

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“LA INESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA
CENTRO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA LA PREINVERSIÓN
AGRÍCOLA-CIPREDA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**LUISA MARÍA PÉREZ AGUILAR
VIRGINIA ISABEL LÓPEZ BARRERA**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem. It features a central figure of a man in a hat and robe, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a column. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter. The text of the document is overlaid on this seal.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS



De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

05 de noviembre de 2015

Estudiantes
Luisa María Pérez Aguilar
Virginia Isabel López Barrera
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto TERCERO (3º.) del Acta CUARENTA Y SEIS GUIÓN DOS MIL QUINCE (46-2015), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 30 de octubre de 2015, que copiado literalmente dice:

TERCERO: El consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: "**LA INESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA CENTRO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA LA PREINVERSIÓN AGRÍCOLA-CIPREDA**", de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Luisa María Pérez Aguilar
Virginia Isabel López Barrera

CARNÉ No. 2005-14168
CARNÉ No. 2005-17581

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Gladis Aminta Merlos Solís y revisado por la Licenciada Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, se AUTORIZA LA IMPRESIÓN del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciado Myrnor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

CIEPs. 0140-2015
REG: 048-2015

INFORME FINAL

Guatemala, 22 de Octubre 2015

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“LA INESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA
CENTRO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA LA PREINVERSIÓN
AGRÍCOLA –CIPREDA”.**

ESTUDIANTES:
Luisa María Pérez Aguilar
Virginia Isabel López Barrera

CARNE No.
2005-14168
2005-17581

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 07 de Octubre del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 19 de Octubre del 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. Helvin Velásquez Ramos
Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea

CIEPs. 0140-2015
REG. 048-2015

Guatemala, 22 Octubre de 2015

M.A Helvin Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**“LA INESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA
CENTRO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA LA PREINVERSIÓN
AGRÍCOLA –CIPREDA”.**

ESTUDIANTES:
Luisa María Pérez Aguilar
Virginia Isabel López Barrera

CARNÉ No.
2005-14168
2005-17581

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 07 de Octubre 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



Guatemala, agosto de 2015.

M.A.
Helvin Velásquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
CIEPS "Mayra Gutiérrez"

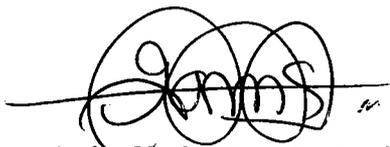
Por este medio, me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado "La inestabilidad laboral del personal en la entidad pública Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola CIPREDA" realizado por las estudiantes VIRGINIA ISABEL LÓPEZ BARRERA, CARNÉ NO. 200517581 Y LUISA MARÍA PÉREZ AGUILAR, CARNÉ NO. 200514168.

El trabajo fue realizado a partir del 17 de agosto de 2011 hasta el 10 agosto de 2015.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Gladis Aminta Merlos Solís
Psicóloga
Colegiado: 4524
Asesor de contenido



CIPREDA

Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola
Guatemala - México

Barcena, Villa Nueva
03 de agosto de 2015
DE-068-2015

M.A.
Helvin Velásquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
CIEPS "Mayra Gutiérrez"

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Luisa María Pérez Aguilar Carné No. 200514168 y Virginia Isabel López Barrera Carné No. 200517581, realizaron en esta institución cincuenta (50) entrevistas y cincuenta (50) observaciones, así como un taller a los empleados, como parte del trabajo de Investigación titulado "La inestabilidad laboral del personal en la entidad pública Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-" en el periodo comprendido del 18 de mayo al 01 de junio del presente año, en horario de 09:00 a 15:00 horas.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Lic. José Domingo Conde Juárez
Director Ejecutivo
-CIPREDA-



c.c. Archivo

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR LUISA MARÍA PÉREZ AGUILAR

CLEMENCIA DÍAZ AGUILAR DE PUSEY
LICENCIADA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR
COLEGIADO 1882

DORA LETICIA HERNÁNDEZ GÓMEZ
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 6564

POR VIRGINIA ISABEL LÓPEZ BARRERA

FAUSTINO BARRERA GUERRA
INGENIERO AGRÓNOMO
COLEGIADO 3150

GLADIS AMINTA MERLOS SOLÍS
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 4524

ACTO QUE DEDICO

Por: Luisa María Pérez Aguilar

A DIOS

Por ser mi Guía y la Luz que da sentido a mi vida,
por el amor incondicional que día a día me
muestra.

A MIS PADRES

Fidel Pérez Pinula y Francisca Pilar Aguilar,
gracias por el esfuerzo y dedicación para
convertirme en una persona de bien. ¡Los Amo!

A MIS HERMANOS

Vinicio (QEPD) este logro te lo dedico hasta el
cielo. Clemencia, gracias a tu ejemplo profesional
y el apoyo brindado. Marvin, el esfuerzo por
superarte me dio ánimo de seguir, Fidel gracias
por el apoyo brindado y Magdalena, con esfuerzo
y dedicación todo se logra. ¡Los Amo!

A MI TIA Y SOBRINOS

María Luisa, Mamita gracias por todo tú esfuerzo y
la gran paciencia que me has tenido te quiero
mucho, Nahomi mi niña linda te amo gracias por
alegrar mis momentos, Sergio y David, gracias por
compartir conmigo los buenos y malos momentos
de su vida. Gabriel y Emili, que esto sea un
ejemplo para su éxito profesional. ¡Los Quiero
Mucho!

A MIS AMIGOS

Leticia Hernández, tus consejos brindaron luz a mi
camino, Johana Córdova, gracias a tu lealtad y
cariño sincero, Bianka Coy, la amistad siempre
perdura aún en la distancia, Magdalena Castillo, a
pesar de las circunstancias su apoyo incondicional
fue decisivo para seguir adelante. Gracias a todos
por su valiosa amistad. ¡Los Quiero!

ACTO QUE DEDICO

Por: Virginia Isabel López Barrera

A DIOS Por ser siempre mi guía y fuente de sabiduría, por haberme permitido lograr este éxito y por tantas bendiciones brindadas en mí vida.

A MIS PADRES Frank Reynaldo López Mazariegos (Q.E.P.D.)
Juana Barrera Guerra
Como premio a todo su esfuerzo, trabajo, dedicación, amor y su apoyo para poderme ver realizada profesionalmente. Esto es para ustedes.

A MIS ADORADOS HIJOS Mariandré y Javier Andrés por ser el motor para vivir cada día, mi inspiración, el sol que alegra mis días. Los amo.

A MI ESPOSO Francisco Javier Estrada, por su amor, apoyo, comprensión, paciencia, por ser mi compañero de vida, te amo mi amor.

A MIS HERMANOS María Gabriela, Frank Reynaldo y Jorge Armando por su apoyo y cariño. Por los momentos difíciles que hemos superado juntos. Que este triunfo sea un ejemplo para su futura formación.

A MI FAMILIA EN GENERAL Por las muestras de apoyo, con inmenso cariño, en especial a los que si confiaron en mí.

A MIS AMIGOS Gladis Merlos, Claudia Ixcoy, Damaris Gómez más que amigas, son mis hermanas porque han estado en las buenas y malas brindándome su amistad y cariño. A mi mejor amigo Gustavo Amezquita por tantos años de amistad incondicional, son parte de mi vida, los re quiero a todos.

AGRADECIMIENTOS

A nuestra Alma Mater la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la casa de estudios que nos formó académicamente brindando bases, científicas, sociales y humanas.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas, por habernos permitido pasar dentro de las aulas momentos llenos de conocimiento, a todos los catedráticos que realizaron su mejor esfuerzo en transmitir sus enseñanzas, en especial al Licenciado Marco Antonio García por estar siempre dispuesto a colaborar y brindar su apoyo a los estudiantes.

Licenciada Gladis Merlos, por la asesoría en la realización de este proyecto de investigación.

Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina por la revisión del trabajo investigativo.

Al Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola - CIPREDA- por abrirnos las puertas de su institución y darnos la oportunidad de llevar a cabo este trabajo de investigación, en especial al Licenciado José Domingo Conde Juárez, Director Ejecutivo, por su valiosa colaboración.

A mi compañera de tesis, por su colaboración y entusiasmo para poder realizar esta investigación.

ÍNDICE

Página.

RESUMEN

PRÓLOGO

CAPÍTULO I:

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema y marco teórico	5
1.1.1 Planteamiento del problema	5
1.1.2 Marco teórico	7
1.1.2.1 Antecedentes	7
1.1.2.2 Circunstancias de la contratación del personal	12
1.1.2.3 El trabajador y su ambiente	14
1.1.2.4 Modalidades de la Gestión y Funcionamiento	18
1.1.2.5 Inestabilidad Laboral	23
1.1.2.6 Cambios Físicos, Psicológicos y Sociales	28
1.1.2.7 Las emociones y su efecto en el área laboral	35
1.2 Delimitación	43

CAPÍTULO II

2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Técnicas	44
2.1.1 Técnica de Muestreo	44
2.1.2 Técnicas de Recolección de Datos	44
2.1.1.1 Consentimiento Informado	44
2.1.1.2 La Observación	44
2.1.1.3 Entrevista	44
2.1.1.4 Taller	44
2.2. Instrumentos	45
2.2.1 Conocimiento Informado	45
2.2.2 Guía de Observación	45

2.2.3	Guía de Entrevista	45	
2.2.4	Planificación del Taller	45	
CAPÍTULO III			
3 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS			
3.1	Características del lugar y de la población	46	
3.1.1	Características del lugar	46	
3.1.2	Características de la población	46	
3.2	Análisis Cuantitativo	47	
3.3	Análisis Cualitativo	53	
CAPÍTULO IV			
4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES			56
4.1	Conclusiones	56	
4.2	Recomendaciones	58	
Bibliografía		59	
Anexos		60	
Anexo 1: Conocimiento Informado		61	
Anexo 2: Observaciones		63	
Anexo 3: Entrevistas		64	
Anexo 4: Plan de taller		65	

RESUMEN

Título del Proyecto: “LA INESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA CENTRO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA LA PREINVERSIÓN AGRÍCOLA -CIPREDA-”

Autoras: Luisa María Pérez Aguilar y Virginia Isabel López Barrera

En la presente investigación se detalla como la inestabilidad laboral influye en el comportamiento y desenvolvimiento tanto emocional como físico que se muestra en el personal institucional del sector gubernamental de Guatemala, debido al cambio del gobierno que genera diversidad de cambios políticos y necesarios para cada institución pública, que hoy en día afecta a muchas personas por su vulnerabilidad a determinada situación.

Los efectos sufridos por los trabajadores debido a la inestabilidad laboral que se presenta en su ambiente profesional y los cambios de ritmos biológicos que han afectado el desarrollo del trabajador; perturban su entorno laboral disminuyendo sus motivaciones y alterando su salud mental, manejando emociones e inseguridades y presiones negativas sufridas, situación que produce estrés negativo y que dañan sus emociones, desenvolvimiento y desarrollo laboral.

Como objetivo principal se determinaron las causas de la inestabilidad laboral del personal del Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-. Así mismo se identificaron los cambios, físicos, psicológicos y sociales que presenta el personal ante el cambio de autoridad, además se explicó cómo afecta la inestabilidad laboral, la vida personal y laboral, por último se brindaron técnicas y estrategias asertivas para el manejo y control de emociones.

El proyecto de investigación manejó como muestreo no aleatorio a cincuenta personas en edades de veinte y sesenta y cinco años, empleados del Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, el cual se encuentra ubicado en el Edificio La Ceiba, segundo nivel, Kilómetro 22.5 Carretera al Pacífico, Bárcena, Villa Nueva.

Se utilizaron técnicas e instrumentos como: la observación para obtener información sobre su desenvolvimiento y conducta en su entorno laboral, entrevistas con las cuales se recabaron datos sobre sus preocupaciones, motivaciones, inquietudes y todo aquello que les ha afectado y por último se llevó a cabo un taller para brindar técnicas asertivas para el manejo y control de las emociones. La propuesta de la investigación se basó desde la psicología política del trabajo, por su conocimiento integral de la realidad del empleado. Se pudo establecer que las causas de la inestabilidad laboral que hay dentro de la institución, afectan el desenvolvimiento de las personas en su vida personal y laboral desencadenando una serie de malestares físicos, sociales y psicológicos.

PRÓLOGO

En los últimos años la inestabilidad laboral ha dañado la calidad de vida y el desempeño laboral de las personas, sobre todo aquellas que trabajan en las organizaciones gubernamentales, la elección de un nuevo gobierno siempre trae cambios positivos como negativos para todo un país, uno de ellos son las reorganizaciones laborales de cada sector público, se podría decir que se debe a las presiones que surgen por el apoyo político y las autoridades se ven obligados a despedir personal sin justificación.

La idea por parte de los trabajadores de las crecientes condiciones de la inestabilidad en el mercado laboral conllevaría a un aumento de la incertidumbre con respecto no sólo al ingreso económico actual y futuro, sino también a la identidad laboral que la cotidianeidad del trabajo posibilita construir. La inestabilidad laboral ha sido un generador de estrés, que afecta hoy en día a las personas dejándolas vulnerables a cualquier tipo de situación y que se presenta en el personal institucional del sector gubernamental de Guatemala, de esta manera afecta la vida personal de los trabajadores el cambio de autoridades de la institución.

Se determinó las causas de la inestabilidad laboral del personal del Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-. Así mismo se identificaron de los cambios, físicos, psicológicos y sociales que presenta el personal ante el cambio de autoridad, además se explicó cómo afecta la inestabilidad laboral, la vida personal y laboral, por último se brindaron técnicas y estrategias asertivas para el manejo y control de emociones, fueron los objetivos planteados para iniciar con el desarrollo de la investigación.

El proceso de esta investigación se llevó a cabo durante un mes aproximadamente y se trabajó con una muestra de cincuenta personas, en edades comprendidas de veinte y sesenta y cinco años, que laboran en el

Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola, empresa que se dedica al manejo del desarrollo y gestión de los recursos económicos y sociales de las entidades gubernamentales, el proceso se llevó a cabo en las oficinas de dicha institución las cuales se encuentran ubicadas en el Edificio La Ceiba, segundo nivel, Kilómetro 22.5 Carretera al Pacífico, Bárcena, Villa Nueva.

La inestabilidad laboral produce alteraciones en el desarrollo de las actividades laborales en las personas, ha sido de suma relevancia ya que ayudará a definir si el trabajador rinde o altera su desempeño, personal, laboral y social. Es así como surgió la necesidad de investigar, conocer y explicar las reacciones que tienen los empleados ante la posibilidad de ser despedidos en cualquier momento, y de esta forma se pudo saber si se desenvuelven de forma correcta.

La salud mental y el trabajo están relacionados a una investigación que toma en cuenta la figura teórica metodológica de la psicología política del trabajo, por su conocimiento integral de la realidad del trabajador y el medio en que se desenvuelve cuando éste se encuentre en una situación de vulnerabilidad, es ahí donde el papel del psicólogo investigador encuentra un potencial que favorece para poder llevar a cabo este proyecto.

Los cambios, físicos, psicológicos y sociales que se presentan ante una nueva autoridad, pueden deberse a la tensión que genera el despido del personal masivo y se da sin causa justificada, la vida personal y laboral se puede ver afectada por el simple hecho de saber que se quedarán sin empleo y como sobrevivirán económicamente, conocer las técnicas y estrategias para el manejo y control de emociones les ayudará a manejar las situaciones que se les presenten en su vida cotidiana.

La investigación tuvo como finalidad establecer si la inestabilidad laboral que afecta a la población objeto de estudio, y que conozcan cómo ésta problemática daña su salud física, mental y social, el aporte que se brindó fue

través de un taller con el cual se dio a conocer métodos y técnicas, que los ayuden a controlar los efectos causados por las tensiones y emociones que se desencadenan por las razones ya descritas, así podrán realizar las tareas encomendadas de manera eficiente y eficaz y poder evitar que se sientan inseguros en su puesto de trabajo.

Para la Escuela de Ciencias Psicológicas, por ser un sector público tendrá relevancia para poder implementar estrategias que generen un mejor desenvolvimiento en sus empleados, como profesionales es imprescindible saber que todos los procesos nuevos traen un cambio, saber que de alguna manera todo impacto bueno o malo afectará nuestro desempeño, si bien no se está preparado para algún cambio esperamos que con este estudio puedan manejar las emociones y controlar los impulsos.

Los alcances logrados durante el proceso fueron de gran importancia, contamos con la participación de todos los empleados y su anuencia por querer conocer más sobre el tema y sus beneficios así como el manejo y control de emociones que más les llamo la atención, en cuanto a las limitaciones que se presentaron para cumplir con los objetivos no fueron de gran impacto, en algunas ocasiones los participantes no encontraban el tiempo para poder realizar las entrevistas debido a la cantidad de trabajo que manejan, sin embargo la gran mayoría colaboró de manera positiva en el proceso.

Para la realización de esta investigación, se contó con el apoyo del personal operativo y administrativo del Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA-, así como la colaboración del Licenciado José Domingo Conde, a quienes agradecemos por habernos abierto las puertas de la Entidad, además por su participación y tiempo brindado para el logro de este proyecto. Varios estudios realizados a la fecha han comprobado que un colaborador motivado, es aquel que proyecta una actitud positiva en su trabajo, está comprometido con lo que hace.

CAPÍTULO I

1 INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEORICO

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La salud psicológica de un trabajador es indispensable para su desenvolvimiento laboral, los estudios muestran que los individuos que están desempleados o trabajan bajo condiciones laborales inadecuadas tienen mayor probabilidad de presentar malestar psicológico que quienes tienen empleos estables. Un trabajo seguro ofrece al empleado un desarrollo adecuado y eficiente y lo mantiene enfocado en su desempeño.

La inestabilidad laboral surge de una serie de acontecimientos que se generan debido al descontrol de una empresa, una nueva autoridad en la entidad, quien hará ver que un cambio siempre es bueno para el buen funcionamiento, esto afecta a los trabajadores produciendo un sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y su calidad de vida, ellos dependen del trabajo para su sobrevivencia. La incertidumbre sobre el futuro de su trabajo altera el comportamiento social del individuo, aumentando las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo.

En los cambios de administración aceptan que las malas condiciones del trabajo en el sector público, se deben al costo económico que para el estado significa el pago de los servicios que generan los puestos de trabajo y la disminución de la fuerza laboral. Las organizaciones también pueden sufrir desventajas económicas, tales como los costos burocráticos, la disminución de la producción, y la pérdida de la imagen positiva ante los restantes empleados, los consumidores y el público en general.

En el sector público se ve enmarcado el movimiento denominado (cambio de gobierno, cambio de personal), en la mayoría de las entidades públicas del país, se viola el principio de estabilidad laboral cada cuatro años. Ello obedece al nuevo gobierno, las nuevas autoridades designadas despiden a cuanto trabajador puedan, para dar empleo a sus correligionarios, este círculo vicioso puede repetirse siempre cada cambio de autoridades y puede ser por factores, políticos, amistosos, condiciones pactadas, etc.

Como un factor psicosocial la inestabilidad se produce debido a los cambios que sufre la empresa, generando estrés y afectando el rendimiento laboral y la vida personal, dañado el aspecto físico, emocional y mental; las reacciones que se tienen ante el despido de personal en cualquier momento provocan un problema que a todos nos afecta, la desesperación o la misma ansiedad hacen que la concentración sea menos y de esta forma los errores pueden ser más frecuentes en el desempeño laboral como personal.

El planteamiento anterior, dio respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los cambios, físicos, psicológicos y sociales que presenta el personal ante el cambio de autoridad?, ¿De qué forma afecta la inestabilidad laboral, la vida personal y laboral? y ¿Cuáles son las técnicas y estrategias asertivas para el manejo y control de emociones?

El problema fue abordado desde el enfoque cognitivo conductual, Albert Ellis, desarrollo la terapia empleada para tratar la depresión, trastornos de ansiedad, fobias, y otras formas de trastornos psicológicos; “la mayor parte de las alteraciones humanas esconden algún tipo de exigencia”¹, se aplicaron los mecanismos de defensa psicológicos que se derivan de la baja tolerancia a la frustración y de la intolerancia al malestar. La logoterapia de Víctor Frankl, el sentido de la vida, “El sufrimiento deja de ser en cierto modo sufrimiento en el momento en que se encuentra un sentido a la vida”.² Fue una de las mejores técnicas utilizadas, la cual se trabajo desde la actitud y el sentido de la vida.

Se diseñaron técnicas e instrumentos que aportaron información necesaria para resolver el tema planteado. La técnica de muestreo ayudo a trabajar con el perfil deseado para lograr los objetivos, la recolección y análisis de datos apporto información necesaria para dar respuesta a las interrogantes de la investigación. Se realizaron una serie de herramientas como: La observación de tipo participativa, tomando en cuenta aspectos como: el ambiente e instalaciones, aspectos físicos, desenvolvimiento laboral, social y humano. Se realizaron entrevistas individuales con el fin de recabar información sobre sus preocupaciones, motivaciones, inquietudes y por último se llevo a cabo un taller para brindar técnicas asertivas para el control y manejo de las emociones.

¹ ELLIS, Albert; Abrahms, Eliot. “Terapia Racional Emotiva”. Editorial Pax. México 2005, Pág. 98

² FRANKL, Viktor Emil. “Fundamentos y Aplicaciones de la Logoterapia. Editorial San Pablo. Pág. 156

1.1.2 MARCO TEÓRICO

1.1.2.1 ANTECEDENTES

Desde hace un siglo, se ha tratado de llevar a cabo la profesionalización del servidor público la idea no es algo nuevo y durante este siglo particularmente, han habido muchos intentos y esfuerzos por tratar de generar un sistema de profesionalización del servidor. La causa por la que no se ha logrado a plenitud el servicio civil, ha sido la característica particular de un sistema político, el cual, de una manera u otra, se basa fundamentalmente en el continuo movimiento de grupos, con una total flexibilidad para que éstos puedan cambiar en un momento determinado, tanto a los funcionarios como a las políticas del gobierno. De ahí que se concluya que los elementos para que se dé el servicio público profesionalizado, son: la formación; la selección; la normatividad; la capacitación; la evaluación al desempeño del servidor público y la permanencia en el empleo.

El autor Siegrist comenta: “Sería justamente la baja capacidad de reemplazo lo que contribuiría a la cronificación del desbalance entre los esfuerzos y las recompensas en el trabajo”³ es decir que a pesar de esta realidad en que se halla atrapada la sociedad, este sería el gran y fascinante reto.

Las informaciones actuales y modernas, además de los antecedentes como base y guía hacia la conquista de una gerencia de recursos humanos más humanizada y con lazos de seguridad más estrechos entre empleadores y empleados, lazos más concretos, viables y dignos, son los más adecuados para fortalecer y crear una guía adecuada para tener un mejor desempeño. La inestabilidad de las personas en lo laboral, puede estar supeditada a diversas circunstancias, algunas podrían ser:

1. Que sea una persona inestable en general en todos los aspectos de su vida.
2. Que la inestabilidad responda a una búsqueda del trabajo que se acomode al perfil deseado, así como la empresa que permita desarrollar el potencial, lo

³ SIEGRIST, J. “Efectos Adversos Sobre la Salud y las Condiciones de Alto Esfuerzo. Editorial; Diario de Psicología de la Salud Ocupacional, 1996. Pág. 27-41.

cual no implicaría inestabilidad en el sentido negativo del término, sino deseo de crecimiento.

3. Que el trabajo no esté bien remunerado no teniendo la motivación adecuada como para desear conservarlo.

Se encontraron diferentes investigaciones, con aportaciones significativas para este proyecto, tesis "Importancia del Clima Organizacional y Rendimiento Laboral en Empleados de una Institución Pública de Administración de Justicia", Autora, Yolanda Lineth Pineda (2004). Da a conocer las relaciones interpersonales inadecuadas que se derivan del ambiente de trabajo y que influyen en el desempeño laboral de los empleados, lo que causa una conducta negativa hacia su trabajo reflejando sentimientos de inseguridad, poniendo en riesgo su salud mental, teniendo como objetivos el identificar el cambio emocional y físico que se desencadena en el personal de una institución gubernamental.

En la investigación "La Desmotivación y Las Consecuencias en El Desempeño Laboral de Los Empleados de Una Institución Pública", Autor: José Aroldo De León De La Cruz (2005). Proporciona la oportunidad de analizar que existen diferentes escenarios para seguir investigando este tema y a su vez integrar la motivación que debe existir para que el trabajador realice sus actividades, sé está motivado cuando se tiene la voluntad de hacer algo y, además, es capaz de perseverar en el esfuerzo que algo requiere durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que una se a trazado.

Así mismo en la investigación "Rasgos de Personalidad que Inciden en la Conducta y en la Inestabilidad Laboral del Personal Operativo de la Corporación Al Macarone y Picadely", Autoras; María Elena Tejada Del Cid y Mayra Jeannette Bran Reyes (2000). Muestra en sus indicadores y en la variable dependiente; la incidencia laboral que se da cuando hay un factor externo o interno que tiene conexión con la persona se ve manifestada en su trabajo, el proyecto busca explicar la sintomatología física producida por el estrés emocional que se vive en situaciones de inestabilidad laboral.

Antecedentes de la Institución

El Centro de Cooperación Internacional Para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, desde su fundación ha demostrado ser un ente de carácter internacional con cierta versatilidad de adaptación, lo que le ha permitido sobrevivir a los cambios en los últimos veinticinco años. La política de administración del Centro de Cooperación Internacional Para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, también ha variado en función de las modificaciones de carácter institucional experimentadas en el sector agrícola, sector al que como se ha indicado, se debe naturalmente.

Historia

El Centro de Cooperación Internacional Para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, inició como la Comisión Nacional Contra la Roya del Cafeto, como Organismo de Consulta y Apoyo del Ministerio de Agricultura, mediante Acuerdo de la Presidencia de la República sin número de fecha dos de marzo del año 1997 y publicado en el Diario de Centroamérica de fecha 4 de marzo del mismo año. El 11 de marzo de 1980, mediante Memorando de Entendimiento se establece la Comisión México-Guatemala con sede en Guatemala, para la Preinversión y Control de la Roya del Cafeto, Basado en el Documento denominado Acuerdo Sobre Intenciones de Trabajo y Estudios Bilaterales entre México y Guatemala.

El 23 de noviembre de 1988 se emite el Acuerdo Gubernativo número 1010-88, publicado en el Diario de Centroamérica, y se reforma el Acuerdo Gubernativo de fecha 18 de diciembre de 1980, creando el Centro de cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, nombre que usará en adelante.⁴ El 29 de mayo del año 1998, mediante Acuerdo Gubernativo número 406-98 publicado el 17 de julio de ese mismo año, se modifica el Acuerdo de creación del CIPREDA, modificando su carácter de Organismo Internacional y deberá contar con el Apoyo del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación -MAGA-, por lo que pasa a ser una entidad binacional con carácter Internacional y de carácter Público.

⁴ Información creada en el año 2000, por La Gerencia de Informática y brindada por el Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-

Misión

Somos una institución de carácter nacional e internacional especializada en estudios de preinversión, administración de programas y proyectos del sector público, privado y de cooperación externa, contribuyendo al desarrollo del país basados en nuestros principios y valores.

Visión

Ser la institución a nivel nacional e internacional de prestación de servicios, al sector público, privado y de cooperación externa, a quienes seguiremos atendiendo con el más alto nivel de profesionalismo, apoyada en altos estándares de calidad, talento humano y tecnología de punta.

Estructura organizacional

El Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA- está organizada desde la Junta Directa, quien es la encargada de tomar las decisiones formales y son los siguientes:

- Presidente: Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación -MAGA-
- Vicepresidente: Ministro Agropecuario de México y
- Secretario Ejecutivo: Director Ejecutivo del Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA-,

La estructura organizacional interna de la empresa es la siguiente:

- Director Ejecutivo:
- Dos Asesorías:
- Asesoría Jurídica
- Auditoría Interna

Cuatro Gerencias:

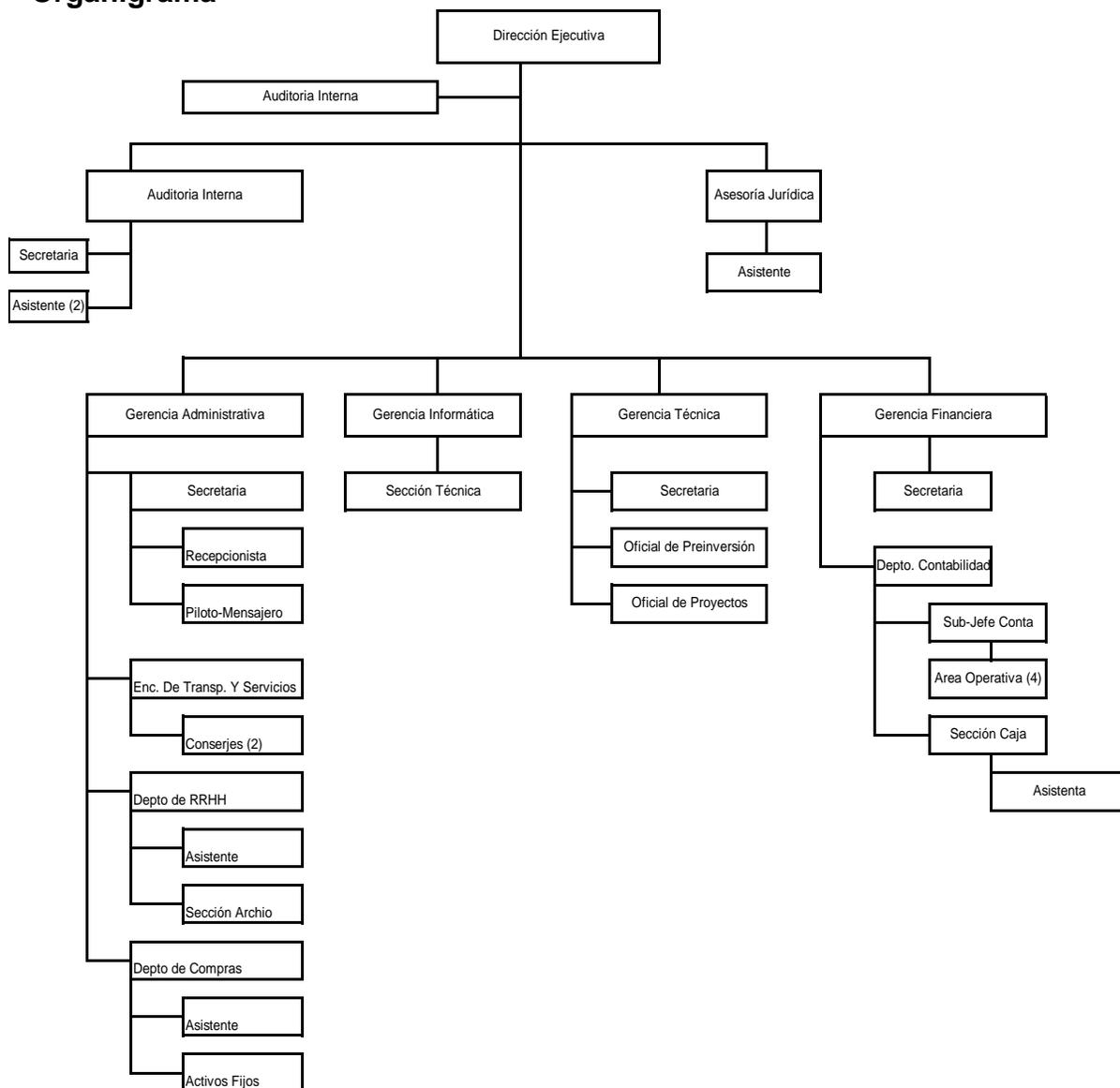
- Administrativa
- Financiera
- Técnica⁵
- Informática

⁵ Información creada en el año 2000, por La Gerencia de Informática y brindada por el Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-

Cinco Departamentos:

- Recursos Humanos
- Contabilidad
- Compras
- Inventarios
- Documentación
- Mantenimiento

Organigrama⁶



⁶ Información creada en el año 2000, por La Gerencia de Informática y brindada por el Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-

1.1.2.2 CIRCUNTANCIAS DE LA CONTRACCIÓN DEL PERSONAL

La situación actual de un empleado público ha cambiado en estos últimos años, las plazas fueron creadas con diferentes características, las cuales se designan como plazas fijas, que llegan desde las que ofrecían prestaciones laborales hasta las que tienen jubilación, hoy en días se han creado plazas temporales las cuales incluyen un contrato laboral que dura desde los tres meses hasta el años y únicamente ofrece el salario mensual, y las condiciones que se establecen no son muy convenientes para los trabajadores ya que se puede prescindir de sus servicios en cualquier momento sin responsabilidad alguna.

Dicha situación implica que el personal no cuente con la seguridad de tener un empleo seguro, que no garantizan la defensa de sus derechos, que no sean capaces de adoptar un adecuado desempeño, y que el Estado no garantice la estabilidad laboral de los ciudadano, sin embargo muchos se ven obligados a enfrentar esta situación por la necesidad de conseguir un empleo que les brinde la solvencia económica necesaria para su supervivencia no importando el saber que será temporal.

“El derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante”.⁷ Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores.

Contrato Laboral

El Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios retribuidos para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una

⁷ KLINGNER, Donald, y John Nalbandian. “La Administración de Personal Público: Contextos y Estrategias”; Primera Edición; Editorial McGraw-Hill Interamericana; México 2001, Pág. 123

remuneración determinada. El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por un período determinado o para un trabajo determinado.

El contrato tradicional entre los empleados públicos ha sido afectado por la economía del mercado en dos aspectos importantes. Lo más obvio es trabajar con el gobierno es menos seguro que antes. Resultado de esto es un cambio en la actitud ante los empleos públicos. En el pasado los empleados públicos preferían ganar menos dinero en un empleo público a cambio de los beneficios y de la mayor seguridad en el trabajo.

También ha de tenerse en cuenta que con la emergencia de las concepciones antigubernamentales se cuestiona el valor de trabajar en la carrera del servicio civil. En el pasado, el servicio civil se consideró deseable porque ofrecía la oportunidad de servir a la sociedad. Después de la continuada propaganda contra la administración pública, los empleados del servicio civil han llegado a pensar que ellos son más una parte del problema que una solución del mismo. La idea que el bien público es el fin de la administración pública más que la ganancia privada se encuentra en crisis.

Hoy en día los contratos laborales que se celebran en el sector gubernamental, tienen menos beneficios a los empleados para los empleados. Muchos empleados públicos encuentran difícil aceptar esta situación cuando su trabajo está en juego o cuando se sienten bajo el ataque de los ciudadanos o de los funcionarios electos.

Empleado Público

Para poder definir este concepto debemos conocer cual es la concepción del termino trabajador, especialmente si este presta sus servicios dentro del aparato estatal los autores Guillermo Cabanellas, Luis Alcalá, Zamora y Castillo definen al funcionario público; “el que desempeña una función pública o actividad para el ejercicio real y efectivo del Poder público en cualquiera de sus órdenes y

aspectos”⁸, de lo anterior podemos afirmar que el trabajador será aquella persona que desempeña una función pública pero bajo la dirección y dependencia de la entidad en la que se desenvuelve.

Es considerado un servidor público toda persona física que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública, Los servidores públicos son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones. Dependen del presidente de la república en asuntos de la administración pública de la nación.

El Artículo 28 de la carta de la Organización de los Estados Americanos proclama: "El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica". De lo anterior podemos afirmar que la naturaleza jurídica del principio de la estabilidad laboral es pública, puesto que es el Estado quien tiene la obligación de asegurar el pleno goce los derechos laborales dentro del marco jurídico y económico del país, además de tratar de equilibrar por medio de la legislación interna y el uso de instituciones la desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador, ya que son polos que se encuentran en situaciones totalmente distintas.

1.1.2.3 EL TRABAJADOR Y SU AMBIENTE LABORAL

El Clima Laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto, su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y su satisfacción como en la estructura organizacional.

⁸ Salazar, José G. Clima y cultura organizacional. Dos componentes esenciales en la productividad laboral. Editorial ACIMED Barcelona, 2009. Pág. 67-75

El medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Hay otros factores que influyen en el clima laboral: la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, etcétera. El clima laboral diferencia a las empresas de éxito de las empresas mediocres. Querámoslo o no, el ser humano es el centro del trabajo, es lo más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión. Más vale conseguir que el viento sople a favor.

La alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas. Mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Para medir el "clima laboral" lo normal es utilizar "escalas de evaluación".

El clima organizacional parece afectar positivamente o negativamente a la existencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una organización. Parece afectar al grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.

Ambiente laboral adecuado

El clima laboral puede ser considerado como sinónimo de ambiente organizacional. Desde este punto de vista se incide en las condiciones físicas del

lugar de trabajo (instalaciones), así como en el tamaño, la estructura y las políticas de recursos humanos que repercuten directa o indirectamente en el individuo

Trabajar en equipo no es una tarea fácil, los empleados pasan muchas horas al día conviviendo con caracteres, sentimientos y estados de ánimo distintos. Si este aspecto es pasado por alto en una organización, es muy difícil que las distintas partes logren unirse en un todo que lleve a la empresa por el camino del éxito. Las organizaciones deben lograr un óptimo ambiente laboral para sus trabajadores, para que éstos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas.

Es interesante que se fomente la comunicación horizontal, ya que un buen entendimiento en este nivel permite el funcionamiento de eficaces equipos de trabajo. Un estilo de dirección participativo es un factor de estímulo para la comunicación en este nivel. Genera un clima de trabajo en común, facilita la disolución de rumores y malos entendidos y permite la creación de confianza y compañerismo.

Lo habitual es vincular el ambiente de trabajo a las relaciones humanas. Si un trabajador se lleva bien con sus superiores y con sus compañeros, se dice que se desempeña en un buen ambiente de trabajo, donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes. En cambio, si el trabajador suele pelearse y confrontar con el resto de las personas que trabajan en su mismo entorno, el ambiente de trabajo será malo. Por ejemplo: “Lo mejor de trabajar para esta empresa es su ambiente de trabajo: somos como un gran grupo de amigos”⁹, “El salario era muy bueno, pero el ambiente de trabajo dejaba mucho que desear”.

Cada vez son más las empresas que cuidan mucho el que en ellas exista un buen ambiente de trabajo. Y es que este es la clave para que los empleados no sólo rindan más sino también para que se impliquen más con sus tareas, para que contribuyan al crecimiento de dichas entidades. El resultado de todo ello será una

⁹ José María Cortés, Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo, Editorial Tebar, 2007
Pág. 142

absoluta satisfacción para los trabajadores y una mejora de los beneficios de los negocios.

Ambiente laboral inadecuado

Las actitudes de los empleados son muy importantes para las organizaciones. Cuando las actitudes son negativas, ello constituye tanto un síntoma de problemas subyacentes como una causa contribuyente de nuevas dificultades en una organización. Actitudes de rechazo pueden resultar en huelgas, lentitud, ausentismo y rotación de los empleados. También pueden dar lugar a conflictos laborales, bajo desempeño, mala calidad de los productos y servicios, problemas disciplinarios, entre otros.

“Una administración conductual efectiva continuamente dirigida a crear un clima laboral favorable y un ambiente humano de apoyo y confianza en una organización puede contribuir a la generación de actitudes favorables”¹⁰. Las empresas de hoy, piden a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar, debido a la crisis económica por la que transita el país, y es justamente por la conveniencia de mantener los puestos de trabajo que la lucha es hoy más intelectual y psicológica que física. Los costos organizacionales asociados con actitudes negativas de los empleados pueden reducir la competitividad de una organización. Por el contrario, las actitudes favorables, son deseables para la dirección ya que elevan la productividad y la satisfacción de los empleados.

La actitud de un empleado frente a la empresa puede ser que sea positiva, las políticas que ésta imparte no sean justas ni adecuadas para el personal, lo que llevaría a largo plazo a la aparición de posibles conflictos.

Para finalizar, si se analiza la crisis que vive el país, a un clima laboral desfavorable, la gente caerá en un continuo desgaste físico y mental. Por esto se

¹⁰ BRUNET L, “El Clima de Trabajo en las Organizaciones”; Editorial: Trillas; México, DF. 1992. Pág. 25

creo que es vital que las empresas tomen conciencia de la importancia que un buen clima laboral significa para ellos, ya que si ponen el foco en este aspecto, estarán cuidando el bienestar de sus recursos humanos, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan.

1.1.2.4 MODALIDADES DE LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad del contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia), esta situación puede ser en sí misma causa principal de estrés. Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede causar trastornos cardiovasculares. El personal de dirección, los empleados de oficina y los trabajadores intelectuales están especialmente expuestos al estrés causado por la ambigüedad de su función.

Según Kasl, "entre el carácter ambiguo o contradictorio de la función y la satisfacción en el trabajo hay correlaciones muy marcadas, pero que repercuten poco en el estado de salud mental"¹¹. Las reacciones personales frente a una función contradictoria varían considerablemente según la personalidad. Ser responsable de la seguridad de terceros puede ser una causa de estrés profesional: las presiones a que están expuestos los operadores de centrales nucleares cuando se produce una situación inhabitual se debe a que la seguridad de las personas depende de ellos.

En el desempeño del trabajo se ha identificado una serie de factores, potencialmente negativos vinculados con la salud como lo son: el manejo de inseguridades que sufre el trabajador, presión negativa, sobrecarga de trabajo, falta de motivación laboral, las cuales se describen a continuación:

¹¹ KASL, S.: "Epidemiological contributions to the study of work stress". In: Cooper, C.L., y Payme, R. (éd.). Stress at work, Chichester, Nueva York, John Wiley and sons, 1979, Pág. 98.

Inseguridades que sufre el trabajador

La inseguridad laboral se refiere a distintas formas de reducción del bienestar, como incertidumbre acerca del trabajo y su futuro. Desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, las percepciones subjetivas del riesgo de perder el trabajo tienen importantes efectos motivacionales para los trabajadores, como la pérdida de productividad, la eficiencia y malestar físico y psicológico. La inseguridad laboral percibida está correlacionada con pérdidas de empleo, no obstante para muchos trabajadores la inseguridad laboral es uno de los principales estresores.

"Cuando se amenazan los puestos de trabajo y las organizaciones se basan en la productividad, los empleados se pueden sentir presionados a ignorar las medidas de seguridad para mantener la productividad alta".¹² Se hace énfasis en que los empleados responderán a una conducta inesperada, porque se sienten inseguros y amenazados de perder su empleo, en estos casos ellos no dan el cien por ciento de su condición laboral y se basan únicamente en laborar por lo que ganan. La incertidumbre sobre el futuro, que presenta el trabajo altera el comportamiento social del individuo, porque aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo. Se completa esta definición señalando que para calificar un riesgo, según su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y su severidad o magnitud.

Presión negativa que sufre el trabajador

Representa para el trabajador una pesada carga psíquica, prefiriendo soportar cuantos malos tratos les propinen, aún cuando verdaderamente no le satisfaga su trabajo. En algunas ocasiones la presión negativa que el trabajador padece dentro de la empresa, es siempre un aspecto inadecuado para su desarrollo laboral, ya que entre más presión haya menos va a rendir laboralmente y cuando es presión negativa es más difícil su rendimiento.

¹² KETH, Davis & JOHN; "El Comportamiento en el Trabajo" Editorial Mc. Graw Hill, México, 1991. Pág. 156 .

Este tipo de presión es peligrosa, ya que puede provocar enfermedades graves y persistentes. Según Gerd Westermann de la Sociedad para el Fomento de la Salud en Empresas, considera que las condiciones laborales y las enfermedades psíquicas están íntimamente relacionadas y expone: “Vemos un aumento dramático de dolencias depresivas, y eso es consecuencia de los procesos de reestructuración que se están realizando en casi todos los establecimientos”.¹³ Constantemente se reorganiza y se hacen cambios y nadie sabe ya adónde trabajará mañana. Junto con el estrés, la falta de reconocimiento es otro factor que enferma a los trabajadores.

Sobrecarga de trabajo

La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Por ejemplo, en los trabajos en cadena, hay que trabajar a un ritmo concreto; si una persona no es capaz de seguir dicho ritmo se puede decir que ese trabajo es una sobrecarga para ella; pero generalmente, la sobrecarga proviene de un aumento transitorio de trabajo, que, en algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo dilatados.

Las repercusiones psicológicas más frecuentes en este tipo de situaciones son, en primer lugar el estrés, y los trastornos por ansiedad, que se manifiestan en forma de sensación de tensión psíquica, irritabilidad, tendencia a sobresaltarse por cualquier estímulo externo (ruidos, etc.), susceptibilidad frente a los demás, pesimismo, presentimientos de que en cualquier momento ocurrirá alguna desgracia inesperada, dificultad para relajarse, inseguridad, etc.

Se ha comprobado que una cierta ansiedad consecutiva a la sobrecarga de trabajo aumenta los rendimientos de las personas que se ven sometidas a ella, hasta que llega un momento en que ocurre todo lo contrario, como si estas personas se desplomasen por completo.

¹³ WESTERMANN, Gerd. de la Sociedad para el Fomento de la Salud en Empresas, Editorial OKL, Berlín, 1990, Pág. 145

“La sobrecarga, pues, conduciría a una situación, si se prolonga suficientemente, de fracaso en los rendimientos laborales, creando una impresión interior de zozobra intensa y profunda”¹⁴. Estas personas suelen tomar entonces la decisión de interrumpir su trabajo tomándose unas vacaciones o causando baja que intentan justificar como si se tratase de una enfermedad corporal común (gripe, trastornos digestivos, etc.).

El reposo y la desconexión con el trabajo puede lograr un rápido restablecimiento, pero si el problema de sobrecarga continúa en el trabajo, lo más probable es que al cabo de muy poco tiempo se reproduzca una situación similar.

Después de varias de estas crisis, con el estado de tensión emocional que suponen, se puede llegar a producir una depresión (depresión por estrés o por agotamiento) que obliga a estas personas a dejar de trabajar durante períodos de tiempo más prolongados que en ocasiones anteriores. Es frecuente en estos casos que exista una cierta dificultad en la reincorporación a la actividad laboral, ya que se teme una recaída como consecuencia de la vuelta al trabajo, pudiéndose, incluso, establecer una auténtica fobia al mismo.

Falta de motivación en el trabajo

La falta de motivación en el trabajo viene ocasionada, en un noventa y cinco por ciento de los casos, por situaciones emocionales que alteraron nuestra vida normal y provocaron la situación, dando lugar a problemas de autoestima, estados de nerviosismo, angustia, convirtiendo tus días en un calvario y desmotivando el desempeño laboral de las personas.

El modo para arrancar de raíz este problema es conocer la situación que dio paso a la falta de motivación. Los estudios realizados señalan la falta de motivación y la insatisfacción laboral como causas fundamentales. Lo fundamental es tomar una serie de medidas preventivas que ayuden a organizar el trabajo. La tarea, por

¹⁴ Davis, Keith y Newstrom, John W. El comportamiento humano en el trabajo y comportamiento organizacional. Editorial McGraw-Hill, México 1988. 608 Pág.

tanto, tiene que empezar desde el responsable de organización para que descienda en cascada entre los subordinados con el fin de que cunda el ejemplo.

“Si los responsables desempeñan el rol adecuado, podrán retener y estimular la permanencia de los empleados en la empresa”¹⁵. La desmotivación arrancarí­a de la insatisfacción, que provocaría una ruptura del comportamiento (como se sienten a disgusto, cambios de su forma de plantearse el trabajo). Esta ruptura del comportamiento, frena la acción y aparece la apatía que mata el estímulo. Cuando se llega a este punto, es imposible alcanzar el equilibrio y se sienten mal, se podrían mencionar algunos puntos para que se deje la desmotivación por un lado:

- Cambiar la forma de pensar: Dejar de considerarse víctimas de las circunstancias y pasar a ser protagonistas de su propia vida. “Debemos darnos cuenta de que nosotros mismos somos los autores de nuestras acciones y los responsables de alcanzar nuestros objetivos”. Una vez realizado este cambio de actitud, acostumbrese a pensar en positivo: La certeza y la esperanza de que se puede conseguir lo que se propone, se acerca al triunfo.
- Por regla general, no todo en el trabajo es negativo: Revisa los aspectos que le pueden resultar desmotivantes (un mal jefe, un salario estancado) y sitúalos en una balanza junto a aquéllos que considere motivantes (un empleo que le gusta, beneficios sociales). Los pros y los contras con objetividad. Puede que haya realizado una elección equivocada o, tal vez, sus aspectos motivadores no estén claramente definidos.
- Establecer etapas para ir logrando esos pequeños objetivos que le lleven a la meta y disfruta con su consecución: Escriba los plazos, porque el mensaje escrito refuerza su compromiso y, además, resulta muy motivador ir tachando los avances. Y cuando los alcances, analiza el por qué del triunfo.

¹⁵ Alferés H. Ma. Guadalupe y Gabriel Vázquez. Motiva a tus empleados. Editorial ITAL. México 1992. Pág.8

- Se debe analizar fríamente sus carencias: Para conseguir su meta, debe invertir en usted mismos, con el fin de desarrollar su potencial. Ampliar conocimientos es casi un deber. Realizar una maestría, inscribirse en algún curso de perfeccionamiento o de idiomas. Otras veces, pasa por cambiar algunas actitudes: Ser más dinámicos, tener más iniciativa, aumentar su flexibilidad, o conocer mejor la estructura de la compañía y las ventajas que puede aportar.

1.1.2.5 INESTABILIDAD LABORAL

“La inestabilidad laboral es una sombra que cobija a las personas con rendimientos pobres como excelentes”¹⁶. Sin embargo personas excelentes, tienen la maravillosa posibilidad de elevarse a otros niveles dado que en esa situación son las personas que normalmente por su "destacada" labor logran hacerse visibles.

Dada la excelencia en su desempeño y en consecuencia son las que logran no sólo mejores referencias por el "Buen Nombre" que en torno a ellos hay, además y seguramente si han cohabitado con el espíritu de la excelencia, en otras palabras con hábitos como la iniciativa, la proactividad, el emprendimiento, el riesgo moderado habrán logrado ciertos niveles de seguridad laboral al haber colocado parte de su tranquilidad en otra parte, pues son conscientes que el futuro de ellos es eso, de ellos y no de nadie más.

Nada impide a una empresa hacer reestructuración de personal independiente de los motivos que muevan a tomar ese tipo de acciones. Y en esas reestructuraciones cualquiera puede caer y por ende, quedar sin empleo, una situación para muchas personas que ni siquiera la contemplan por el terror que les produce. Muchos están tan aferrados a sus empleos que la sola idea de la

¹⁶ SANTOS, J.A. “Estudios de Psicología Laboral y Administración de Recursos Humano”; Editorial Rec-hum, San Salvador 1993, Pág. 59

inestabilidad laboral es inaceptable, pero los tiempos son cambiantes y pretender que se vaya a lograr permanencia prolongada en el tiempo a nivel laboral es cada vez menos creíble.

Lo que ocurre en el cambiante mundo de hoy, competitivo y a veces absurdo y fortuito, donde las mismas organizaciones carecen de estabilidad, pues lo que hoy puede ser una garantía de éxito mañana se convierte en un ejemplo del fracaso, entonces ¿cómo puede ofrecer estabilidad alguien que no la tiene? Los ejemplos sobran, imperios enteros han sido negociados e incluso rematados entre sus competidores quienes adquieren sus bienes y marcas echando por tierra años enteros de tradición y costumbre.

“La institucionalización del desempleo promueve la resignación, el conformismo y la aceptación de condiciones de trabajo y de vida no dignas”¹⁷. Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

La inestabilidad laboral y su impacto psicológico

Distintos estudios han demostrado que la inestabilidad laboral subjetiva se asocia con una disminución en el bienestar de los empleados y de la satisfacción laboral, quejas en relación a la salud física y aumento del estrés. Se ha encontrado que un alto nivel de estrés producido por la percepción de injusticias e inseguridad laboral está asociado con incrementos de tensión, bajos niveles de rendimiento cognitivo, reducción de la confianza y del compromiso con la empresa. A su vez, incrementa las quejas de origen psicossomático y la tensión física en los trabajadores.

¹⁷ FREUD, Sigmund. “Malestar en la Cultura”; Editorial: Americana, Alemania 1930. Pág. 9

En investigaciones previas llevadas adelante en nuestro contexto sociocultural, se observó que la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador produciendo mayor individualización y debilitamiento de los lazos sociales, generando malestar en las personas.

El malestar debido a la percepción de inestabilidad laboral ha podido ser evaluado en nuestro contexto a través de la medición del impacto de sucesos cotidianos del contexto laboral (que han sido identificados como relevantes para incrementar la incertidumbre laboral), la frecuencia con que ocurren estos sucesos y la relación entre la frecuencia de ocurrencia y el grado de impacto de los mismos de acuerdo a la valoración subjetiva que realiza cada trabajador.

“Un elevado malestar debido a inestabilidad laboral ha mostrado ser predictor de altos niveles de tensión psicológica en los trabajadores. El bajo soporte social permitió predecir también, aunque en menor medida, el incremento en la tensión psicológica. También se ha señalado que el malestar debido a inestabilidad laboral se asocia a emociones negativas en los trabajadores, tales como tensión, enojo y desesperanza”¹⁸.

- a)** La tensión personal se expresaba principalmente a través de síntomas emocionales (como irritabilidad, desgano o cansancio) y síntomas físicos (contracturas, problemas de sueño o dolores de cabeza), aunque también impactando dentro de la esfera interpersonal y la relativa a la motivación dentro del contexto del trabajo.
- b)** El enojo era principalmente experimentado como un sentimiento subjetivo frente a la situación, sin que se observara una elevada tendencia hacia la expresión verbal o física del mismo.
- c)** Por último, los sentimientos de desesperanza estaban en menor medida asociados al malestar debido a inestabilidad laboral, fundamentalmente debido

¹⁸ PEIRÓ, J. M., Salvador, A. “Desencadenantes del Estrés Laboral”; Primera Edición; Editorial Udem, S. A., España 1992. Pág. 75

a la percepción de que el futuro era incierto, lo que le imprimía al mismo un carácter negativo, aunque sin consideraciones de relevancia clínica.

“La rama de la psicología cuyo objeto es el estudio de los cambios psicosociales que permitan desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en la estructura social”.¹⁹ Es como un proceso de intervención comunitaria tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de la población y que la comunidad sea protagonista de dicho cambio. Parte y tiene que ver con las necesidades, aspiraciones, problemas o temas de interés para la comunidad.

Entre los cambios podemos mencionar los siguientes:

- Cambios Psicológicos: síndrome de estrés postraumático SEP, crisis nerviosa, cambios en la personalidad, obsesiones, depresión, aislamiento social, síndrome de estrés por coacción continuada SECC, síndrome de fatiga crónica SFC.
- Cambios Sociales: dañan las relaciones con los compañeros de trabajo, con la pareja, aislamiento de la esfera social y familiar.
- Cambios Laborales: se ve dañado el ambiente laboral ya que todos los trabajadores pueden estar pasando cierta incertidumbre de que puede pasar si serán ellos o no los despedidos y eso podría afectar su desempeño laboral.

Generalmente cuando un trabajador se enfrenta a una gran tensión, al igual que cualquier otro profesional, busca salidas que lo desbloqueen. Estas no siempre son beneficiosas para su salud como por ejemplo: tabaco, alcohol, bulimia, astenia, hiperactividad, son válvulas de escape que, a menudo, desembocan en dolores de cabeza, gripes, problemas coronarios y psiquiátricos.

¹⁹ “La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. Revista Latinoamericana de Psicología”, Edición 16. Pág. 387-400.

El trabajo que no está bien remunerado y no tiene la motivación adecuada como para desear conservarlo, a veces puede producir también malestares interiores y que con frecuencia se exteriorizan a través de molestias físicas, gástricas, intestinales, cardíacas y circulatorias registrándose una acentuada tendencia a las enfermedades psicosomáticas.

“Los recursos personales de los trabajadores que percibían malestar debido a inestabilidad laboral, mostraron ser excelentes moduladores de su impacto”²⁰. Es decir que aquellas personas que percibían elevado malestar debido a inestabilidad laboral, pero que a su vez reportaban mayores recursos personales (tales como conductas de autocuidado, recreación, afrontamiento racional de las situaciones, soporte social o satisfacción vital), percibían significativamente menor tensión, enojo y desesperanza. Otro estudio reporta que el apoyo social de la familia y de los amigos también mostró ser un modulador de consecuencias negativas asociadas a la inestabilidad laboral, tales como la insatisfacción vital.

Además de los efectos que produce la inestabilidad laboral podemos decir que hay cambios en algunos aspectos de la vida personal y se ve dañada de cierta forma, como lo son:

- Aislamiento social: limitar el movimiento en el entorno de trabajo, no escuchar, hacer el vacío, aislamiento físico, dificultar comunicación. Ataques personales: descalificaciones, burlas, menosprecio, falsos rumores, calumnias, rechazo, humillaciones.
- Salud física: trastornos del sueño, desajustes del sistema nervioso autónomo, dolores, cansancio, debilidad, fatiga crónica, síntomas psicosomáticos del estrés, pérdidas de memoria, irritabilidad, dificultad en concentrarse.
- Precariedad económica: Lo primero que se piensa es como voy a sobrevivir económicamente si me quedo sin empleo, tengo que pagar cuentas, por lo que todo esto va dañando la salud de la persona.

²⁰ GONZÁLEZ, M. J. “Una evaluación de Estrés Laboral y sus Efectos Psicológicos. Ansiedad y Estrés”, Editorial: Paídos. Buenos Aires, Argentina, 1995. Pág. 205.

1.1.2.6 CAMBIOS FÍSICOS, PSICOLÓGICOS Y SOCIALES QUE SE PRESENTAN DURANTE LA INESTABILIDAD LABORAL

Existen factores psicológicos y sociales (entre otros) que participan en la ocurrencia de accidentes y que son parte de un modelo psicológico de prevención que construyo a partir de las experiencias y estadísticas recogidas en distintas asesorías y cursos.²¹ Los cambios psicológicos que se dan en las personas pueden generar malestares que dañan su salud física y emocional.

Los principales cambios psicológicos pueden ser:

- a)** Baja capacidad para mantener la concentración en una tarea.
- b)** Bajos niveles de tolerancia al trabajo bajo presión o de alta exigencia.
- c)** La sensación muchas veces reforzada de que el control de mis conductas y su ajuste a la norma debe realizarlo un externo (supervisor, jefe directo, otro) ya que yo no soy responsable de ello. Un trabajador con un locus de control interno es responsable de sus actos y no solo se ajusta a las normas, sino que participa de su creación y de su difusión.
- d)** Un constante estado de ánimo depresivo, irregular o visiblemente alterado.
- e)** Una estructura de personalidad limítrofe o rasgos psicopáticos encubiertos.

Los principales cambios sociales pueden ser:

- a)** Baja o nula aceptación grupal del trabajador por parte de sus pares más cercanos, cuadrilla, turno o departamento.
- b)** Alto nivel de endeudamiento en casas comerciales, bancos u otros.
- c)** Problemas familiares tales como hijos condicionales en el colegio, consumo de drogas o rebeldía constante; problemas conyugales; familiares con enfermedades catastróficas, otros relacionados.
- d)** Conductas sociales basadas en prejuicios que impidan un normal desarrollo de sus relaciones interpersonales dentro de la empresa (por ejemplo racismo, clasismo, otras)

²¹ GOLDMAN ZULOAGA, Kurth. Psicólogo Organizacional, Master en Dirección de Recursos Humanos. <http://www.paritariosl/especialvariantespsicologicas.htm>

- e) Alta permeabilidad a ser influenciado por otros, principalmente en aspectos negativos en su propia seguridad.

El comportamiento de todo ser humano está influenciado por los estímulos que recibe de su entorno, la interpretación de esos estímulos está determinada por las características personales del individuo y por su estructura psicológica, destacando:

La personalidad se define como el conjunto de características psicológicas internas que determinan y reflejan la forma en que una persona responde a su medio ambiente. Se ha observado que existe una relación entre el comportamiento del trabajador y la personalidad a la hora de realizar una tarea.

“El estilo de vida condiciona las necesidades de un individuo y determina, por lo tanto, el comportamiento de sus obligaciones”.²² Es decir que el estilo de vida refleja la forma en que una persona vive, y se define a partir de tres elementos: actividades, intereses y opiniones.

Salud en el trabajo

La salud como un término es definida “como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro celular como en el macro social. La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la

²² HARRISON, Anthony; “ Principios de Medicina Interna”; Editorial: McGraw-Hill, 1988, México, Pág. 237

misma. Por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general.

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés.

Las personas en el trabajo desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

El trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo. Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas.

Alteración de ritmos biológicos

El alterar el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, disminución de la concentración, trastornos del sueño, fatiga, ansiedad, además de provocar modificaciones en la vida social, conyugal y sexual. Se presenta en:

- Trabajadores nocturnos
- Pilotos de líneas aéreas y azafatas
- Controladores aéreos
- Personalidad de sanidad
- Personal de seguridad
- Trabajadores del transporte
- Diplomáticos
- Atletas profesionales

La presencia de enfermedades originadas por los cambios en el ritmo biológico que se presentan en el sector laboral conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

Una persona expuesta a situaciones de estrés constante tiene mucha probabilidad de desarrollar problemas de hipertensión.

“Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías”²³. Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra.

²³ VILLALOBOS, Joel, “Enfermedades por Estrés”. Editorial Udem. México, D.F. 1999, Pág. 85

El Estrés Laboral y sus Efectos Físicos

Existen dos tipos de factores que pueden producir estrés: a) Estímulos Externos: problemas económicos, familiares, exceso de trabajo, temor entre otros .b) Estímulos Internos: son propios del organismo, por ejemplo un dolor, una enfermedad, sentimientos de inferioridad, problemas sociológicos y otros.

El estrés físico es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo etc., mientras que el estrés mental es aquel que se produce por angustias, preocupaciones en muchos casos de tipo económico, afectivo, problemas en el trabajo entre otros.

Las causas y efectos del estrés en el área laboral son variados, sin embargo lo importante es motivar y preparar a los miembros de las organizaciones laborales para afrontar con tenacidad y valentía los retos planteados a nivel laboral, sin descuidar su salud ocupacional para obtener excelentes resultados en el logro de metas que se propongan.

La sociedad moderna vive y se desarrolla de manera acelerada enfrentándose cada día a fuertes demandas impuestas por el medio, provenientes de corrientes como el consumismo y la globalización, las cuales llevan a los individuos a cambiar su ritmo de vida, generando una serie de reacciones y estados emocionales tensos, los cuales impiden la realización de tarea específicas que pueden resumir en una corta palabra: estrés.

“Cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de Distrés o mal estrés”²⁴. Se puede decir que el estrés puede ser visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente el tipo de respuesta

²⁴ MELGOSA, J. “Sin Estrés”; Editorial: Safeliz, S.L. España, 1999. Pág. 85.

que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional.

Si las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, aún agradables, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo, se llega al distress. Cada factor de estrés tendrá por supuesto, una respuesta específica de acuerdo al agente causal, pero estará siempre acompañado por "una respuesta complementaria biológica y común a todos esos factores y por lo tanto no específica, es decir, independiente del tipo de factor causante y que se traduce por un conjunto de cambios y de reacciones biológicas y orgánicas de adaptación general.

Síntomas y consecuencias que provoca el estrés

Los síntomas físicos, pueden ser dolor de cabeza, de espalda, cansancio, sudoración, gastritis etc. Entre los síntomas sociológicos puede señalarse cuando una persona se le olvida todas las cosas, se siente cansado, alterado, las relaciones con otras personas empiezan a fallar, se pelea con todo el mundo. Cuando una persona se enfrenta a una situación de estrés el sueño es lo primero que se pierde (insomnio), tiene pesadillas, aumenta el apetito o por el contrario no le da hambre.

“Al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte”.²⁵ Esta comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus, el medio ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan incapacidad laboral.

²⁵ MELGOSA, J. “Sin Estrés”; Primera Edición; Editorial SAFELIZ, S.L., España 1999. Pág. 125

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en tres grandes grupos a nivel físico y emocional: Las consecuencias a nivel físico son:

- Opresión en el pecho.
- Hormigueo o mariposas en el estómago.
- Sudor en las palmas de las manos.
- Palpitaciones.
- Dificultad para tragar o para respirar.
- Sequedad en la boca.
- Temblor corporal.
- Manos y pies fríos.
- Tensión muscular.
- Falta o aumento de apetito,
- Diarrea o estreñimiento.
- Fatiga.

Las consecuencias a nivel emocional son:

- Inquietud, nerviosismo, ansiedad, temor o angustia.
- Deseos de llorar y/o un nudo en la garganta.
- Irritabilidad, enojo o furia constante o descontrolada.
- Deseos de gritar, golpear o insultar.
- Pensamiento catastrófico.
- La necesidad de que "algo" suceda, para que se acabe la "espera".
- La sensación de que la situación se supera.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Dificultad para concentrarse.
- Disminución de la memoria.
- Lentitud de pensamiento.
- Cambios de humor constantes.
- Depresión.

Las consecuencias a nivel de conducta son:

- Moverse constantemente.
- Risa nerviosa.
- Rechinar los dientes.
- Tics nerviosos.
- Problemas sexuales.
- Comer en exceso o dejar de hacerlo.
- Beber o fumar con mayor frecuencia.
- Dormir en exceso o sufrir de insomnio.

1.1.2.7 LAS EMOCIONES Y SU EFECTO EN EL ÁREA LABORAL

Las emociones son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos del hombre cuando ve algo o una persona importante para ellos.

- Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria.
- Fisiológicamente, las emociones organizan rápidamente las respuestas de distintos sistemas biológicos, incluidas las expresiones faciales, los músculos, la voz, la actividad del SNA y la del sistema endocrino, a fin de establecer un medio interno óptimo para el comportamiento más efectivo.
- “Conductualmente, las emociones sirven para establecer nuestra posición con respecto a nuestro entorno, y nos impulsan hacia ciertas personas, objetos, acciones, ideas y nos alejan de otros. Las emociones actúan también como depósito de influencias innatas y aprendidas, y poseen ciertas características invariables y otras que muestran cierta variación entre individuos, grupos y culturas.”²⁶ Las tensiones de la vida moderna, la hiper-competencia en el

²⁶ RJ DAVIDSON Y P EKMAN. “La naturaleza de la Emoción”, Nueva York: Oxford University Press. 1994, Pág. 94-96

terreno individual y empresario, la presión del reloj, la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, etc., son situaciones que tienden a alterar el estado emocional de la mayoría de las personas consideradas normales, llevándolas al borde de sus propios límites físicos y psíquicos. El resultado, a menudo, es el desequilibrio emocional.

Este desequilibrio no sólo afecta la vida más íntima de una persona, sino que afecta su trabajo y su desarrollo profesional, porque las emociones desempeñan un papel importante en el ámbito laboral. De la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción, cada día se enfrentan a emociones -propias y ajenas. La clave está en utilizar las emociones de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar la conducta y pensamientos en pos de mejores resultados.

El estado de ánimo de los demás influye en cada uno, es por ello que a menudo se ven involucrados en ciertas maneras de actuar y afecta de manera personal. Es perfectamente natural influir en el estado emocional de otra persona, para bien o para mal; se hace constantemente, 'contagiando' las emociones como si fueran el más poderoso virus social.

La capacidad de interrelación emocional sobre la capacitación técnica se verifica hoy en una tendencia mundial en la demanda de recursos humanos (especialmente ejecutivos), que valora el trabajo como el aprendizaje de una manera social. Las organizaciones son 'redes de participación'. Para lograr un desempeño efectivo en los trabajadores del conocimiento (de cualquier trabajador, en realidad), la clave está en inyectar entusiasmo y compromiso, dos cualidades que las organizaciones o empresas pueden crear, pero no imponer.

Hoy no basta con un alto coeficiente intelectual para triunfar profesionalmente, para competir o para desarrollar una empresa; se requiere un control emocional

adecuado, que nos permita tener una interacción armónica en nuestro ambiente laboral: socios, colegas, empleados, proveedores, clientes, etc.

La inteligencia emocional no es una varita mágica; no garantiza en una empresa una mayor participación en el mercado ni un rendimiento más saludable. La vida de toda corporación es extraordinariamente fluida y compleja. Ninguna intervención, ningún cambio por sí solo, puede arreglar todos los problemas. Pero si se ignora el ingrediente humano, nada de lo demás funcionará tan bien como debería. Las empresas cuya gente colabora mejor tienen ventaja competitiva.

En ese sentido, las facultades de la inteligencia emocional son sinérgicas con las cognitivas; los trabajadores excelentes poseen las dos. Cuanto más complejo es el trabajo, más importante es la inteligencia emocional, aunque sólo sea porque la deficiencia en estas facultades puede dificultar la aplicación de la pericia técnica y el intelecto que se tenga.

Control de emociones

Las emociones pueden agruparse, en términos generales, de acuerdo con la forma en que afectan nuestra conducta: si se motivan a aproximarse o evitar algo. El encargado de regular los aspectos fisiológicos de las emociones es el sistema nervioso. “El sistema nervioso autónomo acelera y desacelera los órganos a través del simpático y para-simpático; la corteza cerebral puede ejercer una gran influencia inhibitoria de las reacciones fisiológicas”²⁷; de este modo algunas personas con entrenamiento logran dominar estas reacciones y llegan a mostrar un auto control casi perfecto.

No se puede simplemente desconectar o evitar algunas veces no se define las emociones. Pero está en su poder conducir sus reacciones emocionales y completar o sustituir el programa de conducta congénito primario, por ejemplo, el

²⁷ SALOVEY, P., Y MAYER, J. D. Inteligencia emocional. La imaginación, la cognición y la personalidad, Volumen 9, No. 3. Año 1989. Pág.185

deseo o la lucha, por formas de comportamiento aprendidas y civilizadas como el flirteo, la crítica, la discusión o la ironía. Lo que se haga con sus emociones, el hecho de manejarlas en forma inteligente, depende de su nivel de Inteligencia Emocional.

Un aspecto importante del autocontrol lo constituye la habilidad de moderar la propia reacción emocional a una situación, ya sea esa reacción negativa o positiva.

Cambios en las emociones de un trabajador ante la inestabilidad laboral

Las emociones van siempre acompañadas de reacciones somáticas. Son muchas las reacciones somáticas que presenta el organismo ante un estresor, pero las más importantes son:

- Las alteraciones en la circulación
- Los cambios respiratorios
- Las secreciones glandulares

Las emociones van acompañadas de diversas expresiones del cuerpo, existen una serie de reacciones emocionales que pueden ser llamadas sociales, porque en la producción de las mismas intervienen personas o situaciones sociales. Estas emociones sociales son:

- Cólera: se produce por la frustración de no obtener lo que se necesita o desea.
- Temor: se produce como reacción ante la llegada rápida, intensa e inesperada de una situación que perturba su costumbre.
- Emociones agradables: existen una serie de emociones sociales que tienen el carácter de ser agradables y liberadoras de tensión y excitación en las personas. Estas son: gozo, júbilo, amor y risa.

Los estados emocionales, es decir, los sentimientos dependen tanto de la actividad fisiológica, como del estado cognitivo del sujeto ante tal activación. Las emociones de las personas que pasan una inestabilidad laboral continua se ven afectadas y tienden a tener pensamientos negativos como:

- “Soy un desastre”
- “No puedo soportarlo”
- “Me siento desbordado”
- “Todo va a salir mal”
- “No puedo controlar esta situación”
- “Lo hacen a propósito”

Las emociones no son ni buenas ni malas, se puede caracterizar como emociones productivas o emociones improductivas, en realidad, su función es remitirnos al problema. Cuando las emociones son problemáticas, como la ira o el enojo, con frecuencia generan daño hacia la persona misma y hacia los demás (clientes, colaboradores, familia, entre otros), pero no siempre la ira deviene en un acto de violencia, el objetivo de esa emoción, entendido como un proceso, es quitar el obstáculo que nos provoca frustración y que, en ese deseo se halla implícitamente y sin esperarlo, una respuesta inadecuada de esa emoción.

La conducta y su sintomatología

Los trastornos afectivo-conductuales constituyen un tipo de necesidad educativa especial, que se manifiesta como resultado de una compleja desviación de la personalidad que entorpece el desarrollo armónico e integral de la persona. Así mismo puede manifestar desde conductas de agresión, impulsividad, ansiedad extrema, hasta reacciones de retraimiento y timidez. Presentan emociones fluctuantes y motivaciones inadecuadas como resultado del proceso de interacción con el medio donde se desarrollan.

Existen diferentes criterios acerca del origen y desarrollo de un trastorno de la conducta humana. A lo largo de la historia se han conocido teorías diversas que

tratan de explicar lo que sucede. A continuación, se abordará tres de las más conocidas en el estudio de esta entidad.

- Las teorías genético-hereditarias, que propugnan la prevalencia de factores constitucionales y genéticos.
- Teorías psicológicas, que consideran el desarrollo de la personalidad.
- Teorías sociológicas, para las cuales es fundamental la situación o ambiente en que se desenvuelve la conducta humana.

Se puede encontrar la explicación a partir de la existencia de factores neurológicos que están en la base de los procesos de excitación o inhibición, que al observarlos en la interrelación con estímulos del medio, se produce un funcionamiento defectuoso de los procesos de la actividad nerviosa superior, que da como resultado una conducta inadecuada ante los estímulos.

“En otras teorías se refuerza la idea de que los niños y adolescentes que tienen trastornos de conducta, parecen tener afectado el lóbulo frontal del cerebro, lo cual interfiere con su capacidad de planificar, evitar los riesgos y aprender de sus experiencias negativas”.²⁸ Desde el punto de vista psicológico, las teorías conductistas son las que más repercusión han tenido al explicar las características del escolar difícil y sus consecuencias en la educación. En este sentido, los conductistas plantean que los trastornos de la conducta revelan dificultades en el aprendizaje de conductas adaptativas, resultado de exposición a condiciones ambientales difíciles, generadoras de tensión. Hablan de un aprendizaje de conductas mal adaptadas.

Aunque en la actualidad, pueden encontrarse criterios que apuntan hacia una de estas teorías para explicar la etiología del trastorno conductual, existe una tendencia más general, que interpreta el fenómeno como la consecuencia de causas multifactoriales, donde converge lo biológico, lo psicológico y lo social

²⁸ THOMAS, y SANDEEP Mahajan, “Volatility, Income Distribution, and Poverty” (inédito; Charlottesville) Universidad de Virginia, 2005. Pág. 135

matizando una personalidad que refleja los problemas educativos, de convivencia y relación que presenta.

Estrategias para el Control de Emociones

Una de las habilidades fundamentales de la inteligencia emocional es el adecuado manejo de las emociones en uno mismo, también llamada autocontrol emocional. El control de las emociones no significa que ellas deban suprimirse, sino que se refiere a cómo manejarlas, regularlas o transformarlas si es necesario. Supone poseer una serie de habilidades que permitan a la persona hacerse cargo de la situación, tomar decisiones entre alternativas posibles y reaccionar de manera controlada ante los diversos acontecimientos de la vida.

El autocontrol puede ser enseñado y aprendido, de allí que sea uno de los objetivos de los programas de educación emocional. El autocontrol emocional persigue encontrar el equilibrio emocional para alcanzar la autonomía y el bienestar personal.

La respiración: Es esencial para la vida. Una respiración correcta es un antídoto contra los cambios de humos, los ejercicios de respiración han demostrado ser útiles en la reducción de la ansiedad, la depresión, la irritabilidad, la tensión muscular y la fatiga. La respiración nos proporciona una mejor oxigenación optimizando la vida, cuanto más oxigenado tengamos el cerebro, seremos más claros, más lúcidos y más eficaces.

La relajación: Es tan importante como la respiración, ambas están interrelacionadas a tal punto que una modifica la otra. Cuando nuestro cuerpo está en tensión, envía señales al cerebro de que no estamos tranquilos y se genera un círculo promotor de ansiedad. Para mantener la regulación emocional es importante mantener también un cuerpo relajado y tonificado. La relajación física resulta esencial para combatir estados emocionales relacionados con la ansiedad, el estrés, el miedo, el manejo de la rabia y la depresión, entre otros.

La visualización: El propósito de la visualización es reprogramar las actitudes mentales de la persona y así capacitarlo para efectuar cambios positivos en su mente, emoción y conducta.

La meditación: Es un estado de sosiego que permite observar los propios pensamientos y actitudes. Es beneficiosa tanto física como mentalmente, y estimula la agudeza mental.

El control del pensamiento o terapia cognitiva: En las situaciones normales de la vida diaria, entre los sucesos y la emoción existe un diálogo interior. En la mayoría de los casos la emoción procede de la interpretación del suceso y no del propio suceso, y esta interpretación está mediada por los pensamientos que se tengan al respecto. En ocasiones, se tienen pensamientos deformados o distorsionados de la realidad que hacen estallar y/o exacerbar emociones negativas, es lo que se denomina distorsiones cognitivas o pensamientos automáticos.

“Los pensamientos vienen cuando ellos quieren, y no cuando nosotros deseáramos”.²⁹ Del mismo modo, tus emociones tampoco aparecen o desaparecen cuando tú lo decides, es posible tener algún control sobre las emociones. Si bien tiene sentido que te sientas triste cuando te dan malas noticias, eso no significa que tu única opción sea quedarte llorando en un rincón (esa actitud probablemente te mantenga afligido durante más tiempo). Reconocer que estás triste a la vez que te fuerzas a ti mismo a hacer algo productivo te ayudará a sentirte mejor antes.

Las personas que mejor gestionan sus emociones también han aprendido a usar la distracción para bloquear sus estados emocionales antes de que sea demasiado tarde. Y parece que resulta muy eficaz cuando prevén que van a experimentar emociones intensas y no tienen suficiente tiempo para usar otras estrategias.

²⁹ DELEUZE, Gilles. “Nietzsche y la Filosofía”. Editorial Anagrama: Barcelona, 1979. Pág. 23

1.2 DELIMITACIÓN

El trabajo de campo se llevó a cabo en las instalaciones del Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola (CIPREDA), entidad dedicada al manejo y desarrollo de los recursos económicos de las demás entidades gubernamentales, dicho proceso se realizó en las oficinas de la institución las cuales se encuentran ubicadas en el Edificio La Ceiba, segundo nivel, Kilómetro 22.5 Carretera al Pacífico, Bárcena, Villa Nueva. Dicho centro cuenta con una sala de reuniones y de proyecciones, ambientes que se utilizaron para la elaboración del trabajo de investigación. El lugar cuenta con mesas, sillas, pupitres, pizarra y cañonera, equipo y material que la administración puso a disposición de las administradoras del estudio realizado.

El personal del CIPREDA está conformado por equipos mixtos que desempeñan sus funciones a nivel administrativo y operativo, generalmente son personas que han tenido la oportunidad de finalizar sus estudios a nivel diversificado en su mayoría, cuentan con estudios universitarios, para los puestos a nivel jefatura cuentan ya con estudios profesionales requeridos para el puesto, el rango de edad de los colaboradores se encuentra entre los veinte y sesenta y cinco años.

Con la investigación se estableció si existe o no inestabilidad laboral dentro de la entidad y de que forma afecta su vida personal y laboral, así como los cambios físicos, sociales y psicológicos que se presentan ante la situación vivida dentro de la institución.

Para la recopilación de la información se realizó un plan de trabajo distribuido durante el periodo comprendido entre el dieciocho de mayo al uno de junio del año dos mil quince; el plan fue ejecutado iniciando el dieciocho al veintidós de mayo con el conocimiento informado conocer el propósito del proyecto investigativo, así como la realización de las observaciones al personal; del veinticinco al veintinueve de de mayo se llevaron a cabo las entrevistas al personal operativo y administrativo de la empresa y para finalizar el uno de junio se llevo a cabo la finalización con el taller sobre el manejo y control de emociones.

CAPÍTULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1. Técnicas:

2.1.1 Técnica de Muestreo No Aleatoria: Se trabajó con una muestra de cincuenta personas, en edades de veinte y sesenta y cinco años, que laboran en el Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, y cuentan con el perfil deseado para lograr los objetivos planteados.

2.1.2 Técnicas de Recolección de Datos: Se utilizaron las siguientes:

2.1.2.1 Consentimiento Informado: 10:00 a 11:00 horas, del 18 al 22 de mayo de 2015, fue diseñado un conocimiento informativo, describiendo el proceso de la investigación donde el empleado aceptó participar sin ningún compromiso.

2.1.2.2 La Observación: 14:00 a 15:00 horas, del 18 al 22 de mayo de 2015, por cada grupo de empleados se trabajo, con guía en mano en donde se anotaron los aspectos observados, además prestando atención a los hechos relevantes que dieron muestra de lo que se está investigando.

2.1.2.3 Entrevista: 10:00 a 11:00 y de 14:00 a 15:00 horas, del 25 al 29 de mayo de 2015. Se efectuaron entrevistas individuales con una duración de 30 minutos aproximadamente, en la sala de reuniones de la empresa.

2.1.2.4 Taller: 09:00 a 11:00 horas, el día 01 de junio de 2015, en el salón del edificio, se realizó un taller por medio de una presentación en diapositivas se dio a conocer las técnicas asertivas para el control de emociones.

2.2 Instrumentos:

2.2.1 Conocimiento Informado: Dar a conocer su participación durante la investigación y su aceptación en el proceso.

2.2.2 Guía de Observación: Identificar los cambios físicos, psicológicos y sociales que presenta el personal ante el cambio de autoridades, relaciones interpersonales, conductas problemáticas, padecimientos fisiológicos tipo de relación, tipo de conducta, características en los padecimientos fisiológicos, presenta, no presenta.

2.2.3 Guía de Entrevista: Objetivo: Explicar de qué forma afecta la inestabilidad laboral la vida personal y profesional de los empleados. Aspectos a Evaluar: inestabilidad laboral, vida personal y laboral, estado físico y emocional, ambiente laboral, desempeño laboral y social y estado de ánimo. Criterios de Elaboración: si, no, porque.

2.2.4 Planificación del Taller: Objetivo: Brindar técnicas asertivas para el manejo y control de emociones. Aspecto a Evaluar: Conocimiento de técnicas y factores emocionales. Criterios de Elaboración: Toma de decisiones y control y manejo. Criterios de Evaluación: Manejo de emociones

CAPÍTULO III

3 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

3.1.1 Lugar

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo en las instalaciones del Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola (CIPREDA), entidad dedicada al manejo y desarrollo de los recursos económicos de las demás entidades gubernamentales, dicho proceso se realizó en las oficinas de dicha institución las cuales se encuentran ubicadas en el Edificio La Ceiba, segundo nivel, Kilómetro 22.5 Carretera al Pacífico, Bárcena, Villa Nueva. Dicho centros cuenta con una sala de reuniones y de proyecciones, ambientes que se utilizaron para la elaboración del trabajo de investigación. El lugar cuenta con mesas, sillas, pupitres, pizarra y cañonera, equipo y material que la administración puso a disposición de las administradoras del estudio realizado.

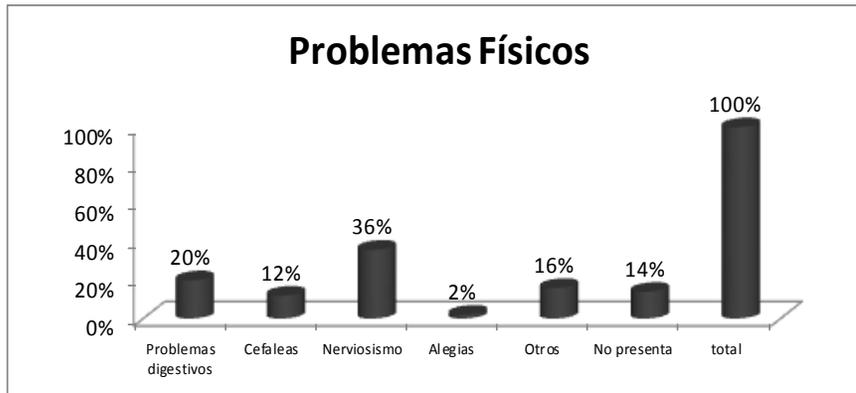
3.1.2 Población

El personal de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola – CIPREDA- está conformado por equipos mixtos que desempeñan sus funciones a nivel administrativo y operativo, generalmente son personas que han tenido la oportunidad de finalizar sus estudios a nivel diversificado en su mayoría, cuentan con estudios universitarios, para los puestos a nivel jefatura cuentan ya con estudios profesionales requeridos para el puesto, el rango de edad de los colaboradores se encuentra entre los veinte y sesenta y cinco años.

3.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO

OBSERVACION A TRABAJADORES

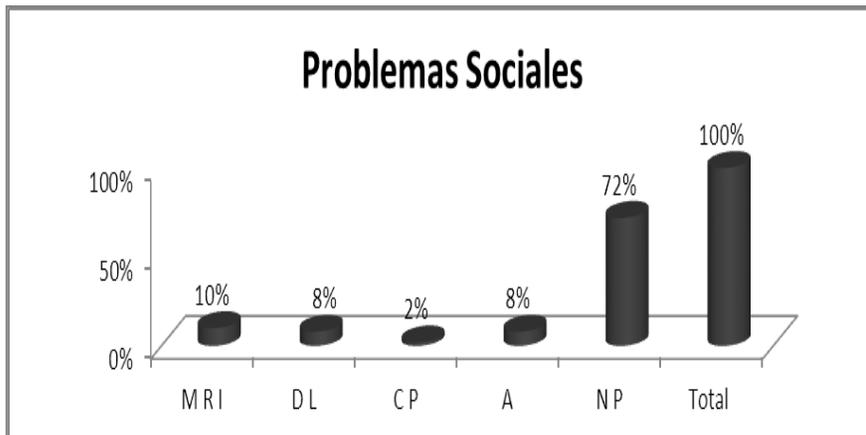
Gráfica No. 1



Fuente: datos obtenidos de la observación aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: La gráfica anterior indica problemáticas fisiológicas mostradas en el personal que labora en Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola CIPREDA se obtuvo que el 6% padece problemas digestivos, el 12% cefaleas, el 36% nerviosismo, el 2% alergias, el 16% otros padecimientos diversos, mientras que el 28% no presentaba problemas físicos durante la observación.

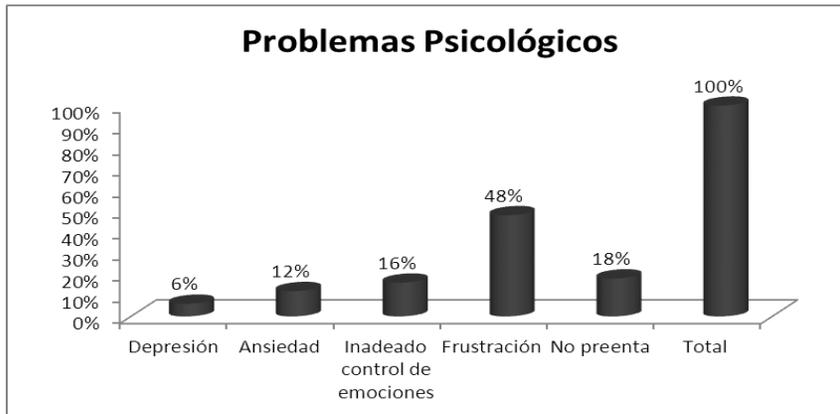
Gráfica No. 2



Fuente: datos obtenidos de la observación aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: En esta gráfica denota que el 72% el cual equivale a 36 personas no mostraron problemáticas sociales, un 10% de empleados presentaron leves o pocos problemas sociales, 8% deficiencia laboral, 2% conductas problemáticas y el 8% mostraron aislamiento.

Gráfica No. 3

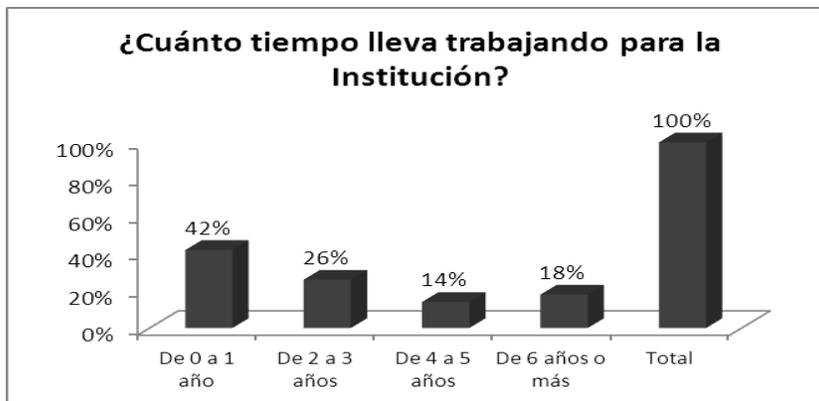


Fuente: datos obtenidos de la observación aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: Los resultados obtenidos para esta sección, sobre los problemas psicológicos, arrojan que el 6% se observan con problemas de depresión, el 12% ansiedad, el 16% inadecuado control de emociones, el 48% frustración siendo este el dato con mayor porcentaje debido a los constante modos de reacciones en su entorno laboral, mientras que el 18% no presenta problemas psicológicos durante la observación.

ENTREVISTAS A TRABAJADORES

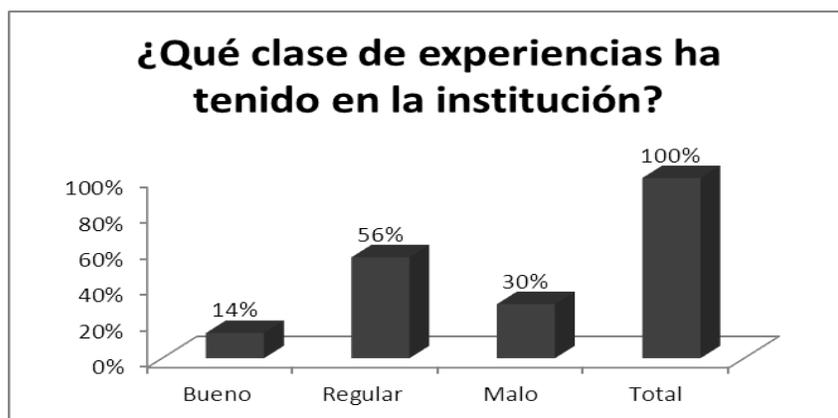
Gráfica No. 4



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: Para la entrevista se tomó en cuenta el tiempo que los trabajadores llevan laborando en Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, indican que el 42% de los trabajadores entrevistados de 0 a 1 año, el 26% de 2 a 3 años, el 14% de 4 a 5 años, mientras que el 18% de 6 años o más. Los resultados reflejan que la mayoría de empleados cuentan con poco tiempo de laborar dentro de la institución.

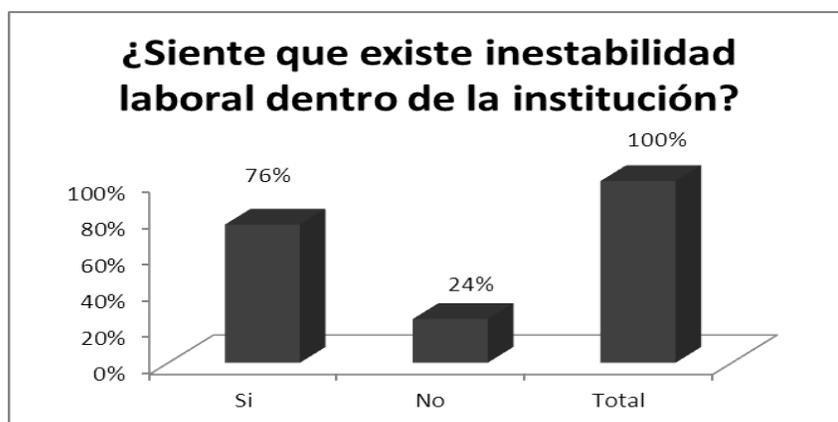
Gráfica No. 5



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola - CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: Al grupo de personas seleccionadas se le cuestionó sobre las clases de experiencias que ha tenido en la institución, a lo que el 14% indicó haber tenido buenas experiencias, el 56% indicó que sus experiencias han sido regulares, otro 30% malas experiencias. Dichos resultados revelan que en su mayoría, los colaboradores no han tenido buenas experiencias en la institución.

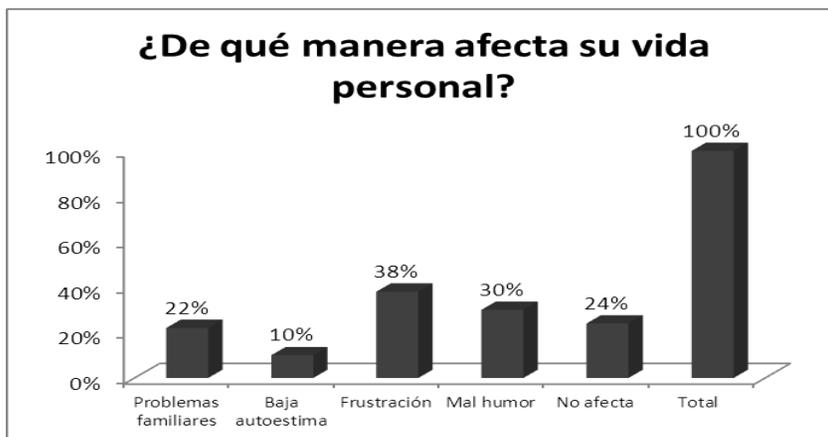
Gráfica No. 6



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: Para esta gráfica la muestra seleccionada y entrevistada, indica que el 76% el cual equivale a 38 personas si sufre de inestabilidad laboral, mientras que el 24% es decir 12 personas manifestaron que no existe inestabilidad laboral. En base a su experiencia, han descubierto que la continua rotación de personal y el cambio de autoridades generan riesgos tales como la inestabilidad, seguido por una baja productividad y por último los gastos en reclutamiento.

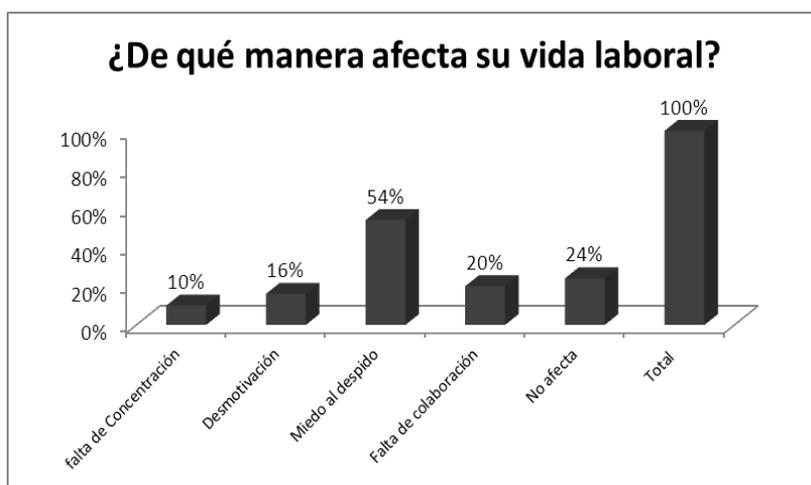
Gráfica No. 7



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola – CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar en la gráfica indica que el 32% frustración es la parte que más afecta su vida personal, seguido por un 18% dijo que los problemas familiares, el 8% la baja autoestima, el 18% manifestó que le afecta el mal humor, mientras que el 24% indico que no le afecta en su vida personal.

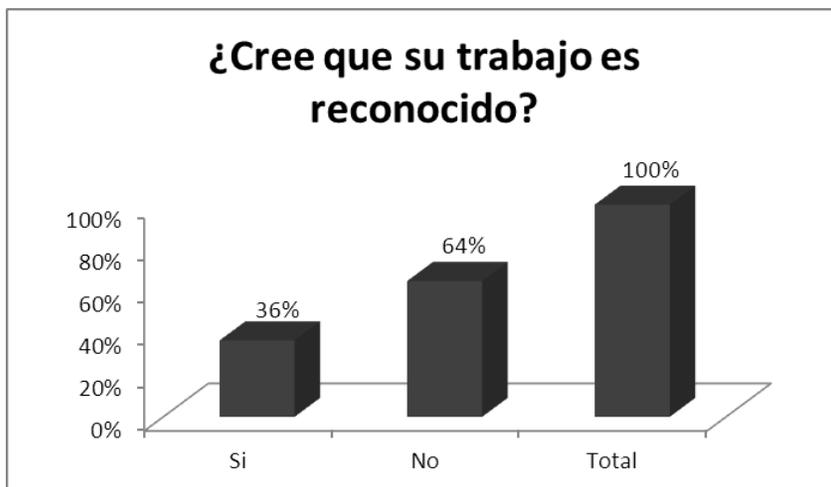
Gráfica No. 8



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: Los resultados obtenidos para esta parte, arrojan que el miedo al despido es el mayor temor que tienen con un 44%, seguido de un 10% con falta de concentración, el 12% la desmotivación, mientras que un 10% indico la falta de colaboración y el 24% no le afecta.

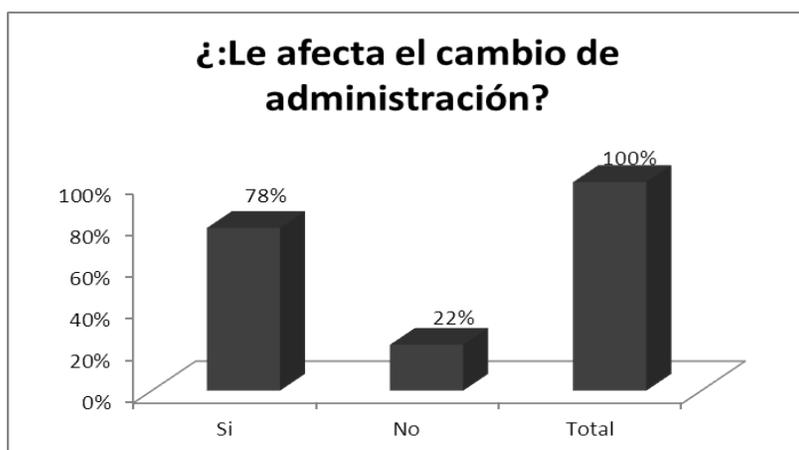
Gráfica No. 9



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: De las respuestas obtenidas por el personal, se puede establecer con un 64% piensa que su trabajo no es reconocido, mientras que el 36% indica que si. Es de gran importancia que los colaboradores que ocupan puestos de confianza, estén al tanto que la empresa brinde algún tipo de incentivos y reconocimientos, ya que pueden valerse de ellos para motivar a su personal a mejorar el desempeño de sus funciones y promover una competencia sana entre ellos, para que busquen obtener excelencia laboral.

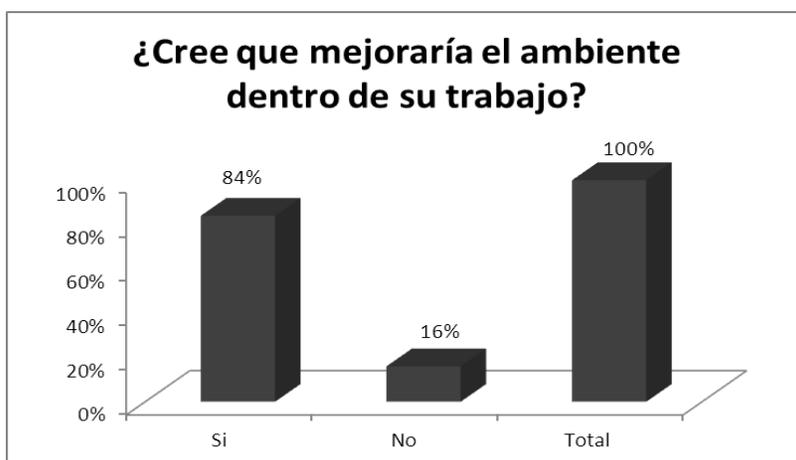
Gráfica No. 10



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: En la gráfica se observa que un 78% de las personas opina que si le afecta el cambio de administración, razón por la que el personal es afectado por los continuos despidos y nuevas contrataciones, el 22% considera que no le afecta, así mismo se indica que para la administración de la empresa la rotación de personal resulta más impactante en la baja productividad, lo cual demuestra claramente su inclinación de velar por el bienestar de la empresa, antes que por el de los colaboradores.

Gráfica No. 11



Fuente: datos obtenidos de la entrevista aplicada a trabajadores de Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola –CIPREDA- en el año 2015

INTERPRETACIÓN: De la población entrevistada se obtuvo que un 42% opinan que si mejoraría el ambiente dentro de su trabajo por medio de un plan de incentivos, capacitaciones o talleres para mejorar sus relaciones interpersonales, plazas fijas, y el considerar no rotar tanto al personal, mientras que solamente ocho de ellos no consideran mejorar su ambiente de trabajo. Lo anterior descrito nos muestra una relación 84% contra 16%.

3.3 ANÁLISIS CUALITATIVO

Para el estudio de la población en esta investigación se utilizó el muestro no aleatorio simple y se logró que los cincuenta colaboradores que pertenecieron a la muestra fueran elegidos de forma que cada miembro tuvo igual oportunidad de participar. Se solicitó apoyo al departamento de recursos humanos, para que aportara un listado de los empleados del cual se eligieron entre dos y tres personas por gerencia o departamento a fin que conformarán el proceso de recolección de datos.

Fue diseñado un conocimiento informado, describiendo el proceso de la investigación, con el fin de proporcionar al participante una clara pauta del proceso y de esta forma aceptar participar sin ningún compromiso, logrando que el total de la muestra colaborara.

Se utilizó la observación para evaluar y determinar el estado de la situación laboral del personal, de esta forma se obtuvieron algunos aspectos que pudiera estar afectando su estado emocional o físico, los indicadores utilizados para ello fueron aspectos físicos, sociales y psicológicos. Las condiciones bajo las cuales se observó fueron cuando el colaborador se encontraba trabajando, tomando en cuenta su estado de ánimo, carga laboral y espacio.

Logrando establecer que la mayoría presentó nerviosismo, cefaleas y problemas digestivos, el resto de empleados presentaron leves o pocos problemas sociales siendo estos: malas relaciones interpersonales, deficiencia laboral, conductas problemáticas y aislamiento, los aspectos psicológicos, arrojaron problemas depresivos, ansiedad, inadecuado control de emociones, frustración, siendo este el dato con mayor porcentaje debido a los constantes modos de reacción en su entorno laboral, mientras que algunos no presentaron problemas psicológicos durante la observación.

Durante la entrevista se logro profundizar en la información de interés. Se entrevistó a los colaboradores, estableciendo que perciben inestabilidad laboral dentro de la empresa afectando su vida personal y laboral. Los indicadores utilizados fueron el tiempo que tienen los empleados de trabajar y las experiencias vividas en la empresa, como afecta su vida personal y labora, tienen reconocimiento por sus actividades.

Para esta sección se tomo en cuenta el tiempo que llevan laborando los trabajadores, en su mayoría tienen un año o menos de iniciar labores, con lo que se demuestra que hay inestabilidad laboral debido al poco tiempo que tienen de estar en la institución. Al grupo de personas seleccionadas se le cuestionó sobre las clases de experiencias que ha tenido dentro de su lugar de trabajo, dichos resultados revelan que la mayor parte de los colaboradores no han tenido buenas experiencias, los hallazgos definidos durante el proceso de la entrevista indicaron que si existe inestabilidad laboral, en base a su experiencia, han descubierto que la continua rotación de personal y el cambio de autoridades genera riesgos tales como la inestabilidad, seguido por una baja productividad y por último los gastos en reclutamiento.

Las personas indicaron que su vida personal y laboral se ve afectada por los cambios en su estado de animo como el mal humor, la frustración, baja autoestima y los problemas familiares que se desencadenan debido a la tensión que se vive en un ambiente de inestabilidad, los resultados obtenidos de las entrevistas indican que la falta de concentración, la desmotivación, el miedo al despido y la falta de colaboración, afecta su desempeño laboral.

Los datos reflejan que la mayoría de entrevistados les afecta el miedo a ser despedidos, creen que su trabajo no es reconocido y el ambiente dentro de su trabajo puede ser reforzado por medio de un plan de incentivos, capacitaciones o talleres para mejorar sus relaciones interpersonales, así como la implementación de plazas fijas y considerar no rotar tanto al personal.

Los empleados opinaron que si les afecta el cambio de administración, razón por cual se ven afectados por los continuos despidos y nuevas contrataciones, aunque un porcentaje menor considera que no le afecta por el tiempo que lleva trabajando en la empresa. Para la administración de la empresa la rotación de personal resulta más impactante en la baja productividad, lo cual demuestra claramente su inclinación de velar por el bienestar de la empresa, antes que por el de los colaboradores.

Se realizó un taller con el personal de la empresa para darles a conocer el propósito del trabajo investigativo, así como técnicas asertivas para el control y manejo de las emociones que presentan ante la inestabilidad laboral que viven dentro de la institución. Entre los indicadores evaluados con esta técnica fueron la receptividad de los participantes, el involucramiento durante la presentación, la aceptación de las actividades propuestas y la captación de las técnicas.

Para iniciar con el taller se realizó la presentación de las personas a cargo de la actividad y una breve explicación de lo que se haría, se inicio con la dinámica de presentación "Telaraña". Por medio de una presentación en diapositivas se dio a conocer los conceptos y definiciones de la inestabilidad laboral y sus efectos, así como los cambios físicos, emocionales y sociales que presenta el personal ante una nueva autoridad, la forma en que afecta la vida personal, social y laboral. Así mismo se mostrarán las técnicas que podrán utilizar para el control de sus emociones.

Para finalizar se realizó la evaluación de lo aprendido con varios ejercicios para explicar las técnicas abordadas y que los participantes pudieran entenderlas y realizarlas cuando así las necesitarán. El ambiente durante la charla fue de respeto, cooperación, fluidez en la comunicación. Al final de la actividad los asistentes se mostraron muy interesados en el tema solicitando mayor información sobre las técnicas expuestas.

CAPÍTULO IV

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se pudo establecer que las causas de la inestabilidad laboral que hay dentro del Centro de Cooperación para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, son provocadas por el cambio de administración de la entidad, que se desencadena ante un nuevo gobierno que toma posesión, esto debido a que las entidades públicas son manejadas por las personas designadas por el nuevo mandatario, llevando a la reestructuración del personal que se dan por las presiones que surgen del apoyo político y autoridades se ven obligadas a despedir a los empleados para ingresar nuevo personal por afinidad, sin respetar el tiempo laborado, las aptitudes de los empleados.

- Se evidenció que la inestabilidad afecta el rendimiento laboral de los empleados, por la falta de motivación que presentan al saber que habrá un cambio de autoridad dentro de la empresa y esto generara despidos, de esta forma su vida personal se ve afectada debido a que llevan la carga a sus hogares, lugares de estudio y se desenvuelven de una forma negativa descargando sus tensiones y malestares con sus familiares y amigos.

- Durante todo el proceso se logro identificar que los empleados presentan malestar físico generalizado por la tensión y nerviosismo al no saber si ellos serán despedidos. Psicológicamente se ven afectados por la falta de concentración al realizar sus tareas y socialmente no pueden convivir por la presión que se genera en el ambiente laboral.

- Todo empleado debe de conocer las capacidades y limitaciones que posee, para poder tener el manejo y control de sus emociones, esto con el fin de desempeñar de una mejor forma sus funciones y así establecer parámetros que le ayuden en los procesos de alteración de su estado emocional y físico, así tener un mejor desenvolvimiento tanto personal como laboral, y saber manejar el proceso que vive dentro de una entidad gubernamental y de esta forma manejar su desempeño y que no interfiera en su vida personal.

- Una buena motivación es la clave para que todo empleado pueda cumplir con los objetivos para los cuales fue contratado, las reorganizaciones siempre son necesarias para una empresa siempre y cuando se vea la necesidad de rotar o cambiar al personal. Es de suma importancia recalcar que no solo la motivación por parte de los empleadores influye en el cumplimiento de los objetivos de la institución, se debe tomar en cuenta que el entorno en el que está inmerso el trabajador, las necesidades básicas, las capacidades y la experiencia previa también son importantes en el ámbito laboral.

4.2 Recomendaciones

- Para el Centro de Cooperación Internacional para la Preinversión Agrícola -CIPREDA-, especialmente a las nuevas autoridades, se recomienda analizar detenidamente el cambio de empleados y proporcionar al trabajador plazas fijas con el fin de mantener una optimización en el desarrollo de las actividades de la empresa, por consiguiente obtener una buena imagen ante el sector público que tanto se ve marcado por el despido de personal que surge ante los cambios de un nuevo gobierno.
- Una mejora en las condiciones y ambiente de trabajo, como lo son las motivaciones laborales, entre ellas incentivos, premios reconocimientos, etc., proporcionaría al empleado un empoderamiento de sus actividades y un mejor desempeño laboral, esto con el fin de evitar riesgos asociados a la salud mental y brindar seguridad laboral.
- Se recomienda brindar apoyo psicológico individual y grupal al personal para que, pueda reconocer y establecer las causas que genera todo el malestar provocado por el inadecuado manejo de sus emociones que desencadenan los problemas, físicos, sociales y psicológicos y de esta forma poder manejar el estrés que causa la inestabilidad en su vida personal y laboral, de esta forma lograr el compromiso e identificación de los colaboradores hacia la empresa.
- Realizar encuestas o entrevistas a los empleados para conocer sus inquietudes, molestias y motivaciones, de esta forma las autoridades podrán estar enterados del malestar que surge ante algún cambio y lo que el trabajador necesita para estar motivado.
- Brindar talleres, capacitaciones o charlas motivacionales, que proporcionen al empleado un conocimiento básico para que aprenda a manejar sus problemas generalizados, esto con el fin de que algún cambio no afecte su desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CHÁVEZ, Víctor Hugo, "El Despido", Primera Edición, Editorial Pirámide, Buenos Aires, 1985

BRUNET, Luc, "El Clima de Trabajo en las Organizaciones", Editorial Trillas, México, 1992.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, "Metodología de la Investigación"; Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill, México 1998.

KLINGNER, Donald. "Administración de Recursos Humanos y Democratización," Primera Edición; Editorial McGraw-Hill; Ciudad de México 1997.

KEITH, Davis, Werther, William B., "Administración de Personal y Recursos Humanos", Editorial McGraw-Hill, Trad. Mejía Gómez, Joaquín, México, 1995.

KLINGNER, Donald, y John Nalbandian. "La Administración de Personal Público: Contextos y Estrategias"; Primera Edición; Editorial McGraw-Hill Interamericana; México 2001.

MARTH, Davis, "Técnicas de Autocontrol Emocional". Primera Edición, Editorial Mackay, España 1988.

MELGOSA, J. "Sin Estrés"; Primera Edición; Editorial SAFELIZ, S.L., España 1999.

PEIRÓ, J. M., Salvador, A. "Control del Estrés Laboral"; Primera Edición; Editorial Udem, S. A., España 1993

PEIRÓ, J. M., Salvador, A. "Desencadenantes del Estrés Laboral"; Primera Edición; Editorial Udem, S. A., España 1992.

SANTOS, J.A. "Estudios de Psicología Laboral y Administración de Recursos Humano"; Editorial Rec-hum, San Salvador 1993.

LEVENSON, P., "Emoción Humana. Una Vista Funcional, en P. Ekman y R.J. Davidson (Eds). La Naturaleza de las Emociones: las Preguntas Fundamentales"; Editorial Oxford University Press, Nueva York 1994.

ANEXOS



ANEXO 1

CONOCIMIENTO INFORMADO

Nombre del proyecto: “La inestabilidad laboral del personal en la entidad pública -CIPREDA-,”

Objetivos del estudio:

Determinar las causas de la inestabilidad laboral en el personal de la entidad pública, CIPREDA.

Identificar los factores, físicos, emocionales y sociales que presenta el personal ante el cambio de autoridad.

Explicar de qué forma afecta la inestabilidad laboral, la vida personal, social y profesional.

Brindar técnicas y estrategias asertivas para el manejo y control de emociones.

Proceso de la investigación:

Se observará a toda la población para analizar las conductas producidas por el ambiente que se genera durante la inestabilidad en el proceso del cambio de gobierno.

Se aplicará una entrevista y un test de personalidad, para luego analizar y comunicar los resultados.

Se realizará un taller dirigido a los trabajadores, para dar a conocer de qué forma afecta la inestabilidad laboral, la vida personal, social y profesional, asimismo se brindarán técnicas asertivas para el control y manejo de las emociones que se producen durante la inestabilidad.

Riesgos o inconvenientes de participar en el estudio:

El proceso de investigación es de factor número 1, el cual el riesgo es mínimo ya que la población no estará expuesta a ningún riesgo.

Derechos y beneficios:

La población tiene derecho a decidir si quiere participar en el proceso de investigación.

La población conocerá de qué forma afecta la inestabilidad laboral en su vida cotidiana, las consecuencias que tiene y cómo afrontar las conductas que se generan.

Confidencialidad:

Los datos de la investigación no podrán ser vistos o utilizados por otras personas ajenas al estudio ni tampoco para propósitos diferentes a los que se establece el documento que firma.

Retiro voluntario del estudio (aunque al principio haya dicho que sí) sin que esta decisión repercuta en la investigación.

Su participación siempre es libre y voluntaria. Por lo tanto, en ningún momento debe sentirse presionado para colaborar en el proceso de investigación.

Nombre de la persona que desea participar
Fecha:

Firma

Luisa María Pérez Aguilar
luisaperez_3685@hotmail.com
Teléfono: 57830299

Virginia Isabel López Barrera
virisa112@hotmail.com
Teléfono: 42833266

Coordinadoras del Proceso de Investigación

Cortesía de Luisa Pérez y Virginia López



ANEXO 2

CUADRO DE OBSERVACIÓN

ASPECTOS FÍSICOS	SE OBSERVÓ	NO SE OBSERVÓ
Problemas digestivos		
Cefaleas		
Nerviosismo		
Alergias		
Otros		
No presenta		
ASPECTOS SOCIALES	SE OBSERVÓ	NO SE OBSERVÓ
Malas relaciones interpersonales		
Deficiencia Laboral		
Conductas Problemáticas		
Aislamiento		
No presenta		
ASPECTOS PSICOLÓGICOS	SE OBSERVÓ	NO SE OBSERVÓ
Depresión		
Ansiedad		
Inadecuado control de emociones		
Frustración		
No presenta		

NOTAS: _____



ANEXO 3

ENTREVISTA

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando para la Institución?

2. ¿Qué clase de experiencias ha tenido en la institución?

Buenas _____ Regulares _____ Malas _____ ¿Porque? _____

3. ¿Siente que existe inestabilidad laboral dentro de la institución?

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____

4. ¿De qué manera te afecta su vida personal?

5. ¿De qué manera te afecta su vida laboral?

6. ¿Cree que su trabajo es reconocido?

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____

7. ¿Le afecta el cambio de administración?

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____

8. ¿Cree que mejoraría el ambiente dentro de su trabajo?

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____



ANEXO 4

PLAN DE TALLER

TÍTULO: “Técnicas asertivas para el control y manejo de las emociones”

OBJETIVO: Brindar a técnicas asertivas para que el empleado pueda manejar y control las emociones provocadas por la inestabilidad laboral.

ACTIVIDADES: Se realizarán las siguientes actividades:

1. Dinámica de presentación “Telaraña”.
2. Por medio de una presentación en diapositivas se dará a conocer los conceptos y definiciones de la inestabilidad laboral y sus efectos los factores, físicos, emocionales y sociales que presenta el personal ante el cambio de autoridad, la forma en que afecta la vida personal, social y laboral. Así mismo se mostrarán las técnicas que podrán utilizar para el control de sus emociones.
3. Evaluación de lo aprendido
4. Actividad de Clausura y refacción

DURACIÓN: Una Hora

MATERIAL A UTILIZAR: Equipo de Cómputo, hojas, lápices, salón de conferencias.