

Manuel Anda Cole

Liliana Domínguez Mendoza



Investigación para encontrar la correlación que puede existir entre la presencia de violencia intrafamiliar en etapas tempranas de desarrollo y estrés laboral

Resumen: *El objetivo de esta investigación, fue definir si la violencia intrafamiliar en etapas tempranas de desarrollo, influye en la presencia de estrés laboral y si existen factores de riesgo relacionados. Para esta investigación se confeccionó una prueba que cuenta con dos escalas, la primera midiendo estrés laboral y la segunda midiendo violencia intrafamiliar.*

Se aplicó la muestra a 200 sujetos elegidos al azar de una empresa que ocupan diferentes puestos y diferentes edades respectivamente. Las dos escalas fueron validadas en el sistema siendo la de estrés con mayor confiabilidad con .77 y la segunda escala de violencia la confiabilidad es de .48; siendo esta escala con menos confiabilidad. El resultado obtenido en esta investigación fue que ha mayor violencia intrafamiliar, mayor estrés laboral se puede encontrar.

Palabras claves: *estrés, violencia, familia, psicología organizacional, trabajo.*

Abstract: *The objective of this research was to determine if domestic violence early in development, influence the presence of stress at work and if there are risk factors. For this research to compile a test that has two scales, the first measuring work stress and the second measuring domestic violence.*

Sample was applied to 200 subjects chosen at random from a company who occupy different positions and different ages respectively. The two scales were validated in the system as the stress more reliably with .77 and the second leg of violence reliability is .48, this scale being less reliable. The result obtained in this investigation was that domestic violence has increased, greater job stress can be found.

Keywords: *stress, violence, family, organizational psychology, work.*

Introducción

En el mundo laboral, hoy en día este concepto se encuentra en pleno auge ya que el mundo en el que vivimos está lleno de presiones y lleva un ritmo muy acelerado, apareciendo como consecuencia síntomas de estrés.

Así mismo la demanda laboral ha incrementado los últimos años debido a que las exigencias organizacionales deben superar nuevas y difíciles expectativas, relacionado con la competitividad de las mismas. El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control (Banchs, González & Morera, 1997). Cuando las demandas superan a los recursos la tendencia será a producir una situación de estrés en la que, para cubrir las demandas, el sujeto intentará producir más recursos llegando el estrés en ocasiones hasta su fase final que es el agotamiento del sujeto (Cano, 2002). Esta situación de demandas – recursos está directamente relacionada con los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral.

Las personas que integran la organización, forman un grupo de trabajo guiado por reglas y normas que regulan su funcionamiento, su

conducta, su actitud y su responsabilidad y cuya actuación reflejará la situación social de la empresa. Además, llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado e imprescindible para el logro del éxito empresarial.

Para comprender la dinámica y el comportamiento de los individuos, es necesario considerarlos dentro de un sistema, es decir, partir de la explicación de la organización a la cual pertenecen.

Siempre han existido relaciones de trabajo entre los hombres que viven en sociedad. En la Revolución Industrial se tomó conciencia de la precaria situación de los obreros y trabajadores asalariados, fenómeno que tuvo sus inicios en la modernidad, sembrándose la inquietud de mejorar las condiciones de los trabajadores sin descuidar el mejoramiento de la producción. Y aunque inicialmente no se avanzó mayormente en estos aspectos, los conflictos obreros, por una parte, y los industriales aplicando parte de sus excedentes de bienes y conocimientos, por otra, procuraron la satisfacción de los trabajadores, buscando darles mejores salarios y prestaciones así como una reducción considerable en los horarios de trabajo (Brow, Moberg, 1990).

Es por ello que para determinar la influencia que la organización tiene sobre los individuos que en ella trabajan consideramos de vital importancia definir a la misma, ya que es ella, con su cultura, sus relaciones laborales y sus sistemas de gestión, la que proporciona el terreno para el desarrollo del clima laboral.

Estrés

Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para enfrentar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

Es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia a pesar de lo cual, hoy en día, se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias que abundan en ciertos modos de vida, desencadenando problemas de salud graves(Sotra Jean, 1991).

El estrés es algo normal que forma parte de la vida diaria. Cuando es bien manejado, puede funcionar de manera positiva y ayudar a dar un mejor rendimiento en lo que se haga. Pero mal manejado, o

ignorado, puede ser desastroso (Hargreaves, 1998).

La investigación sobre el estrés se ha caracterizado por una falta de univocidad acerca de importantes términos y constructos. Los investigadores han definido el estrés al menos de tres formas distintas: como un estímulo, como una respuesta y como las relaciones entre estímulo-respuesta (Omar, 1995).

La definición de estrés como un estímulo focaliza la atención sobre los estresores, que pueden ser cualquier evento que requiera algún tipo de respuesta adaptativa. En ese contexto, estrés significa cualquier fuerza externa sobre un objeto o una persona. Desde esa perspectiva se han estudiado una amplia variedad de condiciones como ejemplos de situaciones estresantes incluyendo conflictos de rol, ambigüedad de rol, etc.

Así mismo, la definición como respuesta está asociada con lo que más comúnmente se refiere a forzar o violentar. Estrés es una respuesta del sujeto a los estresores del entorno. Este tipo de estrés ha sido identificado como la reacción del organismo ya sea psicológica, sociológica o conductual (Omar, 1995).

También se mencionó que el estrés es tomado como la relación entre el

estímulo respuesta; es decir que está haciendo referencia a la interacción entre los estímulos del medio ambiente y las respuestas del individuo. En este caso, el estresor es a menudo usado para referirse a las condiciones ambientales y organizacionales, y el termino “forzar” es usado para referirse a las respuestas del individuo a aquellas condiciones (Omar, 1995).

Violencia

A lo largo de la historia, la violencia siempre ha existido en mayor o menor medida y ha formado parte de la experiencia humana. Los efectos de la violencia también son visibles alrededor del mundo, se cree que alrededor de 1,6 millones de personas pierden la vida por esta razón o sufren de lesiones no mortales; en resumen la violencia es una de las principales causas de muerte para la población de 15 a 44 años (OMS, 2003).

La violencia se define según la OMS como “el uso intencional de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastornos del desarrollo o privaciones y atenta contra el derecho a la salud y la vida de la población”.

En esta definición se acentúa el hecho de que la violencia es un acto intencional independientemente de las consecuencias, los incidentes no intencionales se excluyen, como lo son los accidentes.

Dentro de la intencionalidad, cabe destacar dos puntos importantes; la presencia de la intención de usar la fuerza no significa necesariamente que haya existido la intención de causar daño. Esto sucede cuando el sujeto realice actos que otros pueden considerar peligrosos o agresivos, pero él mismo no los percibe de esa manera. Y como segundo punto es el distinguir sobre la intención de lesionar y la intención de usar la violencia, esto debido a que en ciertas culturas el uso de violencia lo perciben como prácticas culturales admisibles por lo que se infiere que la intención no es la misma a lo que comúnmente se conoce como violencia (OMS, 2003).

Otro criterio importante a desarrollar es el uso de poder porque para ser violento con una persona se debe de obtener o ganar una situación de poder sobre la misma. Es por esta razón por la que en la mayoría de los casos, los agresores son personas cercanas a la víctima, que tienen cierta importancia en su vida y estas personas abusan del poder de ese cariño y ejercen un daño. Otro contexto que incluye el uso o abuso del poder, tiene como referencia el descuido o los actos por omisión, por lo que “el uso intencional de la

fuerza o poder físico” incluye el descuido y todos los tipos de maltrato ya sea físico, sexual o psicológico, y también el suicidio y la autoagresión (OMS; 2003)

Por lo que se concluye que “la violencia supone la vulneración de los derechos de la persona y el daño en su desarrollo, su integridad o su dignidad, o el riesgo de sufrirlo, fruto del abuso de poder que se tiene sobre esa persona” (Coon, 2009, p. 23).

La violencia es un fenómeno que se produce en escala, es decir que comienza desde algo muy sutil y puede terminar como algo catastrófico, se autoalimenta. Uno de los criterios más importantes que define a la violencia es el daño en el desarrollo de la víctima esto debido a que independientemente de si el agresor tenía intenciones conscientes o inconscientes de herir a otros, se produjo un daño ya sea psicológico o físico que interfiere con el desarrollo emocional de la persona en cuestión.

La violencia tiene una amplia gama de consecuencias, entre ellas los daños psicológicos y las deficiencias en el desarrollo; esto infiriendo que cada vez se tiene un mayor conocimiento sobre las consecuencias psicológicas y no las físicas pero que al mismo tiempo disponen de un daño a los individuos, familias y comunidades.

La violencia puede dar lugar a problemas físicos, psicológicos y sociales los cuales no necesariamente resultan como muerte, lesión o invalidez. Las consecuencias también pueden ser inmediatas o latentes teniendo muchos años como duración después del maltrato inicial (OMS, 2003).

Es importante establecer las diferencias entre agresividad y violencia, y dentro de la cual se encuentran los criterios de maltrato y agresión.

Método:

Participantes:

Se seleccionó una muestra de 200 sujetos de ambos sexos entre 18 y 60 años de edad, con base en un instrumento con dos escalas de medición.

Instrumento:

Se elaboró un instrumento estructurado, autoaplicable y anónimo compuesto por 33 reactivos dispuestos de tres áreas de medición:

1. Área de información sociodemográfica.
2. Escala de estrés laboral.
3. Escala de violencia intrafamiliar.

Procedimiento:

Se aplicaron 200 instrumentos de medición a empleados elegidos al azar dentro de una empresa.

Los instrumentos fueron autoaplicable, de manera individual: a cada participante se le explicó el objetivo de la investigación y se pidió su participación voluntaria.

Resultados

Con el fin de medir la confiabilidad del instrumento utilizado se realizó un análisis de fiabilidad de las dos escalas existentes dentro del instrumento, por lo que se obtuvo un alfa de Cronbach en la escala de estrés de .77 y en la escala de violencia de .48.

Con el objetivo de analizar diferencias en variables sociodemográficas, se realizaron análisis de frecuencia por grupo.

Tabla 1. Datos sociodemográficos por grupo.

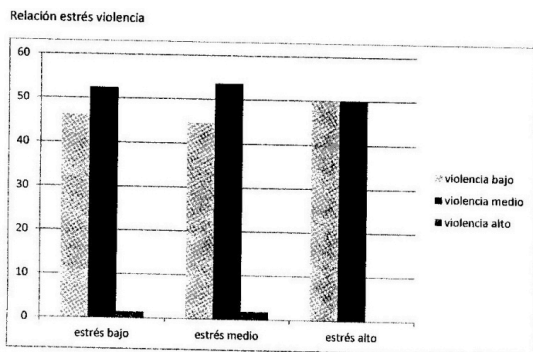
Sexo	
Masculino	59%
Femenino	41%
Edad	
18 a 25 años:	33%
26 a 35 años:	34%
36 a 45 años:	18%
46 a 55 años:	10%
56 a 65 años:	5%
Estado civil	
Soltero:	47%
Viudo:	5%
Divorciado:	4.5%
Casado:	31%
Unión libre:	14%
Separado:	4%
Escolaridad	
Prepa o vocacional:	34%
Carrera técnica o comercial:	15%
Profesional:	37%
Posgrado:	13%
Número de empleos	
Una:	10%
Dos:	17%
Tres:	26%
Cuatro:	10%
Cinco:	37%
Tiempo de puesto actual	
Un mes o menos:	18%
Seis meses:	15%
Entre 1 año y 3 años:	59%
Más de 5 años:	5%
Ausencias laborales	
Ninguna:	37%
1 o 2 días:	33%
3 a 5 días:	21%
6 días o más:	9%

Tabla 2.

Análisis de Resultados

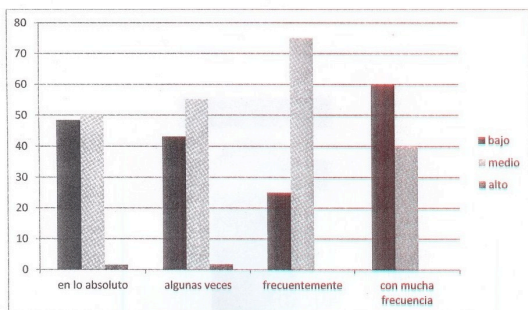
Relación estrés violencia

Al analizar los niveles de estrés en relación con los niveles de violencia se encontró que el 52.4 de la población que presenta estrés bajo está ubicado en el rango medio de violencia; mientras que en el nivel de estrés alto no hay relación con el nivel de estrés alto.



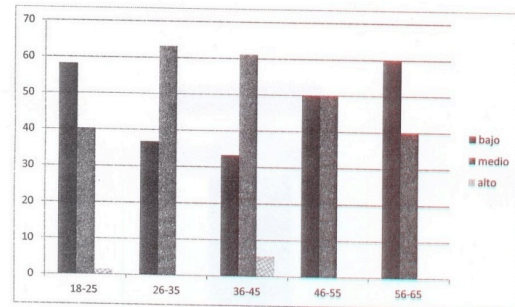
Nivel presión violencia.

Al relacionar las variables de presión con la violencia, se observa que a mayor presión existe mayor violencia (75%).



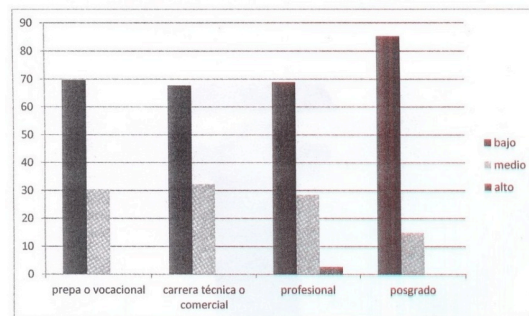
Edad violencia

La población que se encuentra dentro de los 26 y 35 años son quienes mayor índice de violencia (63%); mientras que el rango de edad de 46 a 55 años la violencia se presenta de igual intensidad.



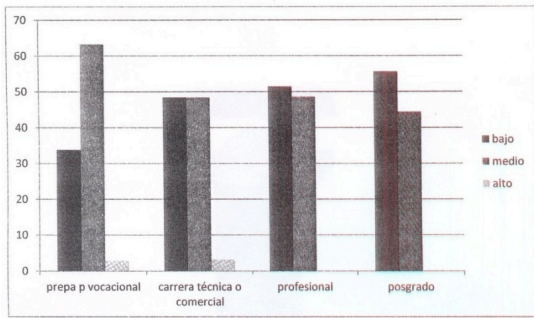
Escolaridad estrés

Se observó que las personas con más alto nivel profesional presentan mayores niveles de estrés bajo (85%) y solo aquellos de nivel profesional presentan nivel de estrés alto.



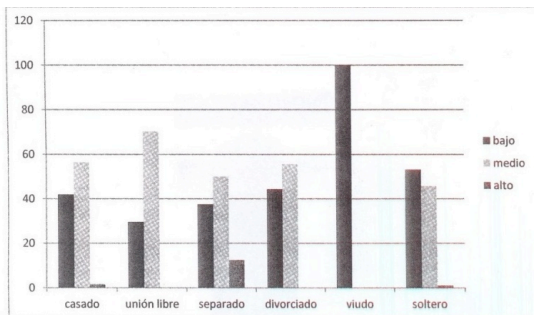
Escolaridad violencia

Se observa que a menor escolaridad mayor presencia de violencia.



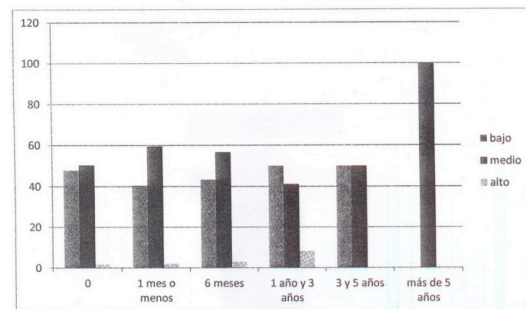
Estado civil violencia

Al analizar la relación del estado civil con la violencia, se puede observar que aquella población separada presenta mas niveles de violencia, mientras la población viuda es quien presenta menor nivel de violencia.



Tiempo en el puesto violencia.

En la siguiente grafica se pudo observar que aquella población con 3 años o menos en el puesto actual presentan mayor índice de violencia, mientras que aquellos que tienen más de 5 años están ubicados dentro del rango violencia medio.



Conclusiones

El objetivo de esta investigación fue encontrar la relación entre el estrés laboral y la violencia intrafamiliar.

Se realizó un instrumento, por medio del cual se evaluaron estos dos aspectos utilizando un instrumento el cual se dividió en dos escalas con el fin de medir específicamente cada uno de los factores.

Se aplicó una prueba piloto a 30 sujetos dentro de una pequeña empresa, los cuales debían contar con características similares. Durante la aplicación se observó que algunas de las personas se mostraban incómodas ante las preguntas relacionadas con la violencia intrafamiliar por lo que el instrumento se modificó un poco pero al final se obtuvieron los resultados esperados.

Posteriormente se aplicó el instrumento en la empresa JUMEX a 200 sujetos de diferentes áreas y perfiles de puesto.

Con los resultados se pudieron comprobar las hipótesis planteadas anteriormente para el desarrollo de esta investigación las cuales son:

Existe relación entre la presencia temprana de violencia intrafamiliar con los niveles de estrés en edades adultas.

Con base en los resultados obtenidos se puede concluir que a mayor violencia el estrés se presenta en un rango medio del total de la población.

Analizando los resultados de las dos escalas en relación a los datos demográficos se encontró que la escolaridad es un factor que interviene en la presencia de estrés, a menor nivel de escolaridad los sujetos tendrán tendencia a presentar niveles altos; la edad es otro factor determinante en esta relación, ya que se encontró que aquellos que se encuentran dentro de la edad promedio de los sujetos aplicados no presentan altos niveles de

estrés, los cuales están polarizados en los de menor y mayor edad.

Referencias:

- Alava, C.T. (1984) *Psicología Clínico – Laboral*. Lima: Editorial San Marcos, Segunda edición.
- Banchs, R. M., González, P., Morera, J. (1997). *Estrés Laboral*. ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial, 3-4.
- Berkowitz, L. (1996). *Agresión: causas, consecuencias y control*. España: Desclée de Brouwer.
- OMS. (2003). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington: OPS
- OMS. (2002). *World report on violence and health*. Washington: OPS
- Coon. D (2005). *Fundamentos de psicología*: Thomson. México.
- Schein, E (1982). *Psicología de la Organización (3° Edición)*. México: Prentice Hall.
- Spector, P (2002). *Psicología industrial y organizacional*. Ed. Manual moderno.