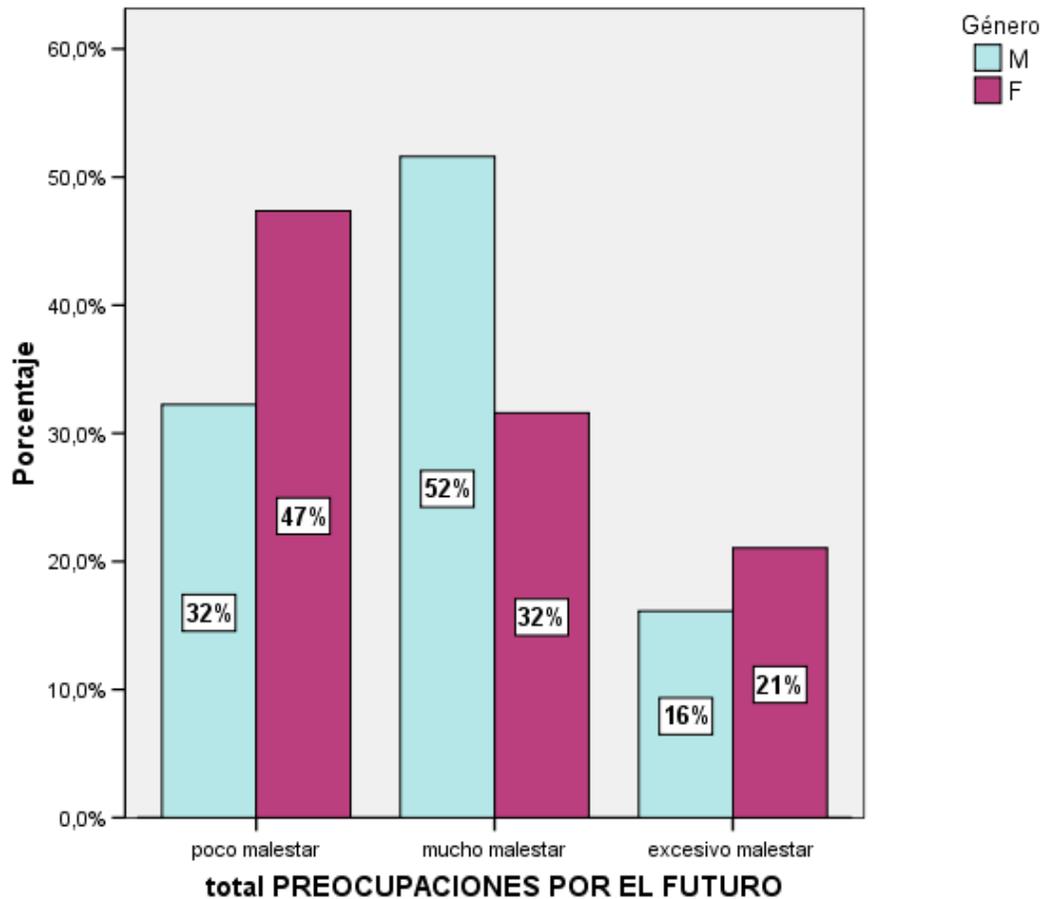


La categoría *preocupaciones por el futuro* en especial se halla en relación al trabajo actual y por las responsabilidades que tengan los trabajadores. En el caso de la muestra, los varones se encuentran en un nivel alto de estrés y las mujeres con un 47% en la escala de percibir poco malestar en relación a la misma.

En general se tiene un 44% del 100% de la población con molestias relacionadas a esta categoría. (Graf. 32)

GRAFICO 35.- DISTRIBUCION PREOCUPACIONES POR EL FUTURO*

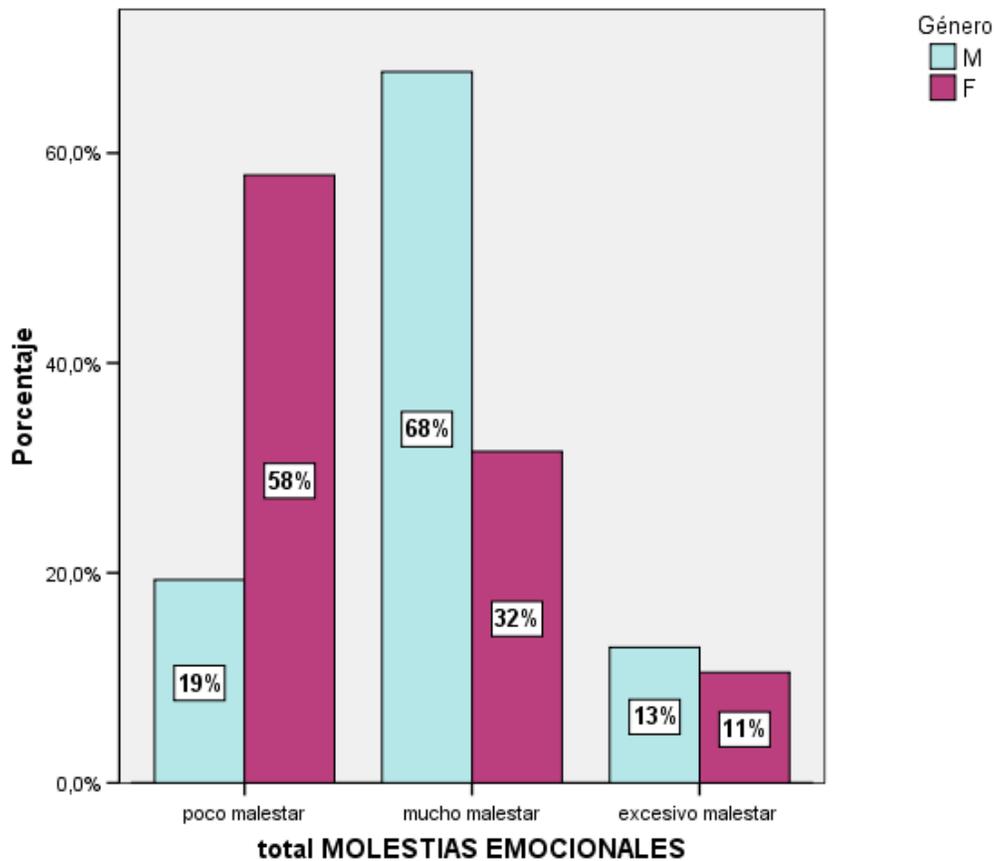
GENERO



En la categoría de *molestias emocionales*, los sujetos dieron puntajes medios, es decir, entre poco y mucho en cuestión a malestar percibido. Los varones con un 68% y las mujeres con un 58% de poco malestar en esta área, pero con inclinaciones próximas a mucho malestar (32%). (Graf. 33)

El comportamiento de la población en general es de 54% el nivel alto de malestar o estrés a causa de lo incierto en un ambiente de inestabilidad laboral.

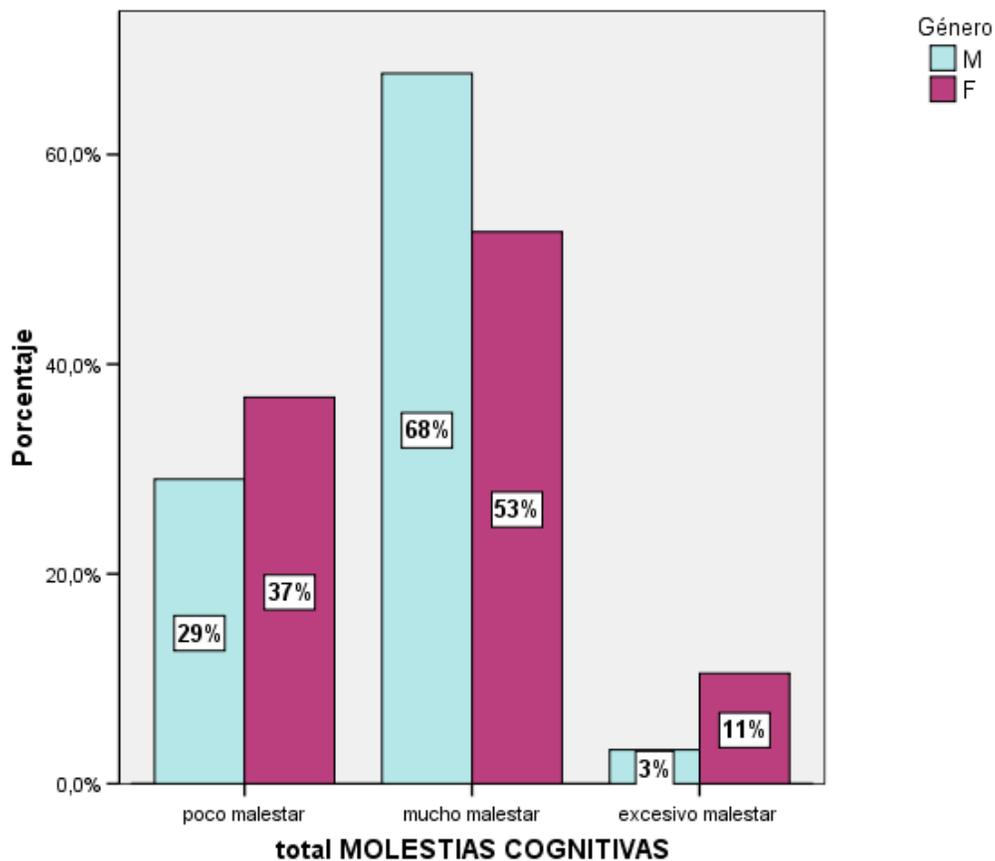
GRAFICO 36.- DISTRIBUCION MOLESTIAS EMOCIONALES* GENERO



Finalmente se halla como suceso estresante las *molestias cognitivas*, es decir, los pensamientos en relación con el trabajo actual en su situación laboral inestable, por lo que existe estrés, al mismo nivel entre hombres y mujeres

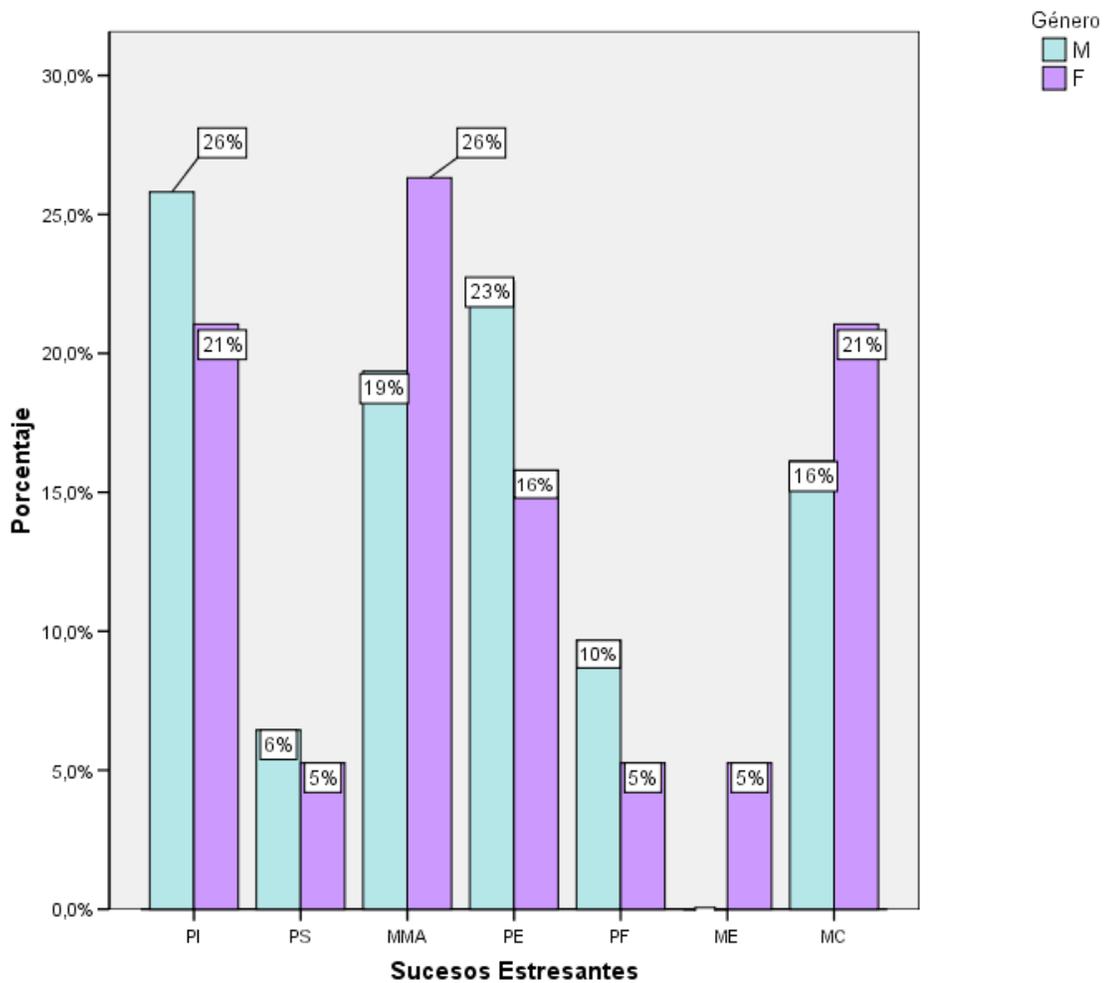
Los varones, perciben malestar alto (68%) a la par que las mujeres (53%) en relación a los pensamientos que le causa la inestabilidad laboral. Esta es una de las cuatro categorías donde hay coincidencias en relación a lo que causa malestar tanto a hombres como a mujeres, siendo un 62% de personas que perciben esta variable como molesta. (Graf. 34)

GRAFICO 37.- DISTRIBUCION MOLESTIAS COGNITIVAS* GENERO



Del total de categorías propuestas por Leibovich (2006), la muestra da un porcentaje igual en la categoría de *problemas interpersonales* y *problemas medio ambientales* siendo el primero propio de los varones (26%) y el segundo de las mujeres (26%). Se tiene 24% en problemas interpersonales del total de la población. (Graf. 34)

GRAFICO 38.- DISTRIBUCION SUCESOS ESTRESANTES * GENERO

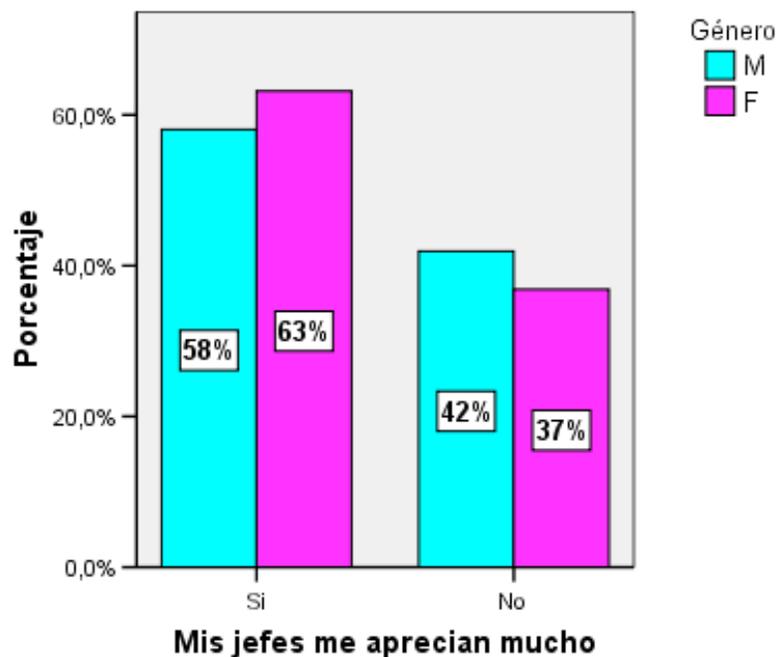


7.2.3.5. Percepción de acontecimientos en relación a su trabajo

Las investigaciones en relación a estrés laboral, tomaron en cuenta la percepción del sujeto en relación a algunos aspectos que podrían responder el comportamiento similar o disperso de algunas variables. Las mujeres (63%) perciben un grado de afecto de sus superiores hacia ellas, un 58% de varones cree que existe respecto hacia ellos. (Graf. 35) Un 60% de la muestra, tiene una idea positiva de sus superiores hacia ellos con la transversal *relaciones interpersonales*.

GRAFICO 39.- DISTRIBUCION MIS JEFES ME APRECIAN MUCHO *

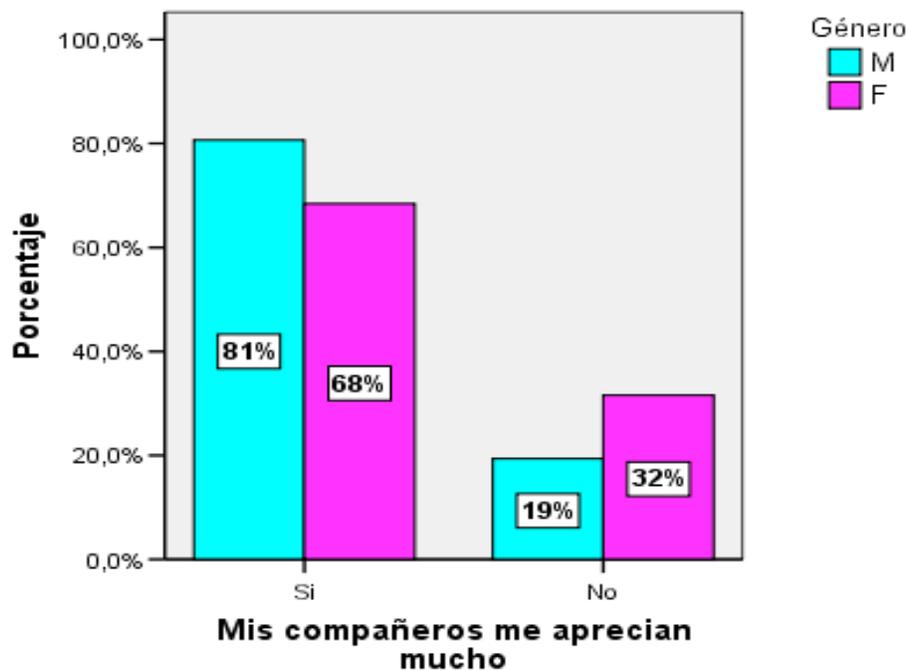
GENERO



Respecto a la relación con sus compañeros, un 76% cree que existe una relación afectiva entre ellos, del total, 81% son varones y 68% mujeres, lo que indica que existe buenas relaciones interpersonales. (GRAF) (graf. 36)

GRAFICO 40.- DISTRIBUCION MIS COMPAÑEROS ME APRECIAN MUCHO

*** GENERO**



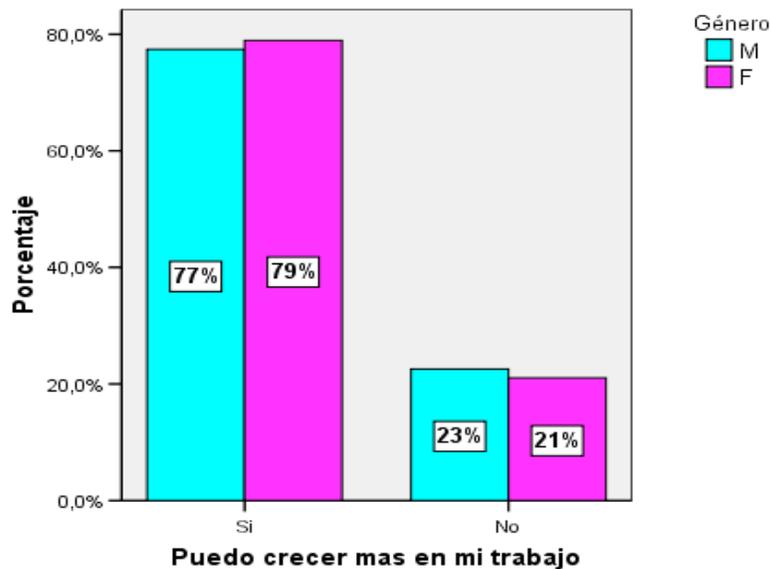
En relación al grado de tranquilidad que sienten en relación a su trabajo y ellos, los trabajadores de la Entidad Pública obtuvieron un 86% de respuestas que aseveran lo citado. 95% son mujeres, 81% varones.

GRAFICO 41.- DISTRIBUCION PERCEPCION ME SIENTO BIEN EN MI TRABAJO * GENERO



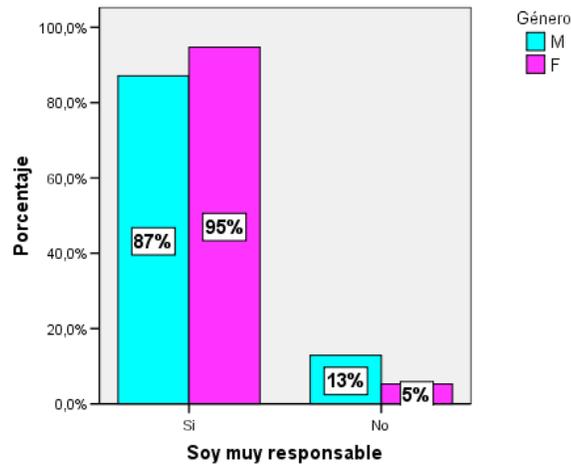
La relación entre el crecimiento laboral (capacitación) y su trabajo se halla en un alto nivel. Un 77% en varones y 79% en mujeres. Un total de 78% de personas GRAF

GRAFICO 42.- DISTRIBUCION PERCEPCION PUEDO CRECER EN MI TRABAJO * GENERO



Los trabajadores, por otra parte creen que son muy responsables con las labores de su puesto de trabajo, así afirman los resultados con un total de 90%, siendo

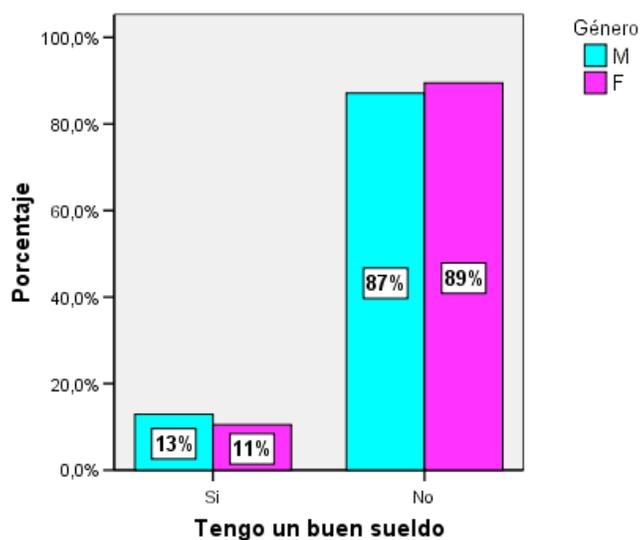
GRAFICO 43.- DISTRIBUCION SOY MUY RESPONSABLE * GENERO



Respecto a la percepción económica, el 88% de los trabajadores no está de acuerdo con el sueldo que percibe. Del total el género más descontento el femenino (89%) seguida del masculino con 87%. GRAF

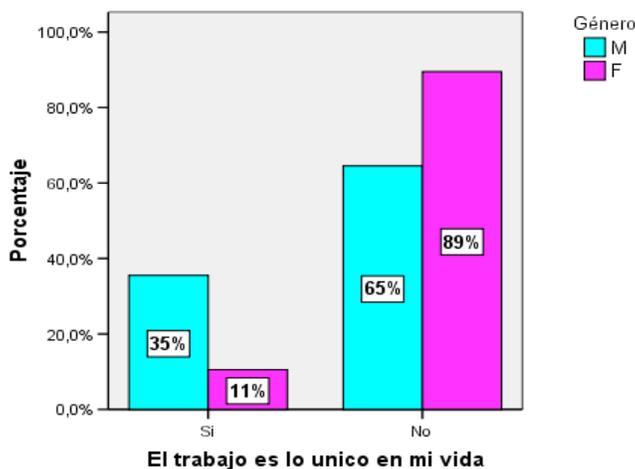
GRAFICO 44.- DISTRIBUCION PERCEPCION TENGO BUEN SUELDO *

GENERO



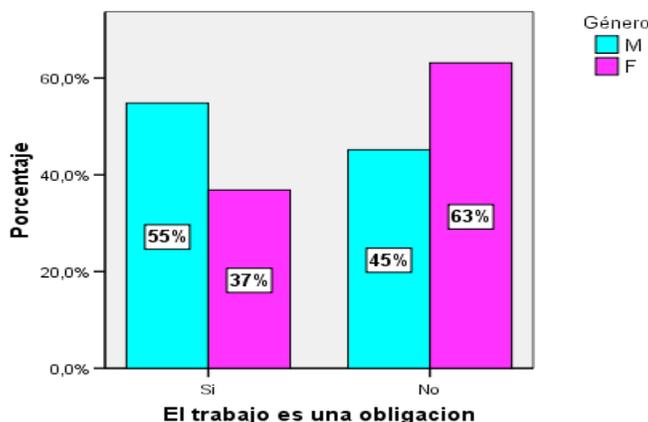
La siguiente pregunta fue si para ellos el trabajo es lo único en la vida. El total de la población 74% respondió negativamente: mujeres 89% y varones 65% GRAF

GRAFICO 45.- DISTRIBUCION PERCEPCION EL TRABAJO ES LO UNICO EN LA VIDA * GENERO



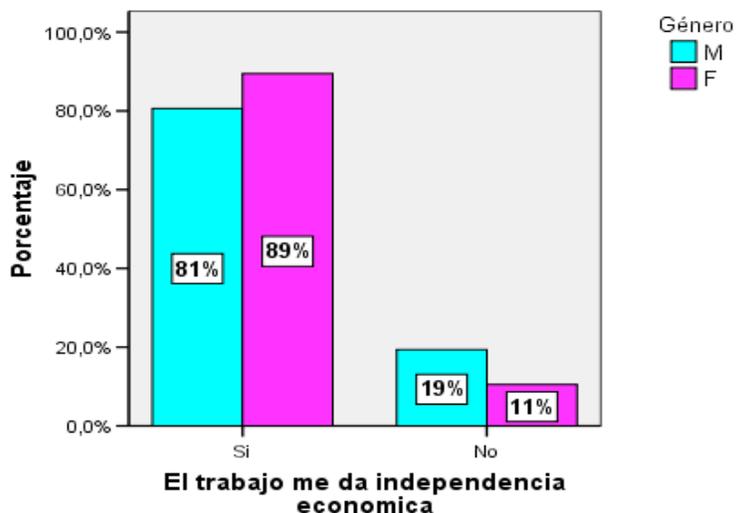
Respecto a que si el trabajo es una obligación, los trabajadores respondieron negativamente en un 52%. Son las mujeres que no la perciben (63%), al contrario de los varones que respondieron positivamente (55%) GRAF

GRAFICO 46.- DISTRIBUCION PERCEPCION Y TRABAJO ES UNA OBLIGACION * GENERO



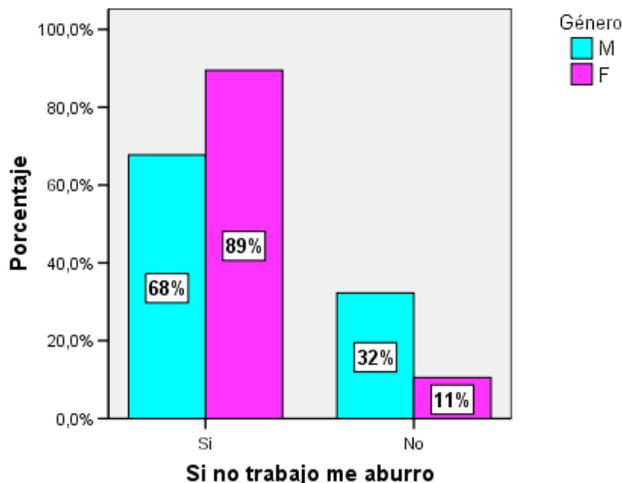
La percepción de que el trabajo les brinda independencia económica fue positiva en un 84%. Las mujeres son la mayoría (89%) y un 81% los varones GRAF

GRAFICO 47.- DISTRIBUCION PERCEPCION Y TRABAJO ME DA INDEPENDENCIA* GENERO



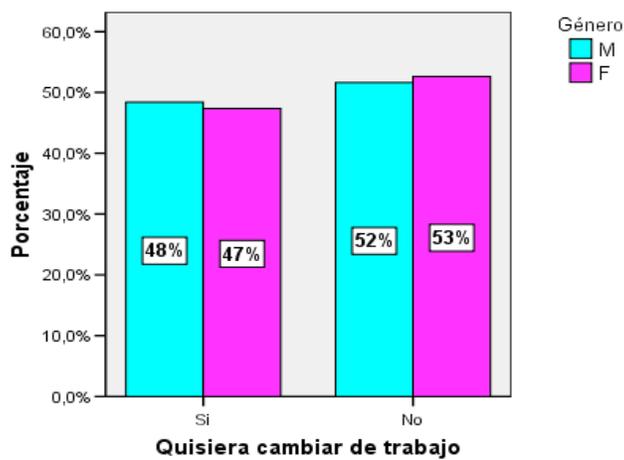
Los trabajadores indican que si no trabajan se aburren (76%), con un porcentaje mayor en mujeres (89%) que en varones (68%) GRAF

GRAFICO 48.- DISTRIBUCION PERCEPCION Y SI NO TRABAJO ME ABURRO* GENERO



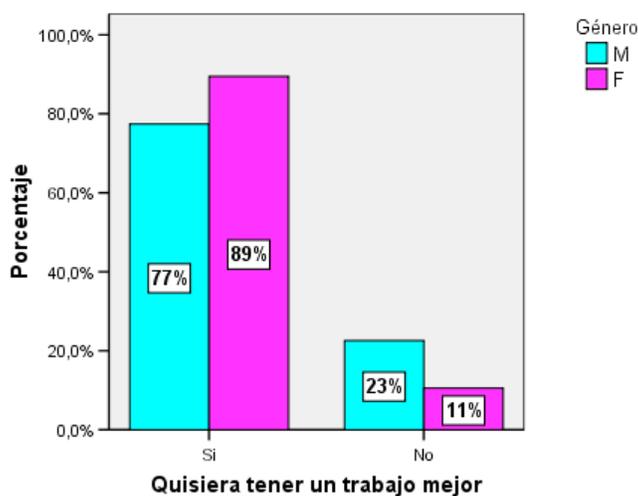
En cuanto a las percepciones negativas, un 52% indican que no quisieran cambiar de trabajo frente a una afirmación muy cercana (48%). Ambos grupos se mantienen en que no desearían cambiar de empleo (M=52%; F=53%) GRAF

GRAFICO 49.- DISTRIBUCION PERCEPCION Y QUISIERA CAMBIAR DE TRABAJO * GENERO



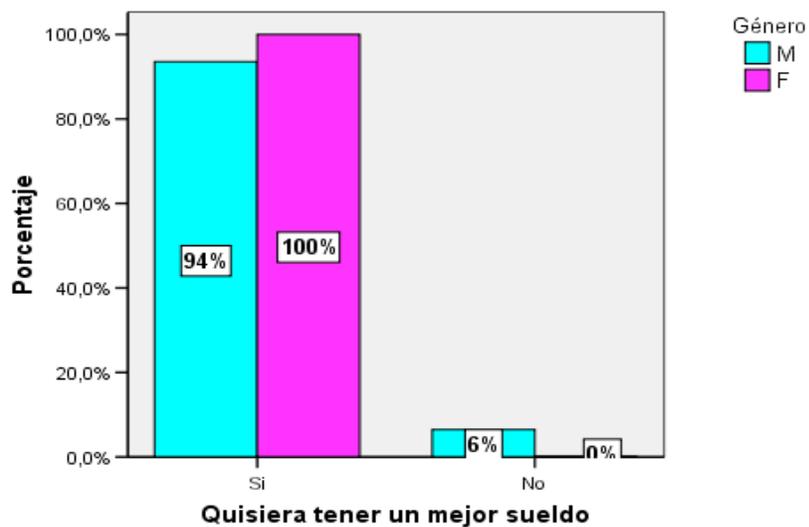
Un 82% de los trabajadores indican que quisieran tener un mejor trabajo, estando un 89% con las mujeres y un 77% los varones

GRAFICO 50.- DISTRIBUCION PERCEPCION Y QUISIERA TENER UN MEJOR TRABAJO * GENERO



Finalmente, el porcentaje más alto y donde varones y mujeres coinciden es en que desearían tener un mejor sueldo (96%). Siendo todas las mujeres que respondieron positivamente y un 94% de varones (Graf)

GRAFICO 51.- DISTRIBUCION PERCEPCION Y QUISIERA TENER UN MEJOR SUELDO * GENERO



7.3. ESTUDIO ANALITICO

Luego de haber presentado los resultados de las variables descriptivas, entre las que estaban las socio-demográficas, profesionales, ocupacionales y las variables de estudio: personalidad y estrés por inestabilidad laboral, es necesario introducir el análisis de variables en relación, cuales se influyen, cuales determinaran alguna conducta del trabajador en situación de inestabilidad laboral.

Lo fundamental de la segunda parte de los resultados, es conocer y comprobar si existen relaciones entre las variables propuestas, para luego realizar el análisis en base a sustento teórico y presentar los objetivos e hipótesis cumplidas.

En la primera parte se presentaron **todas** las variables susceptibles a descripción, lo que será base para el presente estudio analítico, indicar que se pondrá mayor énfasis a las dos variables de estudio relacionadas y las posibles relaciones con otras ya presentadas, de acuerdo a los objetivos y al grado de impacto y consistencia que tenga para la investigación, ello enriquecerá la comprensión del lector y podrá proyectar futuros trabajos en relación a alguna variable que impresione.

La estadística inferencial con las pruebas no paramétricas fueron base técnica del trabajo de investigación: Chi cuadrada y tablas de contingencia. La primera trabajada con un nivel de significancia del 0.05 y nivel de confianza de 95%, lo que implica: la relación entre variables debe ser menor a 0.05 para aceptar la hipótesis de investigación. La segunda para identificar la relación descriptiva.

El orden de presentación será a partir de la correlación de las dos variables de estudio, para terminar por la relación de algunas variables socio demográficas; se presentaran los resultados a nivel general y depende la significancia del resultado, por genero.

7.3.1. VARIABLES DE ESTUDIO

PERSONALIDAD y ESTRÉS POR INESTABILIDAD LABORAL

*7.3.1.1. Rasgos más vulnerables y resistentes al Estrés por inestabilidad laboral * clúster A, B, C y Dimensiones del BFQ*

Existirán personas que tendrán más signos y síntomas de estrés, lo que dependerá de cómo perciba el mismo (Lazarus 1984).

El estudio da los siguientes resultados: Se observa que en el **clúster A “excéntricos”** el nivel más sobresaliente de estrés es “bajo” (23%) siendo el comportamiento general de este grupo de personalidad, es decir, que no existe un nivel significativo de malestar o estrés del clúster A, se puede observar lo descrito en los valores en la panza se acumulan en especial en “bajo” y “medio”.

Por otro lado, el rasgo más vulnerable al estrés dentro del clúster es “**paranoide**” tanto en varones como en mujeres, y el resistente el “**Esquizotípico**” (Cruce de columna personalidad + fila estrés + columna total)

TABLA 22.- TABLA DE CONTINGENCIA CLUSTER A* ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia Rasgos Excéntricos * percentil impacto sobre suceso

| Recuento | | ESTRES POR INESTABILIDAD LABORAL | | | | Total |
|-------------|-----------------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Rasgos | No existe rasgo | 3 | 0 | 1 | 2 | 6 |
| Excéntricos | Paranoide | 7 | 2 | 6 | 5 | 20 |
| | Esquizoide | 7 | 4 | 1 | 1 | 13 |
| | Esquizotípico | 6 | 3 | 2 | 0 | 11 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

La relación entre el grupo de rasgos excéntricos y el estrés por inestabilidad laboral es perfecta, según prueba estadística.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 32,657 | 9 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 40,493 | 9 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 12,332 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 150 | | |

Lo mismo que el anterior clúster, los valores de “estrés por inestabilidad laboral” no variarían, puesto que ya tienen valor, solo varía el número de sujetos que lo percibe. El clúster B o “inestables” tiene más dispersos los rasgos de personalidad que perciben estrés en diferentes niveles (ver tabla abajo), teniendo un comportamiento general de no percibir muy altos niveles de estrés a nivel general de estresor psicosocial; el rasgo más vulnerable dentro del grupo de los inestables es: “**limite**” y el más resistente “**antisocial**”

TABLA 23.- TABLA DE CONTINGENCIA CLUSTER B* ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia Rasgos Inestables * percetil impacto sobre suceso

| Recuento | | ESTRES POR INESTABILIDAD LABORAL | | | | Total |
|-------------------|-----------------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Rasgos Inestables | No existe rasgo | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| | Histriónico | 6 | 2 | 1 | 2 | 11 |
| | Antisocial | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| | Narcisista | 5 | 3 | 3 | 1 | 12 |
| | Límite | 8 | 2 | 5 | 3 | 18 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Mediante la prueba estadística, no existe relación entre el culster B de la personalidad (cluster B) y la inestabilidad como estresor psicosocial (estrés) (tabla de amajo)

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 13,751 | 12 | ,317 |
| Razón de verosimilitudes | 15,614 | 12 | ,210 |
| Asociación lineal por lineal | ,258 | 1 | ,611 |
| N de casos válidos | 150 | | |

El último grupo “ansiosos”, sus niveles de estrés son de igual forma dispersos existiendo mayores síntomas de estrés en los “**obsesivos compulsivos**”, siendo el rasgo “**dependiente**” por numero y bajo nivel el más resistente al estrés.

TABLA 24.- TABLA DE CONTINGENCIA CLUSER C * ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia Rasgos Ansiosos * percetil impacto sobre suceso

| Recuento | | ESTRES POR INESTABILIDAD LABORAL | | | | Total |
|-----------------|---------------------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Rasgos Ansiosos | No existe rasgo | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Obsesivo-compulsivo | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| | Dependiente | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | Evitativo | 8 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| | Pasivo-agresivo | 8 | 2 | 4 | 1 | 15 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

La relación entre ambas variables es perfecta según la prueba Chi cuadrada (ver tabla abajo)

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 31,831 | 12 | ,001 |
| Razón de verosimilitudes | 35,844 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 3,367 | 1 | ,067 |
| N de casos válidos | 50 | | |

El BFQ en su dimensión de “energía”, la mayoría de los trabajadores se encuentra con rasgos promedio (rasgos secundario) y altos (rasgos preponderantes) en personalidad, mismos que se encuentran con niveles significativos de estrés (18, 21 personas) indica que esta dimensión esta propensa de estrés.

La relación entre la dimensión de “energía” y la inestabilidad laboral como estresor psicosocial es perfecta.

TABLA 25.- TABLA DE CONTINGENCIA ENERGIA* ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia ENERGIA * estres por inestabilidad laboral

| Recuento | | ESTRES POR INESTABILIDAD LABORAL | | | | Total |
|----------|----------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| ENERGIA | muy bajo | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | bajo | 2 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| | promedio | 9 | 4 | 3 | 2 | 18 |
| | alto | 8 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| | muy alto | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 33,584 | 12 | ,001 |
| Razón de verosimilitudes | 39,802 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 4,045 | 1 | ,044 |
| N de casos válidos | 150 | | |

Rasgos de personas cordiales y cooperativas no existen significativamente (8) pero las pocas cuentan de medio a bajo niveles de estrés. Por el contrario las personas que cuentan con rasgos secundarios (promedio) y rasgos contrarios de afabilidad (bajo) son las que tienen de bajo a muy alto nivel de estrés (bajo= 4, 3, 3); (promedio= 2, 4, 2).

De igual forma, existe una excelente relación entre ambas variables.

TABLA 26.- TABLA DE CONTINGENCIA AFABILIDAD* ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia AFABILIDAD * estres por inestabilidad laboral

| Recuento | | ESTRES POR INESTABILIDAD LABORAL | | | | Total |
|------------|----------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| AFABILIDAD | muy bajo | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 |
| | bajo | 8 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| | promedio | 12 | 2 | 4 | 2 | 20 |
| | alto | 2 | 3 | 0 | 1 | 6 |
| | muy alto | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|---------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 55,599 | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 56,064 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | ,248 | 1 | ,619 |
| N de casos válidos | 150 | | |

La dimensión de “tesón” alberga a una gran mayoría de personas, con rasgos promedios y altos de escrupulosidad y perseverancia, siendo además los más sensibles a percibir el estrés (altos= 3, 3, 5). La relación entre ambas variables es de igual forma excelente.

TABLA 27.- TABLA DE CONTINGENCIA TESON * ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia TESON * estres por inestabilidad laboral

| Recuento | | ESTRES POR INESTABILIDAD LABORAL | | | | Total |
|----------|----------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| TESON | muy bajo | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| | bajo | 5 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| | promedio | 10 | 1 | 3 | 1 | 15 |
| | alto | 6 | 3 | 3 | 5 | 17 |
| | muy alto | 1 | 3 | 1 | 2 | 7 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 52,971 | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 55,783 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 11,462 | 1 | ,001 |
| N de casos válidos | 150 | | |

Los rasgos de inestabilidad emocional están en promedio y alto, es decir, son rasgos preponderantes y secundarios de la personalidad. Ellos están asociados a altos niveles de estrés por inestabilidad laboral como se observa en la tabla de abajo. Notar que el grado de relación entre ambas variables es ideal.

TABLA 28.- TABLA DE CONTINGENCIA ESTABILIDAD EMOCIONAL *

ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia ESTAB. EMOCIONAL * estres por inestabilidad laboral

| Recuento | | ESTRES POR INESTABILIDAD LABORAL | | | | Total |
|---------------------|----------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| ESTAB. EMOCIONAL | muy bajo | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | bajo | 1 | 2 | 4 | 1 | 8 |
| | promedio | 8 | 1 | 5 | 5 | 19 |
| | alto | 10 | 4 | 1 | 2 | 17 |
| | muy alto | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 52,437 | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 59,868 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 6,233 | 1 | ,013 |
| N de casos válidos | 150 | | |

Rasgos promedio y bajos, es decir que en la muestra no están presentes en nivel significativo la *apertura mental*, solo de forma secundaria se observa una relación con el estrés laboral en la inestabilidad laboral. La relación entre las variables es perfecta.

TABLA 29.- TABLA DE CONTINGENCIA APERTURA MENTAL* ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia APERTURA MENTAL * estres por inestabilidad laboral

| Recuento | | estres por inestabilidad laboral | | | | Total |
|-----------------|----------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| APERTURA MENTAL | muy bajo | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | bajo | 8 | 4 | 4 | 1 | 17 |
| | promedio | 13 | 2 | 2 | 4 | 21 |
| | alto | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| | muy alto | 1 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 52,437 | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 59,868 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 6,233 | 1 | ,013 |
| N de casos válidos | 150 | | |

7.3.1.2. Personalidad según DSM IV y BFQ, su relación con el estrés por inestabilidad laboral genero*

Para la presentación de datos se toma en cuenta a todos los rasgos de personalidad según clúster A, B y C del DSM IV y a las 5 dimensiones para el BFQ

Se observa una excelente correlación entre los rasgos de personalidad según DSM IV y estrés por inestabilidad laboral. (Ver tabla)

Esta tabla corrobora los anteriores resultados, mostrando los rasgos más sobresaliente en relación al estrés, identificando a las personalidades limite y obsesivo compulsivo como las más propensas al estrés en la muestra de trabajadores.

TABLA 30- TABLA DE CONTINGENCIA RASGOS PREPONDERANTES*ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia Rasgos Preponderantes de Personalidad * Estres por IL

| Recuento | | percentil impacto sobre suceso | | | | Total |
|---------------------------------------|---------------------|--------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Rasgos Preponderantes de Personalidad | Paranoide | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | Esquizoide | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | Esquizotipico | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Histrionico | 4 | 0 | 1 | 1 | 6 |
| | Antisocial | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | narcisista | 3 | 2 | 1 | 0 | 6 |
| | limite | 5 | 1 | 3 | 1 | 10 |
| | obsesivo-compulsivo | 2 | 4 | 1 | 3 | 10 |
| | dependiente | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | evitativo | 3 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| | pasivoagresivo | 0 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 63,868 | 30 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 80,307 | 30 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 4,589 | 1 | ,032 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Por otro lado, en relación a género se observa que los varones con rasgos obsesivos compulsivos, limítrofes y pasivo agresivo son los que perciben un mucho y excesivo malestar por inestabilidad laboral.

Las mujeres con rasgos paranoides y obsesivos compulsivos tienen estrés por inestabilidad laboral.

La relación entre las variables de investigación y género es positiva perfecta.

TABLA 31.- TABLA DE CONTINGENCIA RASGOS PREPONDERANTES*ESTRÉS POR IL*GENERO

Tabla de contingencia Rasgos Preponderantes de Personalidad* Estres por Inestabilidad Laboral* Género

| Recuento | | | Estres por Inestabilidad Laboral | | | | Total |
|----------------|---------------------------------------|---------------------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| Género | | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| M | Rasgos Preponderantes de Personalidad | Esquizoide | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | Esquizotipico | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | Histrionico | 3 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| | | narcisista | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| | | limite | 2 | 0 | 2 | 1 | 5 |
| | | obsesivo-compulsivo | 1 | 0 | 3 | 2 | 6 |
| | | evitativo | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | | pasivoagresivo | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Total | | 13 | 6 | 7 | 5 | 31 | |
| F | Rasgos Preponderantes de Personalidad | Paranoide | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | | Esquizoide | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | Histrionico | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | Antisocial | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | narcisista | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | limite | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| | | obsesivo-compulsivo | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| | | dependiente | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | evitativo | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| pasivoagresivo | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | | |
| Total | | 10 | 3 | 3 | 3 | 19 | |

Pruebas de chi-cuadrado

| Género | | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|--------|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| M | Chi-cuadrado de Pearson | 56,535 | 21 | ,000 |
| | Razón de verosimilitudes | 74,338 | 21 | ,000 |
| | Asociación lineal por lineal | 2,389 | 1 | ,122 |
| | N de casos válidos | 31 | | |
| F | Chi-cuadrado de Pearson | 62,284 | 27 | ,000 |
| | Razón de verosimilitudes | 56,718 | 27 | ,001 |
| | Asociación lineal por lineal | 1,786 | 1 | ,181 |
| | N de casos válidos | 19 | | |

Desde la perspectiva del BFQ, se tiene que los trabajadores con personalidad “energía” y “tesón” presentan estrés por inestabilidad laboral en un nivel alto y muy alto, por otro, “estabilidad emocional” presenta un nivel medio de estrés. Se identifica un buen nivel de relación entre los rasgos preponderantes de personalidad de los cinco grandes factores.

TABLA 32- TABLA DE CONTINGENCIA RASGOS PREPONDERANTES BFQ *ESTRÉS POR IL

Tabla de contingencia Rasgos preponderantes * Estres por Inestabilidad Laboral

| Recuento | | Estres por Inestabilidad Laboral | | | | Total |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| Rasgos preponderantes | energia | 7 | 1 | 3 | 4 | 15 |
| | afabilidad | 4 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| | teson | 7 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| | estabilidad emocional | 5 | 3 | 2 | 1 | 11 |
| | apertura mental | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Total | | 23 | 9 | 10 | 8 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 28,711 | 12 | ,004 |
| Razón de verosimilitudes | 34,051 | 12 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | 1,084 | 1 | ,298 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Identificando la relación entre las dos variables y el género, se encontró una muy buena relación siendo los varones dentro las dimensiones de energía quienes perciben malestar por la inestabilidad laboral en un alto y muy alto nivel. Las mujeres con rasgos de tesón presentan un mayor estrés laboral en una situación de inestabilidad laboral. A nivel

general, es la dimensión de “energía” que tiene mayor nivel de estrés, teniendo de igual forma una relación perfecta.

TABLA 33.- TABLA DE CONTINGENCIA RASGOS PREPONDERANTES BFQ* ESTRÉS POR IL* GENERO

Tabla de contingencia Rasgos preponderantes * Estres por Inestabilidad Laboral * Género

| Recuento | | | Estres por Inestabilidad Laboral | | | | Total |
|----------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-------|------|----------|-------|
| Género | | | bajo | medio | alto | muy alto | |
| M | Rasgos preponderantes | energía | 1 | 0 | 1 | 3 | 5 |
| | | afabilidad | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | | teson | 6 | 4 | 2 | 1 | 13 |
| | | estabilidad emocional | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 |
| | | apertura mental | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Total | | 13 | 6 | 7 | 5 | 31 |
| F | Rasgos preponderantes | energía | 6 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| | | afabilidad | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | teson | 1 | 0 | 1 | 2 | 4 |
| | | estabilidad emocional | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | apertura mental | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | | 10 | 3 | 3 | 3 | 19 |

Pruebas de chi-cuadrado

| Género | | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|--------|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| M | Chi-cuadrado de Pearson | 46,443 | 12 | ,000 |
| | Razón de verosimilitudes | 44,760 | 12 | ,000 |
| | Asociación lineal por lineal | 2,761 | 1 | ,097 |
| | N de casos válidos | 31 | | |
| F | Chi-cuadrado de Pearson | 24,988 | 12 | ,015 |
| | Razón de verosimilitudes | 25,690 | 12 | ,012 |
| | Asociación lineal por lineal | ,051 | 1 | ,821 |
| | N de casos válidos | 19 | | |

Se tuvo relación con todas las personalidades tanto de la dimensión multiaxial como de la dimensional, haciendo ambas una teoría integral de la personalidad y el estrés por inestabilidad laboral, indicando que existe relación entre ambas variables.

Además, es preciso aclarar y dotar algunos datos extras que apoyar a realizar el análisis presuntivo y general, para finalmente pasar a las conclusiones y recomendaciones.

7.3.1.4. Confiabilidad estadística al Inventario de Personalidad del DSM-IV, mediante valor estadístico y relación de rasgos con el BFQ para beneficio de estudios similares.

Se relacionaran los rasgos del DSM IV con las dimensiones del BFQ para identificar si existe relación estadística, basada en teoría base, para luego identificar la confiabilidad y validez del DSMIV para que sea una prueba que pueda ser aplicada SOLA y en ámbitos laborales u otros que tengan similitud en cuanto al estudio.

TABLA 34.- TABLA DE CONTINGENCIA PARANOIDE Y AFABILIDAD (-)

Tabla de contingencia PARANOIDE * AFABILIDAD

| Recuento | | AFABILIDAD | | | | | Total |
|-----------|---------------------|------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| PARANOIDE | Sin rasgo | 0 | 4 | 5 | 1 | 1 | 11 |
| | Rasgo Secundario | 2 | 12 | 8 | 3 | 1 | 26 |
| | Rasgo Preponderante | 2 | 2 | 7 | 2 | 0 | 13 |
| Total | | 4 | 18 | 20 | 6 | 2 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 18,442 | 8 | ,018 |
| Razón de verosimilitudes | 22,707 | 8 | ,004 |
| Asociación lineal por lineal | 1,538 | 1 | ,215 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La relación entre ambos rasgos es muy buena, siendo que existen datos inclinados hacia la izquierda de la tabla, por lo que sus características se relacionan.

TABLA 35.- TABLA DE CONTINGENCIA CORRELACIÓN ESQUIZOIDE Y ENERGÍA (-)

Tabla de contingencia ESQUIZOIDE * ENERGIA

| Recuento | | ENERGIA | | | | | Total |
|------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ESQUIZOIDE | Sin rasgo | 2 | 0 | 1 | 6 | 1 | 10 |
| | Rasgo Secundario | 0 | 4 | 14 | 12 | 2 | 32 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 8 |
| Total | | 3 | 4 | 18 | 21 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 38,235 | 8 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 45,832 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | ,117 | 1 | ,732 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La correlación es excelente, existiendo a la vista datos que se inclinan hacia la izquierda lo que logra características esquizoides.

TABLA 36.- TABLA DE CONTINGENCIA CORRELACIÓN ESQUIZOTÍPICO Y ENERGÍA (-)

Tabla de contingencia ESQUIZOTIPICO * ENERGIA

| Recuento | | ENERGIA | | | | | Total |
|---------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ESQUIZOTIPICO | Sin rasgo | 1 | 0 | 10 | 14 | 4 | 29 |
| | Rasgo Secundario | 2 | 4 | 6 | 5 | 0 | 17 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 |
| Total | | 3 | 4 | 18 | 21 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 41,960 | 8 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 49,666 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 12,973 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Excelente correlación con rasgos preponderantes y secundarios con tendencia hacia la izquierda.

TABLA 37.- TABLA DE CONTINGENCIA ESQUIZOTIPICO * ESTABILIDAD EMOCIONAL

Tabla de contingencia ESQUIZOTIPICO * ESTAB. EMOCIONAL

| Recuento | | ESTAB. EMOCIONAL | | | | | Total |
|---------------|---------------------|------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ESQUIZOTIPICO | Sin rasgo | 1 | 4 | 10 | 12 | 2 | 29 |
| | Rasgo Secundario | 2 | 4 | 7 | 3 | 1 | 17 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 |
| Total | | 3 | 8 | 19 | 17 | 3 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 18,870 | 8 | ,016 |
| Razón de verosimilitudes | 21,716 | 8 | ,005 |
| Asociación lineal por lineal | 2,764 | 1 | ,096 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Personas que no demuestran emotividad, tiene una muy buena correlación con tendencias hacia la estabilidad y control de emociones

TABLA 38.- TABLA DE CONTINGENCIA ESQUIZOTIPICO * APERTURA MENTAL

Tabla de contingencia ESQUIZOTIPICO * APERTURAMENTAL

| Recuento | | APERTURA MENTAL | | | | | Total |
|---------------|---------------------|-----------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ESQUIZOTIPICO | Sin rasgo | 1 | 5 | 14 | 5 | 4 | 29 |
| | Rasgo Secundario | 2 | 10 | 5 | 0 | 0 | 17 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| Total | | 3 | 17 | 21 | 5 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 47,295 | 8 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 57,650 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 30,046 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Relación excelente, personas que no desean conocer el mundo exterior, tiende hacia la izquierda en relación al punto promedio.

TABLA 39.- TABLA DE CONTINGENCIA HISTRIÓNICO Y ENERGÍA (+)

Tabla de contingencia HISTRIÓNICO * ENERGIA

| Recuento | | ENERGIA | | | | | Total |
|-------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| HISTRIONICO | Sin rasgo | 2 | 1 | 3 | 10 | 1 | 17 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 1 | 12 | 9 | 2 | 25 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 | 8 |
| Total | | 3 | 4 | 18 | 21 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 28,646 | 8 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 27,796 | 8 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | ,604 | 1 | ,437 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Correlación excelente entre el rasgo del clúster B y la dimensión de energía, con rasgos propensos hacia la derecha de la tabla.

TABLA 40.- TABLA DE CONTINGENCIA NARCISISTA Y ESTABILIDAD EMOCIONAL

Tabla de contingencia NARCISISTA* ESTAB. EMOCIONAL

| Recuento | | ESTAB. EMOCIONAL | | | | | Total |
|------------|---------------------|------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| NARCISISTA | Sin rasgo | 1 | 1 | 3 | 8 | 1 | 14 |
| | Rasgo Secundario | 2 | 2 | 8 | 6 | 1 | 19 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 5 | 8 | 3 | 1 | 17 |
| Total | | 3 | 8 | 19 | 17 | 3 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 30,017 | 8 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 32,628 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 7,108 | 1 | ,008 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La correlación es excelente, la tendencia de estabilidad emocional es negativa, es decir, que tiene comportamientos narcisistas.

TABLA 41.- TABLA DE CONTINGENCIA NARCISISTA y AFABILIDAD (-)

Tabla de contingencia NARCISISTA* AFABILIDAD

| Recuento | | AFABILIDAD | | | | | Total |
|------------|---------------------|------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| NARCISISTA | Sin rasgo | 1 | 4 | 7 | 2 | 0 | 14 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 6 | 9 | 2 | 1 | 19 |
| | Rasgo Preponderante | 2 | 8 | 4 | 2 | 1 | 17 |
| Total | | 4 | 18 | 20 | 6 | 2 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 16,455 | 8 | ,036 |
| Razón de verosimilitudes | 18,844 | 8 | ,016 |
| Asociación lineal por lineal | 2,166 | 1 | ,141 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La correlación es buena entre las dos variables, mostrando tendencias hacia la izquierda del cuadro.

TABLA 42.- TABLA DE CONTINGENCIA NARCISISTA *ENERGÍA (+)

Tabla de contingencia NARCISISTA * ENERGIA

| Recuento | | ENERGIA | | | | | Total |
|------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| NARCISISTA | Sin rasgo | 1 | 0 | 6 | 7 | 0 | 14 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 2 | 7 | 7 | 2 | 19 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 2 | 5 | 7 | 2 | 17 |
| Total | | 3 | 4 | 18 | 21 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 12,391 | 8 | ,035 |
| Razón de verosimilitudes | 18,631 | 8 | ,017 |
| Asociación lineal por lineal | ,000 | 1 | ,985 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La relación es muy buena, cumpliendo los criterios para que los rasgos sean compatibles con tendencias a la derecha del cuadro.

TABLA 43.- TABLA DE CONTINGENCIA ANTISOCIAL Y AFABILIDAD,

Tabla de contingencia ANTISOCIAL * AFABILIDAD

| Recuento | | AFABILIDAD | | | | | Total |
|------------|---------------------|------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ANTISOCIAL | Sin rasgo | 2 | 8 | 9 | 3 | 2 | 24 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 6 | 6 | 1 | 0 | 14 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 4 | 5 | 2 | 0 | 12 |
| Total | | 4 | 18 | 20 | 6 | 2 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 11,233 | 8 | ,189 |
| Razón de verosimilitudes | 14,382 | 8 | ,072 |
| Asociación lineal por lineal | 1,667 | 1 | ,197 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Aparentemente no existe relación entre el rasgo antisocial y afabilidad, aunque los rasgos estén a la izquierda del cuadro como debe ser.

TABLA 44.- TABLA DE CONTINGENCIA ANTISOCIAL Y TESÓN

Tabla de contingencia ANTISOCIAL * TESON

| Recuento | | TESON | | | | | Total |
|------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ANTISOCIAL | Sin rasgo | 0 | 4 | 9 | 8 | 3 | 24 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 14 |
| | Rasgo Preponderante | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 12 |
| Total | | 3 | 8 | 15 | 17 | 7 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 26,306 | 8 | ,001 |
| Razón de verosimilitudes | 33,114 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | ,002 | 1 | ,969 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Existe una excelente relación en cuanto a tesón y los rasgos antisociales, percibiendo los rasgos de tesón mantenerse alrededor de la media.

TABLA 45.- TABLA DE CONTINGENCIA ANTISOCIAL ESTABILIDAD EMOCIONAL (-)

Tabla de contingencia ANTISOCIAL * ESTAB. EMOCIONAL

| Recuento | | ESTAB. EMOCIONAL | | | | | Total |
|------------|---------------------|------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ANTISOCIAL | Sin rasgo | 2 | 4 | 10 | 8 | 0 | 24 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 14 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 2 | 5 | 5 | 0 | 12 |
| Total | | 3 | 8 | 19 | 17 | 3 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 34,512 | 8 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 35,725 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 3,638 | 1 | ,056 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La relación es excelente, pudiendo observar la tendencia a la izquierda que existe equiparándose con los rasgos antisociales del DSM IV

TABLA 46.- TABLA DE CONTINGENCIA ANTISOCIAL Y ENERGÍA (+)

Tabla de contingencia ANTISOCIAL * ENERGIA

| Recuento | | ENERGIA | | | | | Total |
|------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| ANTISOCIAL | Sin rasgo | 2 | 1 | 10 | 9 | 2 | 24 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 2 | 3 | 7 | 1 | 14 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 1 | 5 | 5 | 1 | 12 |
| Total | | 3 | 4 | 18 | 21 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 10,495 | 8 | ,232 |
| Razón de verosimilitudes | 12,992 | 8 | ,112 |
| Asociación lineal por lineal | 1,611 | 1 | ,204 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La relación es negativa, es decir, no existe aparentemente relación entre ambas aunque se observe en la panza de la tabla una tendencia de rasgos hacia la derecha. Se presenta una tabla de la relación entre distorsión y rasgo antisocial. Los resultados muestran una relación entre lo mencionado indicando que existe una no relación por la distorsión. De dos categorías se cumplen dos.

TABLA 47.- TABLA DE CONTINGENCIA LIMITE Y ENERGÍA (+)

Tabla de contingencia LIMITE * ENERGIA

| Recuento | | ENERGIA | | | | | Total |
|----------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| LIMITE | Sin rasgo | 1 | 0 | 4 | 8 | 2 | 15 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 2 | 8 | 8 | 2 | 21 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 2 | 6 | 5 | 0 | 14 |
| Total | | 3 | 4 | 18 | 21 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 17,760 | 8 | ,023 |
| Razón de verosimilitudes | 23,419 | 8 | ,003 |
| Asociación lineal por lineal | 9,857 | 1 | ,002 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La correlación es buena, se percibe tendencias hacia los rasgos de extroversión

TABLA 48.- TABLA DE CONTINGENCIA OBSESIVO COMPULSIVO Y TESÓN (+)

Tabla de contingencia OBS-COMPULSIVO * TESON

| Recuento | | TESON | | | | | Total |
|----------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| OBS-COMPULSIVO | Sin rasgo | 1 | 3 | 5 | 7 | 1 | 17 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 3 | 4 | 6 | 2 | 16 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 2 | 6 | 4 | 4 | 17 |
| Total | | 3 | 8 | 15 | 17 | 7 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|-------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 5,679 | 8 | ,683 |
| Razón de verosimilitudes | 6,197 | 8 | ,625 |
| Asociación lineal por lineal | ,762 | 1 | ,383 |
| N de casos válidos | 50 | | |

No se muestra una relación entre ambas, aunque teóricamente se encuentre la relación y se vea en los rasgos obtenidos en la tabla.

TABLA 49.- TABLA DE CONTINGENCIA OBSESIVO COMPULSIVO ESTABILIDAD EMOCIONAL

Tabla de contingencia OBS-COMPULSIVO * ESTAB. EMOCIONAL

| Recuento | | ESTAB. EMOCIONAL | | | | | Total |
|----------------|---------------------|------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| OBS-COMPULSIVO | Sin rasgo | 2 | 0 | 8 | 6 | 1 | 17 |
| | Rasgo Secundario | 0 | 4 | 4 | 7 | 1 | 16 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 4 | 7 | 4 | 1 | 17 |
| Total | | 3 | 8 | 19 | 17 | 3 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 22,520 | 8 | ,004 |
| Razón de verosimilitudes | 32,880 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 2,645 | 1 | ,104 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La relación es perfecta, con tendencias a la estabilidad emocional

Tabla de contingencia OBS-COMPULSIVO * DISTOR SION

| Recuento | | DISTOR SION | | | | Total |
|----------------|---------------------|-------------|----------|------|----------|-------|
| | | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| OBS-COMPULSIVO | Sin rasgo | 0 | 5 | 8 | 4 | 17 |
| | Rasgo Secundario | 3 | 3 | 7 | 3 | 16 |
| | Rasgo Preponderante | 3 | 6 | 6 | 2 | 17 |
| Total | | 6 | 14 | 21 | 9 | 50 |

Tabla de contingencia DISTOR SION * TESON

| Recuento | | TESON | | | | | Total |
|-------------|----------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| DISTOR SION | bajo | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 6 |
| | promedio | 2 | 2 | 3 | 6 | 1 | 14 |
| | alto | 0 | 4 | 4 | 9 | 4 | 21 |
| | muy alto | 1 | 1 | 5 | 2 | 0 | 9 |
| Total | | 3 | 8 | 15 | 17 | 7 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 19,773 | 6 | ,003 |
| Razón de verosimilitudes | 25,782 | 6 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 12,947 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Se propone la escala de distorsión para el rasgo obsesivo compulsivo justificando la no relación anterior. Se identifica a una mayoría que tiende a distorsionar la información lo que puede ocasionar el problema relacional.

TABLA 50.- TABLA DE CONTINGENCIA DEPENDIENTE y ESTABILIDAD EMOCIONAL

Tabla de contingencia DEPENDIENTE * ESTAB. EMOCIONAL

| Recuento | | ESTAB. EMOCIONAL | | | | | Total |
|-------------|---------------------|------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| DEPENDIENTE | Sin rasgo | 2 | 5 | 14 | 12 | 3 | 36 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 3 | 3 | 4 | 0 | 11 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| Total | | 3 | 8 | 19 | 17 | 3 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 13,062 | 8 | ,110 |
| Razón de verosimilitudes | 16,662 | 8 | ,034 |
| Asociación lineal por lineal | 1,357 | 1 | ,244 |
| N de casos válidos | 50 | | |

No existe relación, viendo dispersión en los rasgos de estabilidad emocional en especial en rasgos secundarios.

TABLA 51.- TABLA DE CONTINGENCIA DEPENDIENTE Y AFABILIDAD (+)

Tabla de contingencia DEPENDIENTE * AFABILIDAD

| Recuento | | AFABILIDAD | | | | | Total |
|-------------|---------------------|------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| DEPENDIENTE | Sin rasgo | 3 | 11 | 16 | 4 | 2 | 36 |
| | Rasgo Secundario | 0 | 5 | 4 | 2 | 0 | 11 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Total | | 4 | 18 | 20 | 6 | 2 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 24,783 | 8 | ,602 |
| Razón de verosimilitudes | 29,774 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 7,145 | 1 | ,008 |
| N de casos válidos | 50 | | |

De igual forma no hay relación ya que no se ven los rasgos con tendencias a la derecha como se indica en la teoría.

TABLA 52.- TABLA DE CONTINGENCIA EVITATIVO Y ENERGÍA

Tabla de contingencia EVITATIVO * ENERGIA

| Recuento | | ENERGIA | | | | | Total |
|-----------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| EVITATIVO | Sin rasgo | 1 | 0 | 5 | 5 | 2 | 13 |
| | Rasgo Secundario | 0 | 2 | 7 | 8 | 2 | 19 |
| | Rasgo Preponderante | 2 | 2 | 6 | 8 | 0 | 18 |
| Total | | 3 | 4 | 18 | 21 | 4 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 18,621 | 8 | ,017 |
| Razón de verosimilitudes | 28,501 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 5,319 | 1 | ,021 |
| N de casos válidos | 50 | | |

La relación esta dentro de los marco de error, viendo una relación positiva entre ambos rasgos.

TABLA 53.- TABLA DE CONTINGENCIA EVITATIVO Y ESTABILIDAD EMOCIONAL (+)

Tabla de contingencia EVITATIVO * ESTAB. EMOCIONAL

| Recuento | | ESTAB. EMOCIONAL | | | | | Total |
|-----------|---------------------|------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| EVITATIVO | Sin rasgo | 2 | 1 | 7 | 3 | 0 | 13 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 4 | 5 | 7 | 2 | 19 |
| | Rasgo Preponderante | 0 | 3 | 7 | 7 | 1 | 18 |
| Total | | 3 | 8 | 19 | 17 | 3 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 19,970 | 8 | ,010 |
| Razón de verosimilitudes | 24,914 | 8 | ,002 |
| Asociación lineal por lineal | 2,389 | 1 | ,122 |
| N de casos válidos | 50 | | |

En general el Evitativo evade demostrar sentimientos, existiendo una muy buena relación entre ambos rasgos con tendencias hacia la derecha.

TABLA 54.- TABLA DE CONTINGENCIA PASIVO AGRESIVO Y ESTABILIDAD EMOCIONAL (+)

Tabla de contingencia PAS-AGRESIVO * ESTAB. EMOCIONAL

| Recuento | | ESTAB. EMOCIONAL | | | | | Total |
|--------------|---------------------|------------------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| PAS-AGRESIVO | Sin rasgo | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 12 |
| | Rasgo Secundario | 1 | 2 | 9 | 8 | 2 | 22 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 4 | 6 | 5 | 0 | 16 |
| Total | | 3 | 8 | 19 | 17 | 3 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 11,085 | 8 | ,197 |
| Razón de verosimilitudes | 13,984 | 8 | ,082 |
| Asociación lineal por lineal | 1,512 | 1 | ,219 |
| N de casos válidos | 50 | | |

No existe relación entre los dos rasgos de personalidad

TABLA 55.- TABLA DE CONTINGENCIA PASIVO AGRESIVO Y TESON (-)

Tabla de contingencia PAS-AGRESIVO * TESON

| Recuento | | TESON | | | | | Total |
|--------------|---------------------|----------|------|----------|------|----------|-------|
| | | muy bajo | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| PAS-AGRESIVO | Sin rasgo | 1 | 0 | 5 | 5 | 1 | 12 |
| | Rasgo Secundario | 0 | 4 | 5 | 10 | 3 | 22 |
| | Rasgo Preponderante | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 16 |
| Total | | 3 | 8 | 15 | 17 | 7 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 28,757 | 8 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 38,823 | 8 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 3,407 | 1 | ,065 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Existe una excelente relación entre estos rasgos aunque los datos estén dispersos en la tabla

Tabla de contingencia PAS-AGRESIVO * DISTORSION

| Recuento | | DISTORSION | | | | Total |
|--------------|---------------------|------------|----------|------|----------|-------|
| | | bajo | promedio | alto | muy alto | |
| PAS-AGRESIVO | Sin rasgo | 0 | 3 | 5 | 4 | 12 |
| | Rasgo Secundario | 5 | 4 | 9 | 4 | 22 |
| | Rasgo Preponderante | 1 | 7 | 7 | 1 | 16 |
| Total | | 6 | 14 | 21 | 9 | 50 |

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 30,504 | 6 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 34,192 | 6 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 6,883 | 1 | ,009 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Se propone para análisis la escala de distorsión y teoría del rasgo para justificar la correlación

Dentro de las correlaciones entre ambas pruebas, se obtuvo un índice de excelente fiabilidad según alfa de Cronbach.

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|-----------|----|-------|
| Casos | Válidos | 50 | 100,0 |
| | Excluidos | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,815 | 217 |

ANALISIS

VIII. ANALISIS DE RESULTADOS

La psicología clínica se extiende a varios ámbitos de estudio, uno de ellos el laboral, por lo que se decidió ahondar en este campo, pero en la unión de ambas ramas complejas dentro la psicología pero con muchas variables por investigar, relacionar y dar a conocer para bien del ser humano y su entorno.

Para presentar el análisis de los resultados, se toma en cuenta los objetivos propuestos como forma metodológica de trabajo y para que el lector pueda comprender de una forma más clara y ordenada, además de sustentar los mismos con la teoría base de ambas variables.

Se puede observar en la tabla 30, la relación que existe entre personalidad según el DSM-IV y el estrés por inestabilidad laboral, siendo el estadístico chi cuadrado 0.000 lo que indica una excelente relación entre las variables. Ello afirma por tanto la teoría interaccionista: “los rasgos de personalidad y las situaciones interactúan para influir en la conducta. Ni los ambientes ni las persona tomados por separado dan una explicación completa.” (Carver & Scheier 1997, p. 78).

En la etapa de percepción, existen procesos cerebrales que dan cuenta de lo que pasa emocionalmente en el individuo para que tenga una determinada conducta, como indica Lazarus: “no es posible hablar de emoción y percepción como conceptos separados”. Por otro lado, Eysenck, busca las respuestas de estas conductas en el Sistema Nervioso Autónomo quien controla muchas respuestas emocionales ante situaciones de emergencia, es decir, mientras haya estímulo habrá actividad; de esta forma apoya el

mismo autor: “...mediante la **percepción**, el cerebro capta los estímulos y da una señal al sistema nervioso... se altera las funciones corporales y prepara los músculos para la acción” (Eysenck 1976 en Boeree, 2000, p.12), acá se puede observar cómo los rasgos de personalidad, pueden actuar frente a la inestabilidad laboral como estresor, siendo las respuestas distintas en los sujetos, por la forma de percepción que estos tengan, preparándose para la huida o lucha, viéndose incorporado los mecanismos defensivos; luego la resistencia como forma de adaptación, parecida teoría indica Selye (1936)

En cuestión de género, son los varones quienes perciben el estrés con mayor magnitud (ver Gráf. 28), aseverando el estudio propuesto por Leibovich (2006): “algunos estudios en Europa muestran relaciones entre niveles de estrés por inestabilidad laboral mayor en la mujeres... en América Latina no existe este número porque no hay relación entre genero” (p. 47). Este fenómeno es interesante, desde el punto de vista del machismo ya que en el contexto latinoamericano, en especial boliviano el varón es el que dota de sustento al hogar, si el queda sin trabajo la familia no sigue adelante, indica Paredes (Comunicación entre fronteras, 2010). Por otra parte, bajo el mismo enfoque el varón no demuestra fácilmente emociones (Goleman, 2006) porque eso es lo que aprendió, por ello también se identifican mayor problemas en el campo interpersonal bajo estrés, seguida por los problemas económicos (ver tabla 20), que como se verá más adelante, es típico de la inestabilidad laboral por la incertidumbre que crea (Leibovich, 2006) y de los rasgos obsesivos compulsivos cercano al criterio 7.

El análisis de la mujeres, de quienes se esperaba mayor estrés, tendrá que ver con los mecanismos de afrontamiento que ofrezcan sus personalidades, ya que si bien no tienen

un porcentaje elevado de estrés, tienen un porcentaje alto de rasgos límites, que indica inestabilidad emocional lo que proporcionara un clima de estrés interno (DSM-IV), puede que los resultados también se relacionen con los datos socio demográficos, siendo que un 24% son solteras (Gráf. 1) y 42% no son el principal sostén de su familia (graf.3), ya que la situación socio demográfica tiene una influencia grande en Latinoamérica” (Levy-Leboyer 1996).

La psicología cognitiva dio muchos aportes en esta relación, pues gracias al proceso de información e interpretación de los estímulos es que los trabajadores en la presente investigación pueden dotarle de ese sentido subjetivo a la inestabilidad, pues si bien es un estímulo negativo por lo que implica socio económicamente, puede llegar a no ser un estímulo aversivo para los trabajadores, esto dependerá de la interpretación que se le dé (Lazarus 1986, Eysenck 1978, Matteson e Ivancevich, 1987). Existe un sustento teórico para la relación de ambas variables, por tanto se dirá:

“Las características de las personas pueden interactuar con factores psicosociales de riesgo en el trabajo y exacerbar o amortiguar sus efectos. La capacidad (percibida) de afrontamiento puede no solo moderar o mediar los efectos de los factores de riesgo ambientales, sino también determinar la evolución por el individuo de dichos factores.” (Fernández, 2006, P. 76)

Los trabajadores de la investigación muestran en su personalidad, rasgos preponderantes como secundarios. Los primeros serán base de toda un cumulo de experiencias y factores hereditarios plasmados en comportamiento, sentimientos, emociones, es decir,

integralmente (Millon, 1998) y los secundarios o leves serán percibidos en caso de problemas psicosociales o de enfermedad (DSM-IV, 1995) que no influirán en la estructura base del individuo, lo último en base a Allport (1961), que indica que los rasgos de personalidad podrían dividirse en varias categorías importantes, es decir, que las dimensiones específicas podrían hacer variar la personalidad de los individuos:

“... los de menor importancia son los **rasgos secundarios**, que ejercen efectos relativamente débiles sobre la conducta...más importantes son los **rasgos centrales...** que en conjunto dan cuenta de la unicidad de la personalidad del individuo...y algunas personas son dominadas por un único **rasgo cardinal**”
(Baron, 1998, p. 384)

Los rasgos cardinales, son poco frecuentes en población común, ya que son únicos, influyendo en todos los actos de una persona, dentro lo que indica Millon, estos serían los “trastornos”; los que no existen dentro la investigación presente. Los prototipos, serían los rasgos preponderantes en el individuo, es decir, los rasgos centrales, y finalmente los rasgos secundarios se los llamó a aquellos que son poco comunes y que no constituyen en una parte fundamental de la personalidad, pero que intervienen en ciertas situaciones; los llamados situacionales por Millon, mismos que pueden presentarse cuando el individuo esta frente a una situación estresante y debe modificar sus rasgos ante la situación dada, debiendo pasar por el proceso de adaptación, apoyado por los mecanismos de defensa como indica Pallarés (2008)

Los rasgos preponderantes en el total de muestra son: límites y obsesivo-compulsivo, seguido de histriónico y narcisista, la mayoría perteneciente al clúster B o “inestables”,

ello por los estímulos que en el ambiente existieron en su historia de vida y por los estímulos que ahora interactúan con sus rasgos de personalidad. El sentir que existe la posibilidad de perder el trabajo crear malestar en el individuo, lo que creara una inestabilidad que repercutirá en los otros ámbitos de desarrollo del sujeto. Como Eysenck teorizaba sobre la dimensión del neuroticismo “dimensión entre aquellas personas calmadas y las que tienden a ser muy ansiosas: la estabilidad y la emocionalidad”, dicho de otra manera, atañe a la facilidad y la frecuencia con que la persona se molesta o perturba, en ese caso, mayor nivel de ansiedad y depresión, reflejan mayor inestabilidad emocional.

Por otra parte, los rasgos secundarios se encuentran más dispersos por no ser características propias arraigadas en el sujeto, en primer lugar esta: limite, seguida por Evitativo.

Indicar que en el próximo análisis, se toma en cuenta a las personalidades limites, obsesivo compulsivo, pasivo agresivo como preponderantes de los trabajadores y vulnerables al estrés.

Es interesante identificar a los rasgos con mayor inestabilidad emocional en trabajadores en relación de inestabilidad laboral, ya que las características del clúster B suelen parecer dramáticos, emotivos o inestables (DSM-IV, 1995, p. 646)³⁷

³⁷ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 645

Las personas con rasgos “**límites**” suelen cambiar bruscamente de estado de ánimo, de tipo disfórico a episodios de ira que generalmente le causan las relaciones interpersonales, en el ámbito laboral suelen estresarse continuamente, puesto que su estado de ánimo impide que se desenvuelva óptimamente en sus labores, presentándose ideación paranoide en periodos de estrés extremo (DSM-IV, 1995, p.668)

Como se ve, existe una relación entre los rasgos límites con estrés (criterios 6, 9, DSM-IV) en especial en las relaciones interpersonales, lo cual es también el mayor suceso estresante en la población que tiene estos rasgos de personalidad.

“esfuerzos frenéticos para evitar un abandono real o imaginado...relaciones interpersonales inestables e intensas...alteración de la identidad...impulsividad...comportamientos, intentos o amenazas suicidas...inestabilidad afectiva...sentimientos crónicos de vacío...ira inapropiada e intensa... ideación paranoide transitoria relacionada con el estrés (ver 9 criterios, pp. 288-289).

Millon en el MIPS (2006, p. 52), hace mención que el rasgo limite se asemeja a las conductas que adopta el sujeto en la escala de vacilación polo de inseguridad, sentimientos de ansiedad y duda... también se asemeja al factor IV de los cinco grande factores, conocido por lo general como Neuroticismo, plasmado todo lo que mencionan los autores positivamente en la investigación.

La persona que se encuentra en esta dimensión es muy ansioso, vulnerable, emotivo, impulsivo e impaciente, lo que llamaron anteriormente “afecto negativo” (Watson & Tellegen, 1985; McCrae & Costa, 1987) una vez más la relación entre ambas variables y con este rasgo de personalidad concuerda con la teoría.

En la escala de distorsión se observa alto nivel como rasgo secundario de los sujetos, en especial de las mujeres, quienes intentan dar una imagen falseada de sí misma, lo mencionado se corrobora con el rasgo de “estabilidad emocional” que tanto varones como mujeres intentaron dar a conocer que son muy equilibradas, siendo esto falso con la escala alta en distorsión en relación a la dimensión.

Todas las personalidades tienen mecanismos de defensa, la personalidad con rasgos límites, utiliza frecuentemente la regresión y mientras más rasgos inestables posea la persona y frente a la frustración utilizará dicho mecanismo, a la par de la fijación: “... en situaciones de estrés se retrae a niveles evolutivamente primitivos de tolerancia a la ansiedad, control de impulsos y adaptación social...” (MIPS, 2006, p. 35) Cuando se emplea esta defensa, el sujeto vuelve a un nivel de funcionamiento madurativo anterior, es decir, a formas anteriores de comportamiento, haciendo que el Yo adopte un papel más pasivo, para evitar la ansiedad, para que exista este mecanismo, llamado también de afrontamiento. La mayoría de las denominaciones que tuvo y tiene dicho rasgo es enmarcada en lo que Millon y el DSM IV proponen, mas es necesario saber los antecedentes históricos para comprender mejor la evolución de dicha personalidad.

Como se observa que esta personalidad es también rasgo secundario, se dirá que en épocas donde la persona percibe mayores estresores, se desencadenan algunos factores cognitivos (ideación paranoide), conductuales (impulsividad) emocional (sentimientos de vacío). Los rasgos límites se ven con frecuencia en mujeres (DSM-IV, p.669), corroborando la teoría en la investigación con un 26% del total.

La investigación afirma lo que Eysenck (1976), Millon (1990, 1998), Caprara (1998), McCrae y Costa (1978) indican sobre la personalidad límite o a Energía y correlativa negativamente a estabilidad emocional:

“... las personas nerviosas tienden a sufrir más frecuentemente de una variedad de “trastornos nerviosos” que llamamos neurosis, de ahí el nombre de la dimensión... precisar que no se refería que aquellas personas que puntuaban alto en la escala de neuroticismo, necesariamente son neuróticas, sino que son más susceptibles a sufrir problemas neuróticos.”

Una vez más la teoría integral de la personalidad, da cuenta sobre no encasillar a los sujetos en categorías y que si tiene los rasgos no precisamente tiene algún tipo de trastorno, es el caso de la población estudiada, que si bien están dentro de un clúster de inestabilidad, no significa que no puedan desenvolverse óptimamente en sus áreas, es cierto que les cuesta adaptarse mas a un medio (Millon, 1990).

Otro de los rasgos preponderantes de personalidad de los trabajadores de la entidad pública normativa: ***Obsesivo Compulsivo***; en general estos rasgos se encuentran en varones (DSM-IV, p. 688) en especial por el control mental e interpersonal rígido con el que se manejan. Sus principales preocupaciones son el orden, el perfeccionamiento, encontrando una similitud con algunas de las preguntas de Inestabilidad Laboral asociadas a rasgos de esta personalidad con el trabajo.

Se puede ver que de 6 varones, 4 aseguran que son responsables con su trabajo, al respecto: “los sujetos con estos rasgos intentan mantener la sensación de control mediante una atención esmerada a las reglas, tareas, detalles...” (DSM-IV, p.686) cuando perciben subjetivamente que no son responsables entran en un estado de ansiedad, tienden a enfadarse en situaciones en las que no son capaces de mantener el control de su entorno físico o interpersonal, aunque la ira no la expresen abiertamente:

“manifiesta repetidamente pensamientos positivos y conductas socialmente encomiables que son diametralmente opuestas a sus más profundos sentimientos, antagónicos y prohibidos; se muestra razonable y maduro cuando se enfrenta a circunstancias que provocarían enojo o consternación en los demás (MMPI, p.33)

Por tener el mecanismo de afrontamiento explicado anteriormente (formación reactiva) el sujeto entra en estrés ya que todo lo negativo -culturalmente o según sus valores- (criterio 4, DSM-IV) lo debe transformar en positivo. Dicho de otro modo este mecanismo de afrontamiento va ligado a las características de personalidad, el hecho de

ser rígidos, analíticos y ordenados, entre otras, hace que estos factores de malestar, desaparezcan de lo que su estructura de personalidad es o pretende ser.

Por la rigidez mental que los caracteriza, para ellos el percibir un suceso estresante (IL) es o muy alto o muy bajo, son sujetos que no encuentran un equilibrio, como se dice coloquialmente “o negro o blanco”, en esta elección puede subir el nivel de malestar por tener características obsesivas.

El impacto emocional será doble: “pueden experimentar dificultades y malestar laborales, especialmente al enfrentarse a situaciones nuevas que exijan flexibilidad y transigencia” (DSM-IV, p. 687)

Por ello que el impacto de tal suceso inestable es de moderado a muy alto en los varones de la muestra, es decir, la molestia es alta en los sujetos con estas características de personalidad, por tender a la perfección.

Otra característica que se puede observar en los resultados es la relación tensa con sus pares y el condescender con sus superiores en el campo laboral, ello por el afán de mostrarse perfectos: “atentos a su *status* respecto a las relaciones de dominio sumisión, muestran una deferencia exagerada a una autoridad a la que respetan y una resistencia exagerada a una- autoridad que no respeten” (p. 687).

Los sujetos con este rasgo, perciben una relación afectiva tensa entre sus compañeros ya que de 6 sujetos, 2 piensan que sus compañeros los aprecian, muy posiblemente sea por la relación de sumisión que ofrezcan y el no gustarles trabajar en equipo (criterio 6).

La relación con sus jefes, es notoriamente interesante ya que solo 2 de 6 sujetos creen que sus superiores los aprecian, posiblemente sea porque muchas veces aunque traten de ser condescendientes con ellos, no cumplen sus labores eficazmente por estar preocupados en otras tareas no importantes: "...se retrasa generalmente en la realización de un informe escrito debido al tiempo que pierde en reescribirlo... los objetivos se pierden... puede caer fácilmente en el desorden" (p. 686).

El "trabajo bajo presión" no aplica a estas personalidades, por ser muy detallistas en cosas superficiales (ver criterios 1 y 2, DSM-IV), de lo contrario, si pueden modificar sus rasgos ellos podrían con base a refuerzos positivos tener un rendimiento elevado.

Uno de los criterios que los sujetos evaluados cumplen es el valor que le dan al trabajar, para esto sujetos lo principal es el trabajo: "dedicación excesiva al trabajo con exclusión de las actividades de ocio." (p.686)

Por otra parte este rasgo obsesivo compulsivo no mostró una relación con tesón ($\eta^2 = 6.75$) pudiendo justificar por el alto grado de distorsión que mostraron los varones en esta dimensión.

La distorsión se toma en cuenta para identificar que personalidades son motivadas a dar una imagen falseada de sí mismo al exterior, pudiendo verificar los mecanismos de afrontamiento que utiliza cada personalidad con el fin de bajar rasgos de ansiedad y no así como un parámetro de nulidad de la prueba (p. 40).

Los 6 sujetos con rasgos obsesivos de personalidad tienen una buena relación con la dimensión de tesón, en cuanto a la teoría, porque la estadística muestra otra cosa, ya que la distorsión es alta, lo que indica que efectivamente estos sujetos falsearon algunos ítems de la prueba, los que les causaban molestias

- φ Dos sujetos se encuentran en un nivel promedio de distorsión que implica un libre de sesgo en la información sobre su personalidad con características promedio y alto de tesón.
- φ Alta y muy alta distorsión dieron tres sujetos con altos rasgos en tesón, es decir, mientras más alto sean los niveles de distorsión se muestra mayor ansiedad de los trabajadores por mostrar una imagen buena del mismo. Lo analizado concuerda con los altos rasgos que existe en tesón: “la capacidad de autorregulación o autocontrol... para aspectos inhibitorios... como para aspectos proactivos esta en este factor” (Caprara, 1997)

Lo que se debe considerar en la población donde los rasgos no interfieren en su entorno es:

“... si bien algunas personas se caracterizan por el acatamiento tenso y rígido de las exigencias externas, existen también personas con rasgos de secundarios a primarios que se caracterizan por tener un estilo de vida disciplinado y organizado que permite un funcionamiento con eficacia y de manera adaptativa en casi todos los contextos... los rasgos mientras no afecten el desenvolvimiento natural del individuo, no se los considera trastornos” (DSM-IV, 1995, p. 540)

Los rasgos secundarios de los sujetos: *Evitativo*. Su comportamiento es lejano a las relaciones sociales, esto sucede, por la baja estima o confianza en sus propias capacidades que de alguna forma las proyecta hacia los otros por el daño que pudieron recibir, pues, tiene desconfianza hacia los demás, mantienen una vigilancia constante para que sus impulsos y anhelos de afectos no resulten en una repetición del dolor, mostrando una relación buena con los rasgos paranoides, mismos que son frecuentes en el clúster A en los sujetos mas bien, se sienten protegidos cuando se aíslan, aunque tengan deseos de relacionarse. Por otro lado se muestran ansiosos, con poca confianza, emotivos o hipersensibles e irritables, “... se sienten inferiores y tienen baja autoestima (Criterio 5)” (p. 670) Millon otorga a esta personalidad el patrón activo desvinculado, activo porque existe el deseo de relacionarse, desvinculado, por el aislamiento que muestra en su relacionamiento.

Los resultados se relacionan con la teoría, ya que los rasgos evitativos de los trabajadores, muestran una muy buena correlación estadística (0,03) con el estrés por inestabilidad laboral.

Pueden que estos rasgos broten en situaciones de estrés laboral por todo el conflicto que se percibe dentro de las instituciones estatales, más aun cuando perciben inestabilidad laboral, visto esto en el estresor que le causa mayor malestar: molestias medio ambientales, es decir, los cambios en la organización, mala administración de los recursos humanos, falta de preparación para una encomendada tarea, bajos salarios, entre otros, son parte de estas molestias (Delgado p. 43)

Dentro de los rasgos de personalidad de los 5 grandes factores o dimensiones, los más propensos al estrés son **tesón y energía**, tomando en cuenta niveles altos y muy altos de estrés. Al igual que con los rasgos obsesivos compulsivos, a ellos les caracteriza el orden y la escrupulosidad, ello en un campo laboral, favorece a la institución pública, mas, si sus niveles suben hasta dejarlo agotado al trabajador se tendrán confitos en su salud física y mental como también en la institución. Estos son algunos rasgos en el campo biopsicosocial que tiene el trabajador de esta personalidad:

“Preocupaciones por los detalles...perfeccionismo... dedicación excesiva al trabajo...escrupulosidad e inflexibilidad en temas de moral... incapacidad para tirar los objetos inútiles...reacio a delegar tareas o trabajo en otros...adopta un estilo avaro en los gastos económicos... rigidez y obstinación (ver 7 criterios, DSM-IV, p.689)

Generalmente son poco tolerantes a la frustración lo que puede llegar a causar estrés (Lazarus 1986), puede comportarse de forma irritable ansioso; por otro lado al tener la capacidad de autorregulación o autocontrol, este sujeto es muy ordenado, diligente y cuando se concentra no en solo los detalles es perseverante. (Caprara, 1998)

Si se percibe se puede identificar los rasgos que existen entre la postura de Millon y Caprara respecto a las características de la personalidad, indicando que hay una buena correlación teórica a pesar de los percances que se tuvo en los resultados, indicando la nula relación entre ambos, lo que se deduce fue por ocultar las cosas insostenibles o molestas para los trabajadores que tienen estrés, es decir, los mecanismos de defensa puede utilizarse para construir un perfil defensivo de cómo la personalidad se protege de las fuentes externas e internas de ansiedad, estrés (Millon, 1990). Al igual que en la personalidad obsesivo compulsivo,

los varones son los que tienen más rasgos de tesón, en especial en la subdimensión perseverancia a nivel más conductual, es decir, trataran de entregar los trabajos a tiempo si no toman en cuenta de sobremanera a los detalles.

Estos rasgos, tanto de tesón como obsesivo compulsivo se caracterizan por ser disciplinados y organizados que les permite funcionar con eficiencia y de manera optima en casi todos los contextos en especial el laboral (Caprara, 1998). Los trabajadores que se encuentran en esta dimensión, generalmente resuelven los problemas de manera no tensionada ni indecisa, salvo caso en que vea un indicio mayor que sus capacidades p un estresor negativo que amenace su integridad, de lo contrario podría afectar a que estos rasgos se exacerben y produzcan un trastorno (Morris, 1990, Millon, 1998).

En las preguntas que se relacionan con el trabajo, los sujetos que tienen estos rasgos contestaron afirmativamente según su percepción de: “soy responsable”, “el trabajo es lo único en la vida”, existiendo algunos conflictos a nivel laboral, ya que la imagen que los mismos den será importante para los mismos en cuestión de no sentir culpabilidad relacionada a no hacer lo que las leyes indica; esto lleva a estrés, pues si bien son sujetos con características de perseverancia y escrupulosidad (McCrae y Costa, 1986) no les agrada que las cosas les salgan de control, pues tienden a la perfección por tanto al estar sometidos a una situación que no puede controlar como la inestabilidad laboral, causara malestar y síntomas de estrés, dependiendo si este es crónico o agudo. Lo nombrado se asemeja con la percepción que el trabajador tiene respecto a la inestabilidad laboral en su trabajo.

Por otro lado, la segunda dimensión preponderante es la de energía, siendo claro que se enlaza con el rasgo límite de la personalidad, esta dimensión en propensión a percibir niveles altos de estrés laboral, caracterizada por el dinamismo y las tendencias a la sociabilidad, la búsqueda de excitación, o conductas arriesgadas, la actividad y el dominio, además de ser el centro de atención, todo lo contrario de su opuesto; parecida terminología utiliza Goldberg, 1993 en su teoría de los cinco factores para referirse al primer factor de energía.

El hecho de haber obtenido una puntuación alta en la escala y también en distorsión, indica que desean ofrecer una impresión cordial y generalmente poseen un atractivo social que los hace positivos y propositivos. Es allí donde se acentúan más los rasgos de ambas teorías, ya que el clúster B en especial las personalidades histriónicas y límites son las que más demandan atención (pasivo –dependientes) lo contrario a los rasgos antisociales y narcisistas que son (pasivo-independientes) (DSM-IV, 1995, p. 674)

Se debe tener en cuenta que los rasgos secundarios son los que sobresalen en caso de que el sujeto este sometido a estrés, por lo que se observan rasgos altos en el clúster B, por ser la inestabilidad laboral un estresor que es molesto para los trabajadores de la institución pública ello visto en la percepción que los individuos tienen frente al estresor psicosocial y su actual trabajo, siendo esta más elevada que los rangos de estrés por inestabilidad laboral que se sacaron en la prueba siendo un 2% que sienten excesivo malestar frente a la idea de perder el trabajo y un 16% en la percepción que el individuo tiene, es decir, la prueba da a conocer por las respuestas que los sujetos dieron que no

existe un grado alto de malestar, pero la percepción de cada uno de ellos indica lo contrario.

Acá se enlaza la inestabilidad laboral en el sentido de que la misma es objetiva, porque puede pasar (el perder el empleo) pero se vuelve molesta, en un estresor psicosocial cuando el trabajador le da un significado: “la idea de perder el trabajo” y esa es la inestabilidad laboral, la sensación de impotencia que se produce ante la posibilidad de perder el trabajo, y esta sensación dependerá del individuo (Greenhalgh y Rosenblatt, 1999)

“este modo de conceptualizarla tiene implicaciones importantes... su naturaleza subjetiva implica que las mismas circunstancias pueden desencadenar sentimientos de inestabilidad laboral en unos individuos pero no en otros” (Sverke y Hellgre, en Silla, 2002, p. 75)

Es en esta investigación que se puede percibir a los rasgos límites y obsesivos compulsivos como los más vulnerables hacia el estrés, seguido por la personalidad pasivo agresivo y en las dimensiones del BFQ, las más vulnerables son tesón energía y estabilidad emocional, mismas que se enlazan con los rasgos nombrados anteriormente por todo lo descrito anteriormente, en el caso de la personalidad límite, es por sus rasgos inestables y por el mecanismo de defensa a utilizarse, uno de los que no es muy proactivo: la regresión: (regresión): “ante conflicto o metas no alcanzadas o sentimientos o deseos inaceptables (situaciones actuales que provocan estrés o amenazas la autoestima) el sujeto muestra comportamientos propios de edades tempranas de la vida”

(Pallares, p. 45), es decir, sus conductas son primitivas o inmaduras, es decir, buscan que otras personas les solucionen el problema, lo que hará que su nivel de estrés aumente.

Por otra parte los obsesivos tienden al estrés por las conductas de escrupulosidad y tesón que tienden a nivel cognitivo y conductual. La rigidez es parte fundamental de esta personalidad, por lo que llegara a niveles altos de estrés en caso de que no llegue a cumplir sus objetivos, en la inestabilidad laboral es por el grado de inseguridad que muestra ella, dotándoles a los obsesivos compulsivos de un nivel de malestar, ya que en su rutina de vida no están acostumbrados a ello.

Su mecanismo de defensa: formación reactiva, es decir, trata de reprimir la idea que existe la inestabilidad laboral, por lo que el trabajador se mostrará amable o de igual forma que antes, sin mostrar ninguna emoción que haga que el consciente perciba esta amenaza, por ello es que al reprimir la idea cargada de emoción, se da el estrés, por la no expresión: “ante el peligro de una idea que provoca ansiedad, refuerza la represión” (Pareja, 2004)

Finalmente la personalidad *pasiva agresiva* será vulnerable ante el estrés por inestabilidad laboral, ya que su percepción hacia lo negativo es muy frecuente y magnificado, tienen rasgos de la personalidad límite o histriónica “caprichos combinados de tristeza y arrepentimiento, luego de canalizar sus rasgos les invaden los sentimientos de culpa, son lábiles emocionalmente” (Millon, 1998). En el aspecto laboral, suelen presentar resistencia pasiva a cumplir normas o tareas, muestran usualmente quejas de incomprensión y de que el trabajo es una obligación, ello se puede

verificar en la tabla de contingencia: rasgos pasivo agresivos*el trabajo es una obligación, en general los estresores llegan del medio ambiente es decir, del ambiente de trabajo (las reglas, tareas, autoridad, etc.), en general muestran quejas abiertas y exageradas por su mala suerte, esto último no a sus superiores, sino a sus compañeros o en su familia (ver 7 criterios, DSM-IV, p. 751)

De otra manera, el sujeto tiene características hostiles, ansiosas, impacientes y por otro lado será una persona poco escrupulosa, desordenada y difícilmente terminará lo que empezó, pues ocupa más sus energías en que los planes de otros se vean truncados. Por ser una persona que generalmente lleva la contraria, se resiste a cumplir las expectativas que los demás le hayan encomendado, esta actitud de resistencia es sutil en su comportamiento con los demás, siendo su mecanismo de defensa el desplazamiento, es decir, re-direcciona este sentimiento de malestar por la pérdida posible de trabajo hacia un objeto que resulta menos amenazador al que se dirigía originalmente (el jefe, la oficina, etc.) (Pallares, p. 75). Este mecanismo, si bien ayuda a bajar niveles de ansiedad, crea otros problemas en los otros ámbitos de la vida del sujeto, ya que es una de las personalidades que no enfrenta los problemas directamente, sino sutilmente y con agresividad pasiva.

Los rasgos más resistentes son *esquizotípico*, antisocial y dependiente y en la teoría dimensional: la afabilidad y apertura mental.

Estos sujetos, pertenecen al grupo A del DSMIV, mismos que en general tienden a ser Solitarios, egoístas ya que su necesidad de dar y recibir atención y mostrar sentimientos son o tienden a ser mínimas suelen tener pocas relaciones y contactos interpersonales, no se vinculan a otras personas ya que se siente bien trabajando solos. Por todas estas características no muestran niveles altos de distorsión, lo que hace más fiable su percepción respecto al estrés por inestabilidad laboral.

Sus rasgos de aislamiento social y poco apego hacen que sean resistentes al estrés, pues como se recordara el estrés tiene características emocionales lo que hace que no cree malestar en el individuo. La población es generalmente masculina (DSM IV), en el estudio 3 de 4 personas son varones.

Su mecanismo defensivo es la anulación la cual deshace el sentimiento de ansiedad que le crea la inestabilidad laboral como estresor y busca otras cosas que hacer, una actividad solitaria es lo que generalmente realizan para sentirse sin ansiedad, ya que al estar con gente, sienten ansiedad social. Lo explicado aplica también a la dimensión de “apertura mental”

Citando a Eysenck (1976) se enlaza su teoría con los rasgos que muestran los sujetos de la investigación: Los rasgos de personalidad entre esta población suele ser despreocupación por el sentido común o acuerdos y un grado de expresión inapropiada de la emoción. Si bien esta dimensión fue menos estudiada, para Eysenck la gente con alto nivel en psicoticismo tiene conductas hostiles, manipuladoras e impulsivas, es el

caso de una puntuación baja en estabilidad emocional como indica McCrae y Costa, 1987 et. Al en el BFQ.

Lo nombrado anteriormente abre paso a dar características de la personalidad *antisocial*, por las características generales, se sabe que esta personalidad carece de sentimientos de culpa, y la culpa implica ansiedad, estrés (Lazarus 1986, Vargas, 2008)

A continuación los principales criterios desde el enfoque biopsicosocial que fueron analizados por los distintos autores que serán tomados en cuenta para su análisis, tres o más características:

“Fracaso para adaptarse a las normas sociales...Deshonestidad, indicada por mentir repetidamente...Impulsividad o incapacidad para planificar el futuro...Irritabilidad y agresividad... imprudente por su seguridad o la de los demás...Irresponsabilidad persistente...Falta de remordimientos (ver 7 criterios p. 666)

Si bien denota ser una de las personalidades más complejas por la implicación social que recae sobre ella, cuando el sujeto maneja sus rasgos puede tener acciones propositivas, suelen haber conductas mínimamente problemáticas, en especial cuando el sujeto puede sublimar esa energía en la independencia, la competencia, aceptación de riesgos, así menciona Oldhamy & Morris (1990) en Millon (1999):

“... los hombres y las mujeres con esta personalidad se aventuran en lugares donde la mayoría temerían pasar. No están limitados por los mismos temores y

preocupaciones que frenan a la mayoría de nosotros... en realidad para las personas aventureras, el riesgo es la recompensa” (p. 467)

En sí, son personas que cognitivamente piensan diferente respecto a las normas existentes, en muchos casos son personas que no están conformes con nada y son innovadoras. Características de una persona individualista, independiente y activa en sus estilos de afrontamiento o mecanismos defensivos.

Viendo desde esta perspectiva se tendrían sujetos proactivos dentro la institución y sin niveles de estrés, recordar que el número de personas con estos rasgos son mínimos. Indicar que los mismos rasgos se hallan en la dimensión de afabilidad en su correlación negativa, es decir, el individuo muestra características hostiles como menciona Digman (1990) cuando hace referencia a la afabilidad como cordialidad vs hostilidad. Los rasgos más comunes serán: poca cordialidad y cooperativo en el trato con sus pares, distanciamiento social, poco generoso, poco altruista y baja empatía.

Finalmente, los rasgos *dependientes* de la personalidad, personas que ante su propio bien, ven el bienestar de los otros, lo que no crea estrés por ser el estímulo “inestabilidad laboral” parte de un contexto grupal, de institución, estas personalidades por el grado de dependencia que sienten interpersonalmente no percibirán este malestar por inestabilidad laboral ya que sienten un alto grado de compatibilidad con su trabajo actual, tal como se percibe en la muestra del presente, en la pregunta “me siento bien en mi trabajo” 3 de 3 personas con rasgo preponderantes responden afirmativamente, al igual que 10 de 11 con rasgos secundarios. Por ello su nivel bajo de estrés.

La necesidad de buscar centros de gratificación en el Otro, los colocan en un plan pasivo en cuanto a sus relaciones personales e intrasujeto, es decir, no pueden desarrollar sus potencialidades, y mejorar sus capacidades ya que prefieren buscar quien cuide de ellos y quien resuelva sus conflictos, existiendo continuamente una sensación de vacío por el temor a la separación de sus centros de gratificación. Millon (1998), apoya lo mencionado, en los diferentes ámbitos de la personalidad: interpersonal, autoimagen, cognitiva (p. 344). Dicho de otra manera, la persona tiende a ser muy cooperativa, amigable y modestas, colocando el bien de los demás sobre su propio bien, no se irrita comúnmente, ni muestra ansiedad relacionada con el entorno, si con su medio ambiente personal. Lo mismo se encuentra en la dimensión de afabilidad.

Leibovich (2004) en su libro “Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Laboral” menciona que en 1999, se realizó una Conferencia sobre Inseguridad Laboral e Intensificación en el Trabajo (Universidad de Cambridge), donde se propusieron variadas conclusiones respecto de la Inestabilidad Laboral:

“El trabajo inestable se ha expandido desde 1990, especialmente entre los trabajadores profesionales,... el miedo a la sobre-exigencia no era el único aspecto de la inestabilidad... muchos empleados estaban preocupados por la posible pérdida de su trabajo... también se encontraban preocupados por la pérdida de las características valorativas del trabajo en sí...La inestabilidad en el trabajo y la intensificación del mismo estaban asociadas con una salud general pobre y relaciones familiares tensas.” (pp.35, 36).

Cuando se habla de inestabilidad laboral, no solo es el miedo a perder el trabajo, sino los sucesos estresores que conllevan a ello, por ello se identificaron cuales son los estresores dentro de la inestabilidad laboral que son más propensos a causar malestar en el sujeto.

Para el análisis de ello se aplica la teoría planteada por French y Kahn (1962) espuesta en el modelo teorico, modelo que indica: si existe una relación inadecuada entre el sujeto y el contexto, llevará consigo consecuencias negativas en muchas de las ocasiones impactantes en la salud y el bienestar integral del trabajador:

“el trabajo ha cobrado una gran importancia social, a la par que el interés por la productividad y eficacia, pero no siempre va acompañado de condiciones de trabajo dignas y adecuadas, recursos suficientes para llevarlo a cabo y con un diseño de las tareas y puestos que tengan en cuenta las características, necesidades, habilidades e intereses de las personas” (Peiró p. 7)

Necesario es mencionar los dos tipos de estrés: agudo y crónico, los que se verán en los diferentes sucesos de estrés. Ambos, el crónico como el agudo, ocasionaran malestar en el sujeto que se encuentre sometido ello. Cuando existe una percepción subjetiva de estabilidad laboral, esta se ve coartada con un despido súbito, el cual deberá enfrentar el trabajador, colocando sus mecanismos de afrontamiento en función; por otra parte cuando no existe ni una percepción mínima de estabilidad laboral, la incertidumbre de un posible despido o cambio de puesto laboral, crea en el sujeto un malestar continuo, así corroboran estudios en Lazarus (1986):

En la muestra estudiada, los *problemas interpersonales* suelen causar alto grado de malestar, tanto en hombres como en mujeres. Ello refiere el impacto que causa en el trabajador el valor subjetivo que dota a las relaciones interpersonales o intersubjetivas (Leibovich, 2006), es decir, todas las relaciones que tenga en el trabajo y fuera de él, sean positivas o negativas tendrán un grado de participación dentro la inestabilidad como estresor, ya que del campo interpersonal llega a percibir un mayor malestar, a nivel individual la falta de satisfacción en las relaciones interpersonales y de implicación laboral en cuanto a la competencia laboral y las molestias medioambientales del trabajo son consecuencias de la inseguridad laboral que se producen a corto plazo...” (Sverke y Cols., 2002, p. 243), es decir, se presentaran mas molestias psicológicas interpersonales que fisiológicas, esto porque la persona se halla sometida a un estrés agudo, y además porque de alguna forma se las puede solucionar, dependerá del individuo, en el caso de los varones quienes perciben mayor estrés en esta categoría es por ser mas reservados en cuestión de emoción y de palabra (Goleman 2008), en cambio las mujeres tienen más facilidad de comunicación, mas si está es ambigua (limites) también creara estrés el área interpersonal. Si estas personas cuentan con un sustento social estable emocionalmente podrán subsanar los conflictos (Lazarus, 1986)

Se puede observar que estas consecuencias a corto plazo son muy relacionadas a los factores estresantes que propicia la institución, es decir *las molestias medio ambientales* mismas que se encuentran en 2do. Lugar de sucesos estresantes. Estas molestias están a la par que las primeras pues deterioran espacios de relaciones saludables relevantes para la institución, ya que a consecuencia se pueden desencadenar actitudes negativas frente a

la misma como falta de confianza y de compromiso institucional: “la confianza en los empleadores es vital para mantener el sentido de seguridad en los empleados (Jiwis, 1999 citado en Leibovich, 2006, p. 36). Es decir, la seguridad no solo es objetiva y mercantil (empleo) sino por el contenido subjetivo que le da el sujeto y lo que implica el puesto de trabajo (relaciones interpersonales, clima laboral, pertenencia con la institución, etc.)

Finalmente los *preocupaciones económicas*, vista desde el paternalismo, los varones tienen más preocupaciones en esta categoría, por el mismo hecho de que ellos son el principal sostén de su familia (en un bajo porcentaje), pero la mayoría tiene hijos, por ello la responsabilidad y el malestar que le crea la inestabilidad laboral. Si bien la mayoría de los autores han abordado el estudio de la inestabilidad laboral como un constructo unidimensional (De Witte, 1999; Johnson, Messe y Crano, 1984; Mohr, 2000) referido a la posible pérdida del trabajo en sí. Las definiciones unidimensionales pueden centrarse tanto en la probabilidad de perder el empleo (De Witte, 1999; Mohr, 2000), como en la preocupación que conlleva dicha pérdida (Johnson, Messe y Cols, 1984). Acá se hallan los dos aspectos por lo cual existe una marcada preocupación económica, además de los rasgos preponderantes en los varones, concordando ello con la no preocupación en las mujeres por sus rasgos de personalidad y por los datos socio-demográficos que implican una influencia en este aspecto.

Esto también demuestra el grado de estrés que tienen los trabajadores, ya que las preocupaciones económicas se dan según Robbins (1994) cuando se percibe un estrés crónico, es decir, el individuo está sometido a un constante estresor, pues la valoración

que el individuo tiene hacia el trabajo y lo que la inestabilidad laboral implica: ambigüedad e incertidumbre causa problemas en la salud integral del sujeto: “el problema no está en el desempleo sino en la incertidumbre o amenaza de inestabilidad lo que ha causado una mayor mortalidad” (Brenner, 1987 en Leibovich, 2006, p. 39)

Uno de los objetivos de la investigación fue verificar si existe una correlación positiva entre los dos cuestionarios de personalidad, uno desde el ámbito dimensional, otro desde la perspectiva integral de la personalidad.

La correlación que se realizó con chi cuadrada, se hizo por personalidades y dimensiones, los resultados fueron en su mayoría positivos,

- φ La personalidad **paranoide** se correlaciona favorablemente en sentido negativo con afabilidad. Ello por la teoría similar de los autores Millon, McCrae, Eysenck, y los demás autores del DSM IV quienes proponen para la personalidad paranoide un patrón de sospecha, preocupación por la lealtad, quien vislumbra significados ocultos o amenazadores a su integridad (DSM-IV, 1995)³⁸ al igual que los rasgos de afabilidad que tienden a la suspicacia y resentimiento (BFQ, 1998) Chi 0.018
- φ La personalidad **esquizoide**, muestra una relación negativa con extraversión ya que existe una falta de interés en las relaciones sociales, dificultad para expresar sentimientos, frialdad y distanciamiento emocional (BFQ, 1998). A la par el DSM-IV indica que los sujetos pueden tener dificultades especiales para expresar ira, incluso en respuesta a la provocación directa, lo que contribuye a la impresión de

³⁸ American Psychiatric Association, *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona: Masson, 4ta. Ed., 1995; P. 654

que no tienen emociones (p. 655) este tipo de personalidad es frecuentemente diagnosticado en la población varonil. Chi 0.000

- φ La personalidad **esquizotípico**, se relaciona con la extraversión (-) (Chi 0.000) y apertura mental (Chi 0.016) y estabilidad emocional (+) (Chi 0.000). Los rasgos de esta personalidad son parecidos al esquizoide, con la diferencia de que los sujetos con estos rasgos son excéntricos en su conducta y cognición, el esquizoide es más asocial (DSM IV, 1995). Hipersensibilidad, ideas y comportamiento peculiares (BFQ, 1998)

Se tiene correlaciones positivas en este clúster, por el grado de distorsióna mínimo que mostraron, lo cual edifica a las pruebas y a sus rasgos de personalidad.

- φ La personalidad **histriónica** positivamente con extraversión (Chi 0.000) identificada con rasgos de inmadurez, inestabilidad y búsqueda de atención según Caprara (1998) y El polo del “gregarismo”... presentan rasgos similares a los que el DSM atribuye a la personalidad histriónica... se desviven por ser populares, confían en sus habilidades sociales, convencidas de que pueden influir en los demás y cautivarlos, poseen un estilo personal que los hace agradables, indica Millon (2006)
- φ La personalidad **narcisista** correlaciona positivamente con extraversión (Chi 0.035) y negativa con afabilidad (Chi 0.036) y estabilidad emocional (Chi 0.000), en la primera por ser siempre el centro de atención (BFQ), por su grandioso sentido de auto importancia y fantasías de éxito ilimitado, se cree “especial” (DSM IV). El segundo, por su falta de consideración hacia los demás y sus interés personales (BFQ), es así que puede ser interpersonalmente explotador, carecer de empatía y

mostrar comportamientos arrogantes o soberbios (DSM IV), se muestra inestabilidad en caso de no ser retroalimentado por su entorno pues esta confianza y esta seguridad en sí mismos conducen al éxito y provoca admiración. (Millon & Davis, 1999, p. 412)

- φ La personalidad **antisocial** se relaciona con extraversión (Chi 0.232) (+) y con afabilidad (Chi 0.189), tesón (Chi 0.001), estabilidad emocional (Chi 0.000) (-). Se observan 2 relaciones de cuatro existentes, ello se debe al grado de distorsión que existe entre los rasgos, ello por la predisposición que tienen estos rasgos a distorsionar la información comúnmente.

La personalidad **limite** se relaciona positivamente con energía o extraversión (Chi 0.023) caracterizada por la inestabilidad, impulsividad y cambios bruscos de humor (BFQ), mismos conceptos maneja el DSM IV, las personas limítrofes, muestran cólera inapropiada e intensa, acompañada por cambios extremos en su visión del mundo, de sí mismas y de otras (...cambiando del amor al odio o viceversa pero nunca a una posición neutra). Si se sienten abandonadas pueden llegar a preguntarse si realmente existen (no se sienten reales)...” (Merck Sharp & Dohme de España S.A., 2005).

Se observa dentro de las personalidades del clúster B una relación positiva excepto con el ítem “antisocial” por el grado alto de distorsión que se mostro, además, por ser una personalidad no muy bien vista dentro del grado de la norma. (Millon, 1998)

- φ La personalidad **evitativa** se correlaciona negativamente con energía (Chi 0.010) y positivamente con estabilidad emocional (Chi 0.017). Sus características son

similares, hipersensibilidad al rechazo social, contactos ilimitados aunque muy deseados (BFQ) En otra palabras, el sujeto crea un mundo interior, refugiándose en caso de sentir malestar excesivo, así, puede compensar sus frustraciones en caso de no lograr lo que desea, por lo tanto este deseo debe ser canalizado y lo hace por medio de la imaginación y así sentir seguridad y poder resolver lo irresuelto (Millon, MMPI-II)

- φ La personalidad **dependiente** se relaciona con estabilidad emocional (Chi 0.602) y afabilidad (Chi 0.110) no se encontraron correlaciones, ya que no existen rasgos dependientes aceptados por la población, y un alto grado de distorsión, además en las respuestas y su correlación no existe relación teórica, mostrando ambigüedades.
- φ La personalidad **obsesiva compulsiva** relación positiva con tesón (Chi 0.683) y estabilidad emocional (-) (Chi 0.004). los rasgos de neuroticismo van de acuerdo a la teoría, y los rasgos de tesón mas aun, pero el nivel de distorsión en ambas (tesón y obsesivo compulsivo) son altas, lo que coloca la relación de ambos en incertidumbre, ya que puede que los sujetos hayan falseado la prueba e incluso sus rasgos.
- φ Personalidad **pasivo agresivo** se relaciona con neuroticismo o estabilidad emocional (-) Chi 0.197 y tesón Chi 0.000(-). En la primera no existe relación según las respuestas de los individuos ya que tendrían que tener una baja estabilidad emocional para que cumpla el criterio, pero los mismos muestran altos rasgos de estabilidad emocional.

Se observa en el clúster C, tres personalidades que no cumplen el criterio de relación por varios motivos: alto nivel de distorsión en este grupo, no con el afán de falsear la prueba sino de mostrarse con características deseables socialmente, así como sucede en el clúster B.

Los datos muestran una correlación positiva de confiabilidad, esto en cada cuestionario por separado. Obteniendo en el DSM-IV un 0.87; el BFQ un 0.83 y ambas pruebas dan una confiabilidad del 0.81 de alfa de Crombach, por lo que cada cuestionario y ambos juntos miden de manera confiable y válida la personalidad vista desde la perspectiva integral y dimensional.

CONCLUSIONES

IX. CONCLUSIONES

Ambas teorías dentro del enfoque cognitivo, necesario para interpretar una variable subjetiva en cuestión de percepción para el sujeto y objetiva por ser un estímulo ambiental, como es la inestabilidad laboral y el enlace entre lo que propone Millon en su teoría y en el DSM-IV y las características de los cinco rasgos fundamentales de la personalidad según Caprara, demostraron estadística y teóricamente la relación entre las variables presentadas: personalidad y estrés por inestabilidad laboral, este último identificado como estresor psicosocial, es decir, desde el proceso cognitivo del sujeto y sus rasgos de personalidad, percibe un determinado estímulo como causante de estrés.

Un 36% de estrés por inestabilidad laboral está presente en los trabajadores, que si bien no es un nivel alto de estrés, podría ocasionar conflictos en la personalidad del sujeto, ya que el percibe mayor estrés del que menciona según la prueba del IMPIL, es decir, el trabajador ve “natural” el sentir un nivel de estrés, pero no estrés positivo como llaman algunos autores (Lazarus 1984, Robinson 1996), sino como negativo, ya que la inestabilidad laboral tiene como base fundamental la incertidumbre e inseguridad, lo que puede, a la larga, afectar físicamente (Eje I) o crear algún trastorno de personalidad (Eje II).

Por otro lado, si bien los rasgos obsesivos compulsivos son favorables para un desarrollo exitoso del trabajo, también se debe identificar como potencial en cuestión de malestar, por el grado de distorsión y altos niveles de estabilidad emocional que demostraron, lo cual fue una información distorsionada, ello da cuenta clínicamente una inseguridad de mostrar su personalidad como es, por motivos que podrían ser políticos, en cuestión de

tener represarías a posterior o de lo contrario un aumento de salario o cargo, lo cual es difícil controlar en un estudio no experimental y con un tema coyuntural conflictivo.

Es cierto que el estrés es fundamental en la vida de cualquier ser humano, pero como Selye mencionaba: “un organismo sometido a estrés sin resolverlo, es un organismo enfermo” (Selye 1936 en Lazarus, 1984”. Los rasgos limítrofes son los más complejos de tratarlos por la inestabilidad que tiene (Vargas, 2008), mas aun si se direcciona algún ámbito personal hacia un criterio de diagnostico, es decir, un factor psicosocial (eje IV) que pueda exacerbar los rasgos limites y convertirlos en trastorno, ello dependerá de los mecanismo de defensa y del apoyo social que el trabajador con rasgos limítrofes tenga (Lazarus, 1984)

Varias aproximaciones teóricas sostienen que la inestabilidad laboral desata reacciones negativas sobre el individuo por el grado de pertenencia que tenga con su fuente laboral o un sentimiento de incertidumbre será que el individuo tome en cuenta este estresor. Esta afirmación encuentra apoyo tanto en la teoría del Estrés de Lazarus y Folkman (1986), como en la teoría de la Deprivación Social de Jahoda (1982)

Es en esta deprivacion propuesta por el autor, que el trabajador entra en un ritmo intenso de estrés, que pasado un tiempo es normal para el mismo, pero posteriormente, se ve reflejado el estrés por los conflictos que muestra en las demás áreas de desarrollo, ya sea por conflictos familiares, aumento en el consumo de bebidas o tabaco o cambios bruscos en los rasgos de personalidad (DSM IV), esto es lo que preocupa en la investigación realizada por los altos niveles de rasgos en el segundo clúster, y dos en el tercero:

“inestables emocionalmente” y “ansiosos” y desde los cinco factores: “energía, tesón y neuroticismo”. La pregunta es: estos son los rasgos producidos por un nivel de estrés medio? O son el cumulo de la experiencia y genética del sujeto?, pues es todo ello lo que determinara la estructura de cada sujeto, lo que es sustentado hacía varios años atrás, primero con Allport (1969), luego Eysenck (1976), posteriormente, Caprara y Millon, los autores base de la investigación:

“Uno de los aspectos fundamentales de la teoría del aprendizaje biosocial..., es que la personalidad se desarrollan como interacción de fuerzas ambientales y organísmicas... Personas con potenciales biológicos similares poseen personalidades distintas y sufren distintos síndromes clínicos según las experiencias a las que se ven expuestas”³⁹.

Es también necesario tener en cuenta la percepción del trabajador para que este estímulo “inestabilidad laboral” se convierta en un estresor psicosocial, ya que para la aparición y desarrollo del estrés no depende solo de la carga negativa que puedan tener este estímulo, sino, la valoración que le dé el individuo, como perciba la inestabilidad laboral y si la misma será trasformada en un estresor por el trabajador y cual el grado, lo mencionado será definitivo para que se dé el estrés, en el caso del estudio, el estrés por inestabilidad laboral.

³⁹ Millon T, *Trastornos de la Personalidad, Más allá del DSM-IV*, España, MASSON S.A., 1998; P.70

Lo más importante del proceso de estrés es la adaptación o no que este ofrezca al individuo, por ello el estrés en los sujetos de la muestra, no un nivel alto de estrés, lo que explicarían los mecanismos de defensa o de afrontamiento que sugiere Millon (1998) y Lazarus (1986)

Es así que Millon (1990) introduce el concepto de “**adaptación**” para formar una teoría más integral de la personalidad, resaltando la estabilidad y consistencia de los rasgos de personalidad e introduciendo la importancia del medio ambiente: “... observando a los rasgos leves o variaciones de la personalidad como fenómenos adaptativos”⁴⁰, es decir, que el sujeto tiene la capacidad para moldear o adaptarse a las circunstancias de la vida con el mismo grado de rendimiento personal, social, placer e integración gracias a los mecanismos de afrontamiento o defensa. Ello explicaría el comportamiento de la muestra del estudio presentado.

Se tiene entendido bajo la teoría de Jahoda 1982 y Robbins 1994, quienes toman en cuenta al sujeto en el proceso de percepción del trabajo que los trabajadores de la entidad pública, quienes están expuestos al estímulo de inestabilidad laboral, generalmente la perciben como amenazante a su integridad (Robbins 1994), ello por dos razones fundamentales:

⁴⁰ González G, Domínguez R, Ceriani P; *Millon y Cloninger; dos modelos sobre personalidad y sus desórdenes*, documento electrónico- formato Word, Mar del Plata, 2000, <http://www.monografias.com/trabajos6/miclo/miclo.shtml>, Recuperado 12/08/08

- φ El valor subjetivo que implica el trabajar (Lévoyer, 1996), por los recursos económicos necesarios para subsistir “cubre necesidades económicas y psicosociales” (Jahoda, 1982)
- φ Por el nivel de incertidumbre que existe ante la pérdida del mismo y el inexistente control, por ser una variable independiente del medio: “la inestabilidad laboral generará malestar” (De Witte, 2005)

En consecuencia, se puede decir que los trabajadores percibirán a la inestabilidad laboral como un estresor psicosocial, y al ser estresor creará malestar en el individuo manifestándolo con reacciones negativas a nivel biopsicosocial, ello sustentado en un estudio ultimo (7/04/11) que asevera que el 53% de los bolivianos está preocupado por perder su empleo (latino-barómetro, 2010), la noticia insta y anima a otros investigadores a dar prioridad a este estímulo y en especial a las consecuencias que trae para los trabajadores, sus familias y en si el coste del bienestar del ser como persona.

9.1.COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES

La presente investigación se realizó bajo el cuidado teórico y analítico preciso para dotar a la ciencia de un tema coyuntural, actual y aun no investigado dentro las instituciones públicas de la sede de gobierno.

Es un tema que da paso a otros estudios teniendo como base al mismo, con tres instrumentos con validez y confiabilidad, pudiendo utilizar los dos instrumentos de personalidad, como solamente uno.

En caso de investigación se recomienda utilizar el cuestionario de personalidad del DSM IV porque contiene menos ítems, es más sencillo en cuanto al lenguaje y son preguntas dicotómicas, lo que facilita su corrección y el llenado por el sujeto.

Se recomienda extender la presente investigación a otras instituciones del Estado y poder hacer comparaciones respecto a los resultados o el comportamiento de las mismas, ello con poblaciones con características similares en cuanto al medio, es decir, medir el estrés que existe en un ámbito de inestabilidad laboral.

Por otro lado se anima a los próximos estudiantes a unir dos ramas distintas pero a la vez tan similares de la psicología, pues se cree que la psicología clínica es fundamental para otras ramas, en el caso que compete, la psicología laboral.

El tema de inestabilidad laboral es muy poco tratado por las implicaciones políticas y sociales que conlleva, pero es deber como profesionales en humanidades velar por el bienestar del trabajador, y proponer mediante varios estudios científicos la promulgación

de leyes que favorezcan a la estabilidad laboral de los sujetos o al menos paliar el impacto que tiene dicho estresor en los trabajadores, promocionando la salud, donde el sujeto pueda tratar sus rasgos y mejorar sus mecanismos de afrontamiento para hacerle frente al estrés sin desgastarse física y mentalmente.

Un tema interesante de tratar, y poco investigado son los mecanismos de defensa dentro las personalidades y si el ser humano lo utiliza de forma adaptativa, es decir, que le ayude a salir vencedor de la situación de estrés, o son más bien una forma desadaptativa de “afrontar” una realidad, pues se sabe que si bien los mecanismos de defensa son para hacer frente al estrés, también de forma inconsciente desechamos la idea de que esté pasando algo desagradable, no resolviendo de raíz el mismo, por ello podría realizarse un estudio sobre los rasgos de personalidad y mecanismos de afrontamiento dentro la inestabilidad laboral.

Por otro lado, identificar si los demás datos socio-demográficos influirán en la aparición de síntomas de estrés laboral, se sabe que son variables intervinientes, pero depende el grado de preocupación que los sujetos tengan, podrán afectar en el desenvolvimiento del sujeto.

Se da paso con esta investigación inédita en la ciudad de La Paz, Bolivia a continuar la misma incluyendo otras variables que podrían dar cuenta de los rasgos de personalidad y/o del estrés que los trabajadores perciben, es el caso de las variables socio demográficas, ya que no existe aún un tema relacionado con ello; el estado civil, la tenencia de hijos, ser el principal sostén de la familia, son variables que influirán en la

percepción del sujeto (Leibovich, 2006). En la investigación se presentan datos socio-demográficos que pueden ser utilizados de base para realizar una comparación con otras poblaciones o con otras variables relacionadas a las variables socio-demográficas.

Por la complejidad que se tuvo en la recolección de datos, ya que esta variable de “inestabilidad laboral” como estresor psicosocial, no es bien vista por los directores o ministros de turno, ya que destapa o molesta algunos procesos mal llevados que puede tener el gobierno ya que los ministerios están bajo su tutoría; por lo mencionado y para evitar la falseabilidad de las pruebas se recomienda conversar trabajador por trabajador y explicarle el fin de las pruebas y posteriormente ofrecerle sus resultados verbalmente, para que pueda mejorar su situación de estrés, ya que conociendo sus rasgos podrá trabajar en ellos. Si existe la posibilidad y apertura mental de los directores o ministros, en lo posible, realizarlo en un solo ambiente y explicarles a todos lo anteriormente mencionado y así obtener resultados que vayan en pro del trabajador para que posteriormente la institución mejore y no viceversa.

Finalmente recomendar que de trabajar con los rasgos de personalidad, el estudio se caracterice por ser longitudinal para cumplir mas consistentemente la primicia para que sean rasgos: estabilidad y consistencia en el tiempo (Millon 1998, Allport 1961) y no confundirlos con los rasgos secundarios que suelen sobresalir en caso de malestar y poder hacer una correlación entre los rasgos preponderantes y secundarios o leves, ello para obtener resultados más ricos en cuanto a rasgos de personalidad, de ser así, se sugiere trabajar solo con personalidad y ver incluso mecanismos defensivos.

El tema investigado da pie a obtener más información sobre variables que pueden causar estrés y ser modificantes de la personalidad, lo cual es posible teniendo en cuenta que existe una relación dinámica entre el sujeto y su ambiente (Millon 1998), y que el estrés da oportunidad de adaptación del individuo a su medio (Lazarus 1986), debiendo más aun aportar con investigaciones para lograr documentación fidedigna y en base a datos relevantes poder exigir un mejor trato a los trabajadores, no solo del estado, sino a todo aquel boliviano que se encuentre con temor de perder su empleo y por ello enferme; una ley en contra el estrés laboral es una idea ambiciosa, pero posible de realizar si se tiene en cuenta como principal fuente de ganancia al ser humano como persona y no como una máquina de trabajo, así se formaría una sociedad más humana y con bajo un buen vivir y no un sobrevivir.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CITADAS

American Psychiatric Association. (1995). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (4ª. ed.). Barcelona: Masson.

Baron R., (1998). Fundamentos de psicología (2da. Ed.). Mexico: Prentice Hall

Barron J. (2008). Estrés laboral en las pequeñas y medianas empresas. Argentina, recuperado el 13 de junio de 2009 <http://www.psiconet.com/foros/trabajo/estres.htm>

Boeree, (2006) Teorías de la Personalidad, recuperado el 08 de julio de 2008, de: [www.psicologiaonline.com/ebooks/personalidad/personalidad/ htm](http://www.psicologiaonline.com/ebooks/personalidad/personalidad/htm).

Blanco C., Moreno P.; Revisión del concepto de personalidad y del Modelo de Personalidad de Millon, documento electrónico-formato Word, 2006

Cano A. (2006). La naturaleza del Estrés. Recuperado el 19 de mayo de 2008, de: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

Caprara G., et. Al. (1998). Cuestionario Big Five. (2da.Ed.). España: TEA

Carver Ch. y Scheier M. (1997). Teorías de la Personalidad (3ra. ed.) México: Prentice Hall S.A.

Cerdá, E. (1977). Una Psicología de Hoy (9na. ed.). Barcelona: Herder

Cassullo M.M., et. Al. (2000). Diagnóstico Psicopatológico de Adultos. -Aportaciones del Inventario Clínico Multiaxial-MCMI III, Chile: congreso APSA

Constitución Política del Estado, Bolivia

Corominas M., (2003), “La Personalidad, diferencia entre los individuos” Recuperado 14/09/09, documento electrónico- formato Word, España
<http://www.monografias.com/trabajos9/miclo/miclo.shtml>

Chiavenatto, I., (1995), Administración de Recursos Humanos, México: Prentice Hall

Enciclopedia AULA. (1990). Mexico: Cultural

Fernández M. María, (2006). Prevalencia y Factores asociados a la Morbilidad Psíquica en profesores de enseñanza primaria y secundaria en Granada, Tesis Doctoral, Granada, Universidad de Granada.

Gaceta Oficial de Bolivia. (2011) Ley general del trabajo, Ley del funcionario público.

González G., Domínguez I. y Ceriani P. (2000). Millon y Cloninger; dos modelos de personalidad y sus desordenes. Recuperado el 5 de julio de 2008, de:
<http://www.monografias.com/trabajos6/miclo/miclo.shtml>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación (1a. ed.). México: Mc Graw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística (2004). Bolivia- Área Urbana: Principales Indicadores de empleo, Según Sexo, 1999- 2005. Recuperado el 30 de mayo, de:
<http://www.ine.gov.bo/cgi-bin/piwdie1xx.exe/TIPO>

Ivancevich J, (1992). Estrés y Trabajo, Una perspectiva gerencial. Mexico: Trillas

Lazarus R., Folkman S., (1986) Estrés y Procesos Cognitivos (2da. Ed). España: Martinez Roca S.A.

Leibovich N. y Schufer M. (2006). Evaluación Psicológica del Estrés por Inestabilidad Emocional. (1ra. Ed.) Argentina: Paidós.

Millon T., (2006), Inventario de Estilos de personalidad (1era. Ed.). Argentina: Paidos

Millon, T. & Davis, R. (1998). Trastornos de la personalidad: Mas allá del DSM-IV (1a. ed.). Barcelona: Masson.

Organización Internacional del Trabajo (2011)

Organización Mundial de la Salud (2001)

Pallarés E., (2008) Los mecanismos de defensa (1era. Ed.), España: Mensajero

Paz A. María V., (2000). Flexibilización Laboral en Bolivia: Análisis de los Supuestos Neoclásicos del Mercado de Trabajo, Tesis de Grado en Economía, Bolivia, U.C.B.

Peiro J. Control de estrés laboral. (1993). Madrid, España: Eudema

Pino M. (1989). Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico. México: Trillas

Robbins S. Comportamiento Organizacional. (1994). Mexico: Prentice Hall

Rodríguez D. Introducción a la Psicología del Trabajo y las organizaciones” (1998). Mexico: Prentice Hall

Rojas B. (2006). El decreto 28699 no garantiza la estabilidad laboral. Bolivia CEDLA

Ruiz J., Cano J., Psicoterapia de la personalidad, documento electrónico, <http://www.psicologia-online.com/ESMUbada/Libros/Personalidad/personalidad2.htm>, recuperado el 10/11/09

Silla G., (2007). Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores psicosociales intervinientes. Tesis doctoral. Valencia España

CONSULTADAS

Argandoña, M. (1986). Lecciones de semiología, psiquiatría y psicopatología. (1ª. ed.). Cochabamba, Universidad Mayor de San Simón: El buitre.

Asmadh J. (2008). Empleo y estabilidad Argentina. <http://essentiaiuris.iespana.es/B4-laboral.htm>

Béla L., (1983), Diccionario de Psicología General y Aplicada. (1era. Ed.). Argentina: Claridad.

Coolican H. (1997), Métodos de Investigación y estadística en Psicología. (2da. Ed.). México: El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Flaherty J, Channon R., Davis J., (1991). Psiquiatría: Diagnostico y Tratamiento. (1era. Ed.). Buenos Aires: Panamericana.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (CEE). 2008. De Trabajo y Salud Mental

Gisbert M. (2002) Historia de Bolivia. (4ta.Ed.). Bolivia: Gisbert

Jacobson, D. (1991). Toward theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. EE.UU.

Mamani E. (2006), Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia. Perú

Moreno J. et. Al. (2002). Personalidad resistente, burnout y salud. España

Océano Mosby, (s/f). Diccionario de Medicina (4ta. Ed.). España: Océano.

Phares J., (s/f). Psicología Clínica: Conceptos, Métodos y Práctica, (4ta.ed.), México: El Manual Moderno, S.A. de C.V

Peiró J. et. Al.(2000). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales.

Valencia España

Portilla G., *Personalidad*, documento electrónico, 2000,
<http://www.apsique.com/wiki/EnsayosPersonalidadtml> , recuperado el 10/07/08

SPSS para Windows. (2002). Versión 14.0 [Versión electrónica].

Vidal G. y Alarcón R. (1986). Psiquiatría (7ma. ed.). Buenos Aires: Panamericana.