

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO
DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA**



**INFLUENCIA DE LA RESISTENCIA PSICOLÓGICA, EL APOYO SOCIAL Y
LA IDENTIDAD SOCIAL SOBRE EL BIENESTAR SUBJETIVO DE
EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS**

**TESIS COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

MTRO. FRANCISCO ANTONIO TREVIÑO ELIZONDO

DIRECTOR DE TESIS

DR. CIRILO H. GARCÍA CADENA

MONTERREY, N.L. MÉXICO, FEBRERO 2009

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO

DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA

La presente tesis titulada “Influencia de la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social sobre el bienestar subjetivo de empleados y desempleados” presentada por Francisco Antonio Treviño Elizondo ha sido aprobada por el comité de tesis.

Dr. Cirilo H. García Cadena
Director de tesis

Dr. Víctor Manuel Padilla Montemayor
Asesor

Dr. Javier Alvarez Bermúdez
Asesor

Dr. José Moral de la Rubia
Asesor

Dra. Joaquina Palomar Lever
Asesora Externa

Monterrey, N. L., México, febrero del 2009

DEDICATORIA

A mis papás

a Aletia, mi esposa

y a nuestras hijas: Ana Paula y Giuliana

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi esposa por la paciencia que tuvo al verme pasar horas leyendo o redactando en la laptop, y también por ser mi “pañito de lágrimas” durante el tiempo que cursé el Doctorado.

Agradezco a mis suegros, por estar siempre al pendiente y por “entrar al quite” todas las veces que por mis estudios sacrifiqué tiempo para mi esposa y para mis hijas.

Agradezco al Dr. Cirilo García por compartir generosamente sus vastos conocimientos y experiencia, por su gran calidad humana y su sentido del humor. Me siento muy afortunado de haber podido tener la oportunidad de dialogar y bromear tantas veces con uno de los profesores más respetados de la Facultad, un ejemplo a seguir como investigador y docente.

Agradezco al Mtro. Arnoldo Téllez por todo el apoyo y la confianza que me brindó para estudiar el Doctorado y por estar motivándome constantemente con la presentación de mi Tesis.

Agradezco a los asesores de mi Tesis por su tiempo de lectura y su valiosa retroalimentación; en el caso de mi asesora externa, Dra. Joaquina Palomar, por aceptar participar en mi proyecto y por su desinteresada contribución al mismo.

Finalmente, agradezco a Dios por permitir este nuevo milagro de concluir con éxito otro reto personal y profesional; le agradezco haberme dispuesto de tiempo, tranquilidad, salud, y en general por acomodar las cosas a mi favor para poder lograr esto.

RESUMEN

Esta investigación buscó encontrar la relación de tener o no tener empleo con el bienestar subjetivo, considerando como variables mediadoras a la resistencia psicológica, al apoyo social y a la identidad social, a través de la comparación entre personas empleadas y desempleadas, utilizando un diseño de grupos pareados. Los participantes fueron habitantes de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, en condiciones de empleo y desempleo; ambos grupos fueron pareados en cuanto a género, edad y años de estudio, restringiéndose la muestra a 96 pares de casos, es decir, un total de 192 participantes. No se encontró una relación causal significativa entre el tiempo de desempleo y las variables resistencia psicológica, apoyo social e identidad social; sin embargo los empleados mostraron mayor resistencia psicológica e identidad social que los desempleados; no se encontraron diferencias significativas entre ambos en cuanto a apoyo social y bienestar subjetivo. En ambos grupos, la resistencia psicológica y el apoyo social se relacionaron causalmente con el bienestar subjetivo, sin embargo el bienestar subjetivo de los desempleados fue explicado en mayor medida por la correlación de estas dos variables en comparación con los empleados. La identidad social no mostró una relación significativa con la resistencia psicológica, el apoyo social o el bienestar subjetivo en ambos grupos. Dado que la correlación entre la resistencia psicológica y el apoyo social fue muy alta, se consideró analizar un modelo en el que estas dos variables fueran parte de un constructo de segundo orden que las incluyera a ambas, obteniendo una bondad de ajuste aceptable en todos los indicadores.

Palabras clave: Bienestar subjetivo, empleo, desempleo, resistencia psicológica, apoyo social e identidad social.

ABSTRACT

This research tried to find the relationship of having or not having employment with subjective wellbeing, considering hardiness, social support and social identity as mediational variables, through the comparison between employed and unemployed people, using a paired groups design. Participants were residents of Monterrey city, Nuevo León, in employment and unemployment conditions; both groups were paired considering gender, age and years of studies, limiting the sample to 96 paires of cases, that is, a total of 192 participants. We didn't find a significative causal relation between time of unemployment and the hardiness, social support and social identity variables; however the employed people showed more hardiness and social identity than the unemployed ones; we didn't find significative differences between both groups with regard to social support and subjective wellbeing. In both groups, hardiness and social support were causally related with subjective wellbeing, however the unemployed subjective wellbeing was explained in more extent by the correlation of this two variables in comparison with that of the employed ones. Social identity showed no significative relation with hardiness, social support or subjective wellbeing in both groups. Because the correlation between hardiness and social support was very high, we considered to analyze a model in which these two variables were part of a second order construct that comprehended both, obtaining an acceptable goodness-of-fit in all the indicators.

Key words: Subjective wellbeing, employment, unemployment, hardiness, social support and social identity.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
CAPÍTULO I.....	12
INTRODUCCIÓN	12
<i>Definición del Problema</i>	17
<i>Justificación de la investigación</i>	19
<i>Objetivos</i>	22
Objetivo general.	22
Objetivos específicos.	22
<i>Hipótesis</i>	23
CAPÍTULO II.....	29
MARCO TEÓRICO.....	29
1.- <i>Teorías sobre el bienestar subjetivo</i>	29
Calidad de vida	29
Breve perspectiva histórica.....	31
Conclusiones	34
Bienestar subjetivo.....	35
Dominios relevantes	39
Planteamientos explicativos	41
Circunstancias de la vida y procesos cognitivos y afectivos.	41
Características de personalidad.....	43
Metas personales.....	44
Cultura	45

Condiciones económicas	46
Variables demográficas.....	48
Formas de evaluación	48
Conclusiones	51
2.- <i>Teorías sobre las variables de los modelos explicativos</i>	52
Empleo	52
Importancia psicológica de contar con empleo	54
Bienestar y satisfacción laborales	57
Estrés laboral.....	60
Conclusiones	63
Terminación laboral.....	64
El proceso de despido	64
El proceso de renuncia y sus motivos subyacentes	68
Conclusiones	69
Desempleo	69
Etapas del desempleo y el factor tiempo	71
Teorías sobre la conducta de búsqueda de empleo	73
Desempleo y bienestar subjetivo	75
La pérdida de beneficios latentes y manifiestos del empleo.....	78
Participación social y actividades recreativas.....	80
Variables demográficas influyentes	80
Conclusiones	83
Resistencia psicológica y apoyo social: la resiliencia como marco de referencia	84
Elementos de la resiliencia	86
Conclusiones	89
Resistencia psicológica	89
Relación con bienestar subjetivo	91
Relación con empleo y desempleo	92
Conclusiones	94
Apoyo social.....	94
Enfoques para su evaluación	96
Relación con personalidad	98
Relación con género.....	100
Relación con bienestar subjetivo	101
Relación con empleo y desempleo	108

Conclusiones	109
Identidad social	110
Factores motivacionales: autoestima y certidumbre	114
Autocategorización social	115
Importancia del contexto y de la saliencia de una categoría social ..	119
Estigma: la identidad social devaluada.....	120
Identidad social y desempleo	122
Identidad social y empleo: la identificación con una organización....	124
Conclusiones	127
Relaciones entre las variables de apoyo social, resistencia psicológica e identidad social	128
Apoyo social y resistencia psicológica.....	128
Identidad social y apoyo social	130
CAPÍTULO III.....	132
MÉTODO.....	132
<i>Diseño de investigación.....</i>	<i>132</i>
<i>Definición de variables.....</i>	<i>132</i>
<i>Participantes.....</i>	<i>133</i>
<i>Instrumento y herramientas</i>	<i>135</i>
<i>Procedimiento.....</i>	<i>138</i>
CAPÍTULO IV	141
RESULTADOS	141
CAPÍTULO V	165
DISCUSIÓN	165
<i>Conclusión.....</i>	<i>178</i>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	180

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

Tabla 1.	Ítems de la escala de bienestar subjetivo para empleados.	143
Tabla 2.	Ítems de la escala de resistencia psicológica para empleados.	144
Tabla 3.	Ítems de la escala de apoyo social para empleados.	144
Tabla 4.	Ítems de la escala de identidad social para empleados.	145
Tabla 5.	Ítems de la escala de bienestar subjetivo para desempleados.	146
Tabla 6.	Ítems de la escala de resistencia psicológica para desempleados.	147
Tabla 7.	Ítems de la escala de apoyo social para desempleados.	148
Tabla 8.	Ítems de la escala de identidad social para desempleados.	149
Tabla 9.	Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 3	150
Tabla 10.	Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 4	152
Tabla 11.	Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 5	153
Tabla 12.	Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 6	154
Tabla 13.	Betas estandarizadas y varianza explicada de Figura 7	156
Tabla 14.	Betas estandarizadas y varianza explicada de Figura 8	157
Tabla 15.	Resumen de los modelos y sus índices de bondad de ajuste	158
Tabla 16.	Diferencias de medias entre empleados y desempleados	160

Tabla 17.	Diferencias de medias entre empleados y empleadas.	163
Tabla 18.	Diferencias de medias entre desempleados y desempleadas	164
Figuras		
Figura 1.	Modelo a falsar en el caso de los empleados.	28
Figura 2.	Modelo a falsar en el caso de los desempleados.	28
Figura 3.	Modelo a falsar en el caso de los empleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo.	150
Figura 4.	Modelo a falsar en el caso de los empleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, sin la variable de identidad social.	151
Figura 5.	Modelo a falsar en el caso de los desempleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo.	153
Figura 6.	Modelo a falsar en el caso de los desempleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, sin la variable de identidad social.	154
Figura 7.	Modelo a falsar en el caso de los desempleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, considerando un constructo de segundo orden.	155
Figura 8.	Modelo a falsar en el caso de los empleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, considerando un constructo de segundo orden.	157

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, un cuerpo importante de investigaciones se ha acumulado en torno al tema de la felicidad, entendida ésta en términos de calidad de vida o de bienestar. El interés creciente por saber más acerca de lo que hace feliz a la gente se ve reflejado de diferentes modos en el trabajo de distintas instituciones públicas y privadas, tanto en países desarrollados como no desarrollados. En la esfera académica pueden mencionarse a instituciones como la Sociedad Internacional de Estudios sobre la Calidad de Vida (International Society for Quality of Life Studies) que se ha encargado de editar una importante cantidad de publicaciones científicas y de organizar congresos dedicados a este tema (Garduño, Salinas y Rojas, 2005), así como al Grupo Internacional de Bienestar (International Wellbeing Group, 2006) que ha buscado aplicar un instrumento de bienestar psicológico a nivel global con la participación de aproximadamente cien investigadores de cincuenta países.

En el ámbito público, los indicadores de calidad de vida son utilizados por muchos gobiernos como parte de sus políticas sociales, incluso en algunos casos han llegado a ser tan prioritarios que se plantea que la Felicidad Nacional Bruta es más importante que el Producto Interno Bruto. En nuestro país, la existencia de una Secretaría de Desarrollo Social es una muestra de que las condiciones de vida y aspiraciones de la población deben ser atendidas por el Estado (Garduño et al., 2005).

En general, los esfuerzos gubernamentales se han centrado en la satisfacción de necesidades básicas como la alimentación, el ingreso per cápita y el acceso a la educación, sin embargo con el ejemplo de países en los que estas necesidades están relativamente satisfechas y que aun así tienen graves problemas de

drogadicción, desintegración familiar, suicidios y asesinatos, ha quedado manifiesto que la calidad de vida rebasa la mera satisfacción de necesidades elementales (Palomino y López, 2000; Reig y Garduño, 2005).

Un debate acerca de la calidad de vida ha tenido que ver con quién la define: ¿Existe forma de establecer objetivamente esto o depende de la percepción que cada quien tenga? El enfoque objetivo tiene sus raíces en la tradición de las estadísticas sociales que se remontan al siglo 19, y se basa en indicadores que existen con independencia de la conciencia que se tenga de ellos, en criterios explícitos y observaciones externas; en tanto el enfoque subjetivo fue introducido desde los años sesenta del siglo pasado, y se basa en autorreportes y criterios implícitos (Veenhoven, 2002).

Aunque el enfoque objetivo tiene una mayor historia, la perspectiva subjetiva ha ido logrando posicionarse al grado que organismos como la Organización Mundial de la Salud consideran la calidad de vida en función de la percepción que los individuos tienen sobre su posición en la vida, considerando sus metas y preocupaciones en relación con la cultura y valores del contexto en el que viven (Reig y Garduño, 2005).

Buscando integrar ambas perspectivas se ha planteado que la calidad de vida está compuesta por un buen nivel de vida (en base a recursos económicos y condiciones ambientales apropiados) así como por un buen índice de satisfacción personal (en base a expectativas y necesidades percibidas por el individuo y el grupo social al que pertenece) (Palomino y López, 2000).

Dentro de los estudios sobre calidad de vida, en el campo de la psicología, el constructo de bienestar subjetivo ha sido adoptado de manera importante por investigadores ligados a la llamada “psicología positiva”, los cuales buscan indagar más sobre la felicidad, las fortalezas, la autorrealización y el éxito (King, Eells y Burton, 2004). Este cuerpo de investigaciones ha venido representando una especie de contrapeso a la tendencia más dominante de la psicología a estudiar patologías, fallas y disfunciones (Linley y Joseph, 2004).

De acuerdo con Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon y Diener (2005) el bienestar subjetivo, también conocido como “satisfacción con la vida”, puede ser definido como la evaluación cognitiva y afectiva de la propia vida en términos de gozo, satisfacción y realización, ya sea de manera global o considerando los diferentes dominios de la vida.

En este punto, se hace necesario aclarar que las fronteras entre los términos “calidad de vida”, “bienestar”, “bienestar subjetivo”, “bienestar psicológico”, “satisfacción con la vida” y “felicidad” no son muy nítidas: en ciertos textos se les trata como conceptos diferentes, y en otros se les toma como sinónimos. Lo más correcto, por serle fiel a la fuente de la que se toma la información, sería utilizar tal cual la expresión que utiliza cada autor, pero esto se prestaría a confundir al lector; por lo tanto se ha buscado en lo posible no emplear la palabra “felicidad” como sinónimo de “bienestar subjetivo” y restringir su uso a ciertos apartados, utilizar los términos “calidad de vida” y “bienestar” solamente cuando se hace referencia a aspectos que rebasan la percepción subjetiva de la propia vida, emplear moderadamente “satisfacción con la vida” como sinónimo de “bienestar subjetivo”, cuando así convenga a la redacción, y tomar la licencia de incluir en el término “bienestar subjetivo” el de “bienestar psicológico”.

En cuanto a la psicología organizacional, que es el área de especialidad profesional del autor, se encuentra una afinidad con este tema en las investigaciones sobre satisfacción laboral, que es la actitud positiva que guardan los empleados respecto a sus trabajos (Aamodt, 2004); éstas tienen su origen en los estudios clásicos que Elton Mayo realizó en la Western Electric y que destacaban la relevancia de las actitudes y las relaciones sociales en la productividad (Landy y Conte, 2005); pero no ha sido sino hasta recientemente que se ha hablado de una psicología positiva del trabajo (Turner, Barling y Zacharatos, 2002) orientada al estudio del desarrollo basado en fortalezas (Hodges y Clifton, 2004), las espirales emocionales ascendentes (Fredrickson, 2003), la resiliencia organizacional (Sutcliffe y Vogus, 2003), el liderazgo

transformacional y, por supuesto, el bienestar psicológico (Sivanathan, Arnold, Turner y Barling, 2004).

Aunque la mayor parte de lo que se conoce en psicología organizacional tiene que ver con las condiciones que favorecen la satisfacción con un puesto u organización determinados, otros investigadores se han orientado a establecer el valor psicológico de contar con un empleo, dentro de éstos un caso notable ha sido Marie Jahoda (como se cita en Landy y Conte, 2005) quien ha establecido el valor de tener trabajo en base a que le brinda al individuo la posibilidad de satisfacer necesidades psicológicas como contar con una estructura de tiempo, compartir experiencias con otros, establecer contacto con personas ajenas al núcleo familiar, vincularse con metas que lo trascienden, y proporcionarle estatus e identidad.

Cabe mencionar que Jahoda fue una de las pioneras en la investigación sobre desempleo con el estudio de Marienthal, un pequeño pueblo austríaco que dependía de una sola fábrica y que al cerrar ésta quedó sumido en el desempleo en los años de la Gran Depresión; básicamente su investigación consistió en un análisis de entrevistas hechas a las familias que estaban pasando por esta situación y que permitían concluir que el desempleo era encarado con una actitud generalizada de resignación y desesperanza; por desgracia la difusión de este estudio se vio dificultada por la quema de libros en el régimen de Hitler (Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel, 1970).

Esta perspectiva del valor de contar con un empleo es interesante si consideramos que desde los años treinta del siglo pasado se ha reportado una baja insatisfacción laboral en la generalidad de los países en los que esto se ha estudiado (Landy y Conte, 2005), lo que haría suponer que más importante que tener un trabajo más o menos satisfactorio resulta el contar o no con un empleo.

No obstante hay que tener ciertas reservas sobre lo anterior, dado que a partir de la década de los noventa se ha presentado una tendencia desfavorable en la satisfacción, incluso en Estados Unidos y los países desarrollados, debido

posiblemente a la mayor carga de trabajo, al menor sentido de control y a los menores niveles de ingresos salariales que han caracterizado al entorno laboral de los últimos años (Robbins, 2004).

La perspectiva de Jahoda plantea entonces la importancia de considerar el efecto psicológico del desempleo, y aunque este tema no ha sido central en la psicología organizacional, de acuerdo con Landy y Conte (2005), dos de sus exponentes: “el significado más importante y básico del trabajo toma lugar cuando alguien pierde el empleo”; por otra parte muchas personas han quedado desocupadas por estrategias organizacionales como el downsizing (adelgazamiento de empresas) y la reingeniería de procesos (Peters, Greer y Youngblood, 1998; Torracó, 2005) lo que, acordes con el concepto de “responsabilidad social” de las empresas, justificaría el interés de la disciplina por este tema.

Siendo el trabajo uno de los dominios más importantes del bienestar subjetivo (Garduño y Garza, 2005; Palomar, 2005; Rojas, 2005; Salinas, Garduño y Barrientos, 2005), parece importante conocer en qué forma éste está influido por contar o no con un empleo, y en qué medida determinadas variables psicológicas intervienen en esta influencia. Específicamente, algunas variables que ameritan consideración son la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social, entre otras.

La resistencia psicológica y el apoyo social son constructos ligados al de resiliencia, el cual se refiere a la relativa invulnerabilidad que muestran algunas personas ante eventos adversos; se le ha conceptualizado como una característica personal y también como parte de un contexto familiar y comunitario (Peterson y Seligman, 2004).

Como fuente interna de resiliencia ha sido identificada la resistencia psicológica, que Maddi y Kobasa (como se cita en Pengilly y Dowd, 2000) han descrito como compuesta por tres elementos: control, compromiso y desafío. Como fuente externa de resiliencia ha sido identificado el apoyo social, el cual puede adoptar

varias formas: apoyo emocional, tangible o informativo, entre otras (Cutrona y Russell, 1990).

Por otra parte, el constructo de identidad social aplicado a “empleados” y “desempleados” remite a un sentido de membresía más amplio que el de pertenecer a una red social determinada; Tajfel (1982) definió la identidad social como la parte del autoconcepto que deriva del conocimiento de pertenecer a un grupo, junto con el valor y el apego emocional asociados a tal membresía. Como la identidad social tiene relación con la autoestima, se puede pensar que una identidad social aceptable (“empleado”) es más benéfica que una identidad social estigmatizada (“desempleado”).

Definición del Problema

Esta investigación busca encontrar la relación de tener o no tener empleo con el bienestar subjetivo, considerando como variables intervinientes a la resistencia psicológica, al apoyo social y a la identidad social, a través de la comparación entre personas empleadas y desempleadas, utilizando un diseño de grupos pareados.

Se presume que contar con empleo debe hacer una diferencia significativa en la satisfacción de la vida en comparación con quienes carecen de él, sin embargo condiciones laborales desfavorables y la incertidumbre de permanecer en un trabajo pueden hacer que el bienestar subjetivo de las personas empleadas sea semejante al de quienes se enfrentan a la búsqueda de empleo.

Por otra parte, al ser subjetivo se entiende que el bienestar de empleados y desempleados se puede ver influido por factores psicológicos como la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social, aunque a su vez estos factores pueden verse mermados también por condiciones negativas crónicas de empleo y desempleo. Sin embargo, a diferencia del agotamiento gradual de recursos

psicológicos que supone una desocupación prolongada, y que permite entonces hipotetizar el efecto corrosivo del tiempo de desempleo, en el caso de los empleados considerar un supuesto efecto negativo del factor tiempo tendría que ir de la mano de una evaluación del estrés o la insatisfacción laborales, por lo que al no contar con ésta se imposibilita hipotetizar el detrimento que sobre los recursos psicológicos tendría la antigüedad en un trabajo.

En función del planteamiento del problema, esta investigación busca responder las siguientes preguntas:

1. ¿Hay diferencias en la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social en función del tiempo de desempleo?
2. ¿Hay diferencias en la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social entre empleados y desempleados?
3. ¿Hay diferencias en el bienestar subjetivo entre empleados y desempleados en función de su resistencia psicológica?
4. ¿Hay diferencias en el bienestar subjetivo entre empleados y desempleados en función de su apoyo social?
5. ¿Hay diferencias en el bienestar subjetivo entre empleados y desempleados en función de su identidad social?
6. ¿Hay diferencias en el bienestar subjetivo entre empleados y desempleados en función de la influencia conjunta de la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social?

Justificación de la investigación

Esta investigación resulta pertinente dentro de la psicología organizacional porque en buena medida la gran desocupación laboral de los últimos años ha sido efecto de decisiones y estrategias organizacionales, ya sea por necesidades de reducción de costos, reingeniería de procesos o subcontratación de funciones; esto se ha venido reflejando en la cada vez más frecuente inclusión en la literatura organizacional de temas como la terminación laboral y los servicios de outplacement (o recolocación laboral); sin embargo el impacto del desempleo ha sido extensamente ignorado, a pesar de que un mayor entendimiento del mismo sería útil para que quienes manejan los procesos de despido o quienes ayudan a otras personas en la búsqueda de un nuevo empleo, los lleven a cabo de la manera más idónea y profesionalmente posible, buscando aminorar las repercusiones psicológicas de la pérdida de trabajo.

Al considerar la situación de desempleo, esta investigación busca compensar de alguna manera la tendencia dominante de la psicología organizacional a enfocarse en las necesidades de productividad de las empresas, descuidando frecuentemente las consecuencias psicológicas de ciertas estrategias y prácticas organizacionales (e.g., darle importancia a la relación de pago variable y desempeño, pero restarle importancia a la relación de pago variable y satisfacción).

Otra tendencia predominante de la que esta investigación busca distinguirse es la de orientarse casi exclusivamente al interior de las empresas; de acuerdo con este enfoque la gente interesa mientras sea parte del recurso o capital humano de la organización, pero en el momento en que la persona cruza la frontera organizacional en carácter de exempleada deja de ser asunto de interés. En definitiva, al considerar la situación de desempleo, esta investigación busca subrayar la responsabilidad social que tienen las empresas en involucrarse en las problemáticas de las comunidades en que están inmersas.

Al querer establecer una comparación entre empleados y desempleados en términos de su bienestar subjetivo, esta investigación también se aparta del enfoque más mayoritario que compara solamente a empleados o solamente a desempleados; pareciera, sin embargo, que en el renglón del bienestar subjetivo los desempleados se hallan en desventaja obvia frente a los empleados como para que amerite una comparación, no obstante ésta se considera pertinente por razones de objetividad y porque también hay empleados que pasan a las filas del desempleo por su propio pie, debido a condiciones de trabajo sumamente estresantes y/o insatisfactorias; por esta razón es que no se puede asumir que invariablemente el empleo va a ser preferible a la desocupación.

Que esta investigación tome como variable dependiente al bienestar subjetivo, también marca una diferencia importante con respecto a muchas otras investigaciones sobre el empleo o el desempleo; en el caso de los empleados la tendencia más representativa es estudiar la satisfacción laboral, y en el caso de los desempleados la tendencia central es ver las consecuencias negativas de la falta de trabajo, desde el estrés hasta el suicidio. A diferencia de la satisfacción laboral, el bienestar subjetivo representa la satisfacción con la vida, por lo tanto es una variable más amplia (podría decirse que la satisfacción laboral representa qué tan bien la persona se siente en su trabajo, en tanto el bienestar subjetivo representaría qué tan feliz es la persona en función, entre otras cosas, del trabajo que tiene). Por otra parte, a diferencia de las distintas repercusiones negativas del desempleo, el bienestar subjetivo es un constructo identificado con la psicología positiva, la cual se orienta al estudio de las fortalezas humanas y la felicidad; bajo esta perspectiva el bienestar subjetivo no es meramente la ausencia de malestar, sino que implica una evaluación holista de la vida en términos de logros y gozo duradero, idea que el autor comparte con los investigadores Ryff y Singer (1998).

Por lo anterior, variables como la resistencia psicológica y el apoyo social, que típicamente se consideran en la literatura de estrés como mediadoras entre un evento estresante y una respuesta de malestar (Greenglass, 2002), en esta investigación son conceptualizadas como recursos que sirven a la satisfacción con

la vida; lo cual también representa una diferencia con respecto a muchos otros estudios. Ya Ryff y Singer (1998) plantean la necesidad de investigaciones en las que la resistencia psicológica y las relaciones con otros se conceptualicen como variables ligadas con el bienestar subjetivo, y no meramente como amortiguadoras en situaciones de estrés.

Otra aportación de esta investigación es incluir la variable de identidad social a la par de la resistencia psicológica y del apoyo social, dado que no es usual que se le considere ni como un recurso de afrontamiento ni como un recurso relacionado con el bienestar subjetivo; y es que aunque la identidad social depende más de un contexto comparativo, su relación con la autoestima justifica que se le pueda conceptualizar como un recurso que, en un momento dado, puede influir en la evaluación que una persona hace de su propia vida. Por otra parte, el empleo – siendo una condición socialmente respetada- y el desempleo - siendo una condición socialmente estigmatizada- son propicios para ser contrastados en términos de identidad social.

Esta investigación busca también proponer y probar un modelo que incluya relaciones causales entre las variables de estudio, pretendiendo con esto brindar un marco teórico explicativo y no solamente establecer correlaciones entre estas variables, o entre estas variables y datos demográficos, que es lo más típico. Por esta razón es que en lugar de considerar las diferencias debidas a edad, género, estado civil o nivel de estudios, lo que se busca es controlar estas variables para que los grupos de empleados y desempleados sean relativamente homogéneos, y de esta manera que las diferencias que se encuentren sean más factiblemente atribuibles a la situación de empleo o desempleo, y a las variables psicológicas propuestas.

Por tratarse entonces de una investigación explicativa, se utilizará la técnica estadística conocida como modelamiento de ecuaciones estructurales, la cual permite comprobar modelos teóricos de relaciones entre variables independientes, mediadoras y dependientes (Abelson, 1998; López y Sánchez, 2001). Estando de acuerdo con Schumacker y Lomax (1996) en que esta técnica no se equipara con

un estudio experimental y que solamente permite una débil inferencia de causalidad, de cualquier forma se utiliza en esta investigación el adjetivo “causal” por no utilizar los eufemismos que otros investigadores manejan por la reluctancia a utilizar la palabra “causa” o sus derivados, como lo señalan Pedhazur y Pedhazur (1991); ya estos autores plantean que, se reconozca así o no, la idea de causación suele estar detrás de la generalidad de los esfuerzos de investigación, además de que está profundamente arraigada a nuestros pensamientos y concepciones.

Finalmente, y al margen de consideraciones de tipo académico, esta investigación también es apropiada debido a la problemática de empleo de nuestro país; se considera del dominio público el incremento en la fuga de talento, la migración, el cierre de fuentes de empleo, los recortes de personal y la temporalidad del trabajo, no en balde el eslogan central de campaña de nuestro actual mandatario fue ser el “presidente del empleo”. Por lo tanto, este estudio aborda un tema de interés nacional, “lugar común” de charlas de café, discursos políticos y análisis económicos, pero que curiosamente no ha sido abordado por la psicología organizacional en la medida que merece.

Objetivos

Objetivo general.

Conocer la influencia de la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social en el bienestar subjetivo de empleados y desempleados.

Objetivos específicos.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

1. Conocer el efecto causal del tiempo de desempleo sobre la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social.
2. Conocer si hay diferencias entre empleados y desempleados en relación con la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social.
3. Conocer el efecto causal de la resistencia psicológica sobre el bienestar subjetivo de empleados y desempleados.
4. Conocer el efecto causal del apoyo social sobre el bienestar subjetivo de empleados y desempleados.
5. Conocer el efecto causal de la identidad social sobre el bienestar subjetivo de empleados y desempleados.
6. Conocer el efecto causal conjunto de la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social sobre el bienestar subjetivo de empleados y desempleados.

Hipótesis

Se puede asumir que conforme transcurre el tiempo el desempleo van mermando los recursos económicos de las personas, y por tanto su capacidad para satisfacer una serie de necesidades; por otra parte, un evento estresante crónico puede llevar al agotamiento de los recursos psicológicos de la persona (Hobfoll y Stephens, 1990), por lo tanto, la resistencia y el apoyo social pueden verse disminuidos; en el caso de la identidad social como “empleado”, ésta tendería a mudarse en identidad social como “desempleado” a partir de que se pierde el trabajo pero se incrementaría conforme la experiencia de desempleo se prolongue. Por lo tanto:

H1: A mayor tiempo de desempleo menor resistencia psicológica, menor apoyo social y mayor identidad social como “desempleado”.

Considerando que, como plantea Jahoda (1992), el empleado percibe una serie de beneficios al estar trabajando, y que, aun en condiciones laborales adversas, contar con un empleo supondría un soporte psicológico con el que no cuentan los desempleados (Landy y Conte, 2005), se puede pensar que los recursos de resistencia psicológica y de apoyo social de los empleados no están siendo vulnerados de la manera en que ocurre con los desempleados.

La variable de identidad social merece una consideración aparte. Dado que, en línea con Tajfel (1982), la identidad social tiene básicamente tres aspectos: cognitivo, afectivo y evaluativo, cabría preguntarse cómo operan en estas dimensiones las identidades de “empleado” y de “desempleado”.

Desde la dimensión cognitiva, pareciera más o menos claro que un empleado y un desempleado se saben tales en función de una condición objetiva: contar o no con un empleo; sin embargo el sentido de membresía se complica al no ser los “empleados” y “desempleados” dos categorías mutuamente excluyentes en forma definitiva (los empleados pueden pasar a ser desempleados y viceversa) y al abarcar un amplio espectro de personas (los empleados y desempleados pueden pertenecer a cualquier género, raza, nacionalidad, edad, posición económica o credo).

Desde la dimensión afectiva, los empleados pueden sentir apego emocional por sus compañeros de trabajo o por la organización a la que pertenecen, pero la categoría de “empleados” es tan general e impersonal (por ejemplo, incluye a quienes trabajan para empresas competidoras o a quienes trabajan en empresas explotadoras y contaminantes) que este componente afectivo parece poco aplicable; en el caso de los desempleados pudiera haber una empatía general con respecto a otros que pasan por lo mismo, pero la falta de un contacto regular entre ellos dificulta poder hablar de apego en algún sentido.

Considerando la dimensión evaluativa, es claro que ser “empleado” supone un estatus social favorable, en tanto ser “desempleado” supone una condición socialmente estigmatizada; sin embargo por la misma posibilidad de pasarse al

lado opuesto en algún momento, es esperable que los empleados sientan empatía por los desempleados, mientras éstos, aunque es esperable que sientan envidia por quienes sí trabajan, también tienen la expectativa de recolocarse como empleados. Otro aspecto a considerar en la dimensión evaluativa es la importancia del grupo opuesto como referencia de comparación; en ese sentido pareciera que para los desempleados el grupo contrastante obvio es el de los empleados, pero en el caso de los empleados hay otras posibilidades significativas: compararse obreros vs. empleados de confianza, empleados de una planta vs. empleados de un corporativo, empleados eventuales vs. empleados con contrato de planta, empleados vs. dueños de su propio negocio, o empleados vs. trabajadores independientes; por esta razón es que no está tan claro que los desempleados sean el principal grupo de referencia contra el que se comparan los empleados.

Tomando en cuenta todas estas particularidades de las categorías de “empleado” y “desempleado” se entiende lo complejo de predecir en qué grupo habría una mayor identidad social; aunque los empleados tienen a su favor un estatus socialmente aceptable, ambas categorías son lo suficientemente generales y relativas como para pensar que el sentido de membresía es mayor en un grupo que en otro, por lo tanto:

H2: La resistencia psicológica y el apoyo social son mayores en los empleados que en los desempleados; la identidad social es del mismo nivel en ambos grupos.

Considerando las evidencias que hay para considerar a la resistencia psicológica y al apoyo social como recursos relativamente estables que actúan en beneficio de la persona, se piensa que ambas variables tienen relación con el bienestar subjetivo de empleados y desempleados; sin embargo el papel amortiguador y compensatorio de la resistencia psicológica y del apoyo social ante un evento

adverso haría que éstos fueran más relevantes en el caso de los desempleados que de los empleados, por lo tanto:

H3: A mayor resistencia de los empleados y desempleados mayor bienestar subjetivo; siendo en éstos últimos mayor la influencia de la resistencia sobre el bienestar subjetivo.

H4: A mayor apoyo social de los empleados y desempleados mayor bienestar subjetivo; siendo en éstos últimos mayor la influencia del apoyo social sobre el bienestar subjetivo.

Considerando el aspecto evaluativo de la identidad social, se esperaría que el reconocerse como “empleado” tendría efectos más benéficos que reconocerse como “desempleado”; por lo que si consideramos que la identidad social como “desempleado” se incrementa conforme el tiempo de desempleo es mayor, entonces pudiera predecirse una relación negativa de la identidad social como “desempleado” con el bienestar subjetivo; siguiendo esa misma lógica, la identidad social como “empleado” se incrementaría conforme la estabilidad laboral se mantiene en el tiempo y tendría un efecto positivo en el bienestar subjetivo; por lo tanto:

H5: A mayor identidad social como “empleado” mayor bienestar subjetivo.

H6: A mayor identidad social como “desempleado” menor bienestar subjetivo.

Considerando, junto con Jahoda (como se cita en Landy y Conte, 2005), que la persona desempleada pierde los beneficios latentes que brinda un empleo, la carencia de un estatus positivo resultaría más determinante en el bienestar subjetivo en el caso de los desempleados que en el de los empleados; por lo tanto:

H7: La influencia de la identidad social sobre el bienestar subjetivo es mayor en los desempleados que en los empleados.

Por último, tomando en cuenta la posible relación sinérgica o compensatoria entre variables como la resistencia psicológica y el apoyo social, se esperaría que en combinación éstas fueran más relevantes para el bienestar subjetivo en el caso de los desempleados que de los empleados, porque la pérdida de recursos que supone el desempleo lo hace más necesario. En el caso de los empleados su identidad social actúa en el mismo sentido positivo que la resistencia psicológica y el apoyo social, pero en el caso de los desempleados su identidad social se vería más bien contrarrestada por las otras dos variables mencionadas; aun siendo así, en el caso de los desempleados esto sería más determinante en su bienestar que lo que corresponde en el caso de los empleados; por lo tanto:

H8: La influencia conjunta de la resistencia, el apoyo social y la identidad social sobre el bienestar subjetivo es mayor en los desempleados que en los empleados.

En función de las hipótesis propuestas y de que la técnica estadística a utilizar es la de modelamiento de ecuaciones estructurales, la cual requiere la formulación de un modelo teórico, se presentan a continuación los dos modelos a falsar en esta investigación. Cabe mencionar que dentro de las convenciones gráficas del modelamiento de ecuaciones estructurales están utilizar óvalos para las variables latentes, rectángulos para las variables observadas, flechas de una sola punta para marcar relaciones causales y flechas con dos puntas para marcar correlaciones (Schumacker y Lomax, 1996); los signos positivos indican una relación positiva entre las variables (e.g., a más apoyo social, más bienestar subjetivo) y los signos negativos indican una relación negativa (e.g., a más identidad social como “desempleado”, menos bienestar subjetivo).

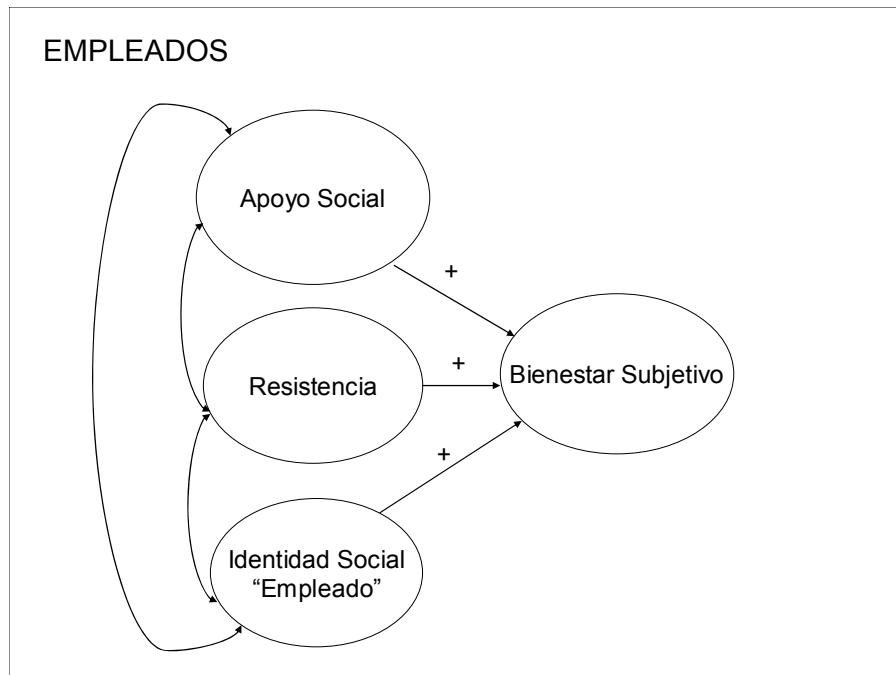


Figura 1. Modelo a falsar en el caso de los empleados.

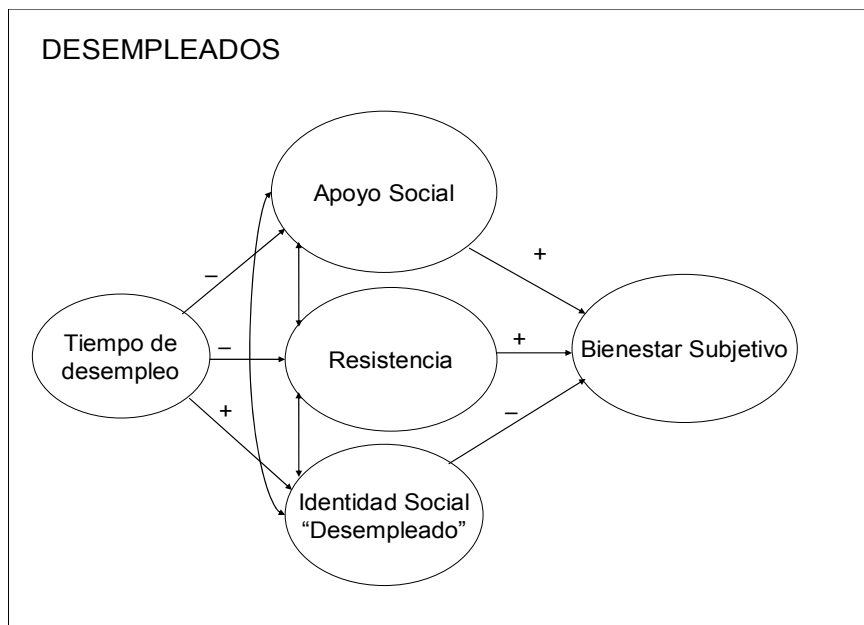


Figura 2. Modelo a falsar en el caso de los desempleados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1.- Teorías sobre el bienestar subjetivo

Calidad de vida

El bienestar subjetivo es un constructo que se inserta dentro de los estudios de calidad de vida; la Organización Mundial de la Salud define a ésta como “la percepción que los individuos tienen respecto a su posición en la vida en el contexto de cultura y valores dentro del cual viven, y la relación que guardan con sus metas, expectativas y preocupaciones” (Pintado y Estrada, 2005, pp. 64-65). Al proponer a la calidad de vida como una cuestión de percepción, esta definición nos permite referirnos a la distinción entre calidad de vida objetiva y calidad de vida subjetiva; la primera es la vida que cumple con estándares explícitos de una “buena vida”, y la segunda se refiere a autoevaluaciones basadas en criterios implícitos; ambas ni necesaria ni regularmente coinciden (Veenhoven, 2005).

En esta línea, Zapf (como se cita en Veenhoven, 2005) propone una clasificación cuádruple de calidad de vida: se habla de “bienestar” cuando las condiciones de vida son buenas tanto en lo objetivo como en lo subjetivo, de “privación” cuando ambas son negativas, de “disonancia” cuando la objetiva es positiva y la subjetiva negativa, y de “adaptación” cuando la objetiva es negativa y la subjetiva es positiva.

Veenhoven (2005) previene contra el riesgo de considerar a lo objetivo como algo fuera de cuestionamiento, y a lo subjetivo como algo completamente arbitrario; este autor, uno de los más reconocidos investigadores sobre el tema, prefiere

hablar de “oportunidades de vida” (potencialidad) y “resultados de vida” (realidad), en combinación con características externas y características internas. De estas dos dicotomías resultan cuatro tipos de calidad de vida: le llama “vidabilidad del ambiente” a la combinación de oportunidades de vida y características externas; “habilidad para la vida” a la combinación de oportunidades de vida y características internas; “utilidad de la vida” a la combinación de resultados de vida y características externas; y, por último “goce de la vida” a la combinación de resultados de vida y características internas.

La “vidabilidad del ambiente” se refiere a las condiciones de vida, que también se conocen con términos como “calidad de vida”, “bienestar”, “prosperidad”, “nivel de vida” o “habitabilidad”, y que implican aspectos como seguridad, libertad, igualdad de género, educación y modernidad urbana; la “habilidad para la vida” tiene que ver con potencial adaptativo y un nivel normal de funcionamiento, se relaciona con aspectos como salud, eficacia, capacidad, pero incluso más allá: con el no tan usual “arte de vivir” que conlleva autonomía, creatividad, apertura a la experiencia, extroversión, control interno, empatía, asertividad social, en general, lo que se ha dado en llamar “inteligencia emocional”; la “utilidad de la vida” tiene que ver con encontrar el significado de la vida y un sentido de contribución a la sociedad; y por último, el “goce de la vida” es a lo que específicamente suelen hacer referencia los conceptos de bienestar subjetivo y satisfacción con la vida (Veenhoven, 2005).

González-Celis (2005) plantea que la calidad de vida puede entenderse desde diferentes “paradigmas”: un paradigma económico (Producto Nacional Bruto, tasa de desempleo, ingreso y ahorro per cápita, comercio exterior, población económicamente activa), un paradigma ambientalista (contaminación, desechos tóxicos, deforestación, biodiversidad; así como aspectos del espacio social-urbano: materiales de construcción, hacinamiento), un paradigma de necesidades básicas (empleo, vivienda, educación, agua potable), un paradigma de salud (natalidad, morbilidad, mortalidad, abuso de alcohol y drogas, obesidad, tabaquismo), y un paradigma psicosocial (vida social y sexual satisfactoria,

actividades recreativas y deportivas, así como factores psicológicos individuales: optimismo-negativismo, locus de control, autoeficacia, resistencia).

El enfoque de las necesidades básicas desarrollado por Galtung (como se cita en Allardt, 1996) se centra en las condiciones sin las que un ser humano no puede sobrevivir, evitar la miseria y relacionarse con otros, en ese sentido habla del tener, del amar y del ser; tener se refiere a condiciones materiales (ingreso, empleo, salud, educación), amar se refiere a la necesidad de relacionarse con otros (contacto con la comunidad, apego familiar, amistad, relaciones dentro de asociaciones y organizaciones), y ser se refiere a la necesidad de integrarse a la sociedad y de vivir en armonía con el entorno (actividades políticas, recreativas, laborales).

Becker (como se cita en Ryff y Singer, 1998) enlista un conjunto de bienes que componen una vida “bien vivida”: más allá de las condiciones materiales, físicas e intelectuales básicas, se encuentran la autodirección, la autoestima, el amor mutuo, la sexualidad, la benevolencia, la rectitud, el equilibrio interno (entre razón, deseo y voluntad), vivir la vida como un arte, realizar actividades significativas, tener logros e ir en búsqueda de la excelencia.

Tratando de establecer alguna generalización respecto a este tema, Cummins (como se cita en Pintado y Estrada, 2005) refiere cinco dominios de calidad de vida que son importantes para la gran mayoría de la gente: bienestar emocional, salud, intimidad, bienestar material y productividad; para Johansson (2002) las listas nacionales de dimensiones importantes en la calidad de vida refieren un alto grado de similaridad, lo que plantea una universalidad de preocupaciones humanas.

Breve perspectiva histórica

Algunos autores señalan como antecedentes que desde el siglo 17 en Inglaterra y Alemania se utilizaban indicadores de calidad de vida de la población como base

para las políticas sociales de sus gobiernos (Garduño y Garza, 2005); otros autores señalan que la calidad de vida se origina ideológicamente con la Ilustración del siglo 18, en que la vida humana es vista como un fin en sí misma, y los valores de la época se centran en la felicidad y la realización (González-Celis, 2005).

Tratando de elaborar un breve recuento histórico a partir de estos orígenes, diremos que es a fines del siglo 18 e inicios del 19 cuando se establece propiamente el área del bienestar social con la aparición de leyes que regulan el trabajo, el descanso, la enfermedad, los accidentes, la maternidad, la vejez y la muerte; esta preocupación por el bienestar se fortalece con la ética utilitarista del siglo 19 consistente en lograr la felicidad para la mayor cantidad de personas posible (González-Celis, 2005).

En el siglo 20 el sociólogo Ogburn (como se cita en González-Celis, 2005) plantea que si se quiere entender el cambio social es necesario desarrollar medidas confiables en torno a éste; a fines de la Segunda Guerra Mundial se establece el Producto Nacional Bruto como una medida de bienestar; en los años cincuenta la Organización de las Naciones Unidas elabora un informe para la definición y evaluación de los niveles de vida a escala internacional, estableciendo una diferencia entre niveles de vida (las condiciones reales de existencia) y estándares de vida (las condiciones a las que se aspira o el “deber ser”) (González-Celis, 2005).

Veenhoven (2005) explica que las estadísticas sociales para registrar los logros del progreso económico se centraron inicialmente en indicadores como la alfabetización, el control de enfermedades y la eliminación del hambre, al tratar de atacar los males sociales más evidentes: ignorancia, enfermedad y pobreza; posteriormente los esfuerzos se enfocaron en asegurar un estándar de vida material para todos, en términos de ingresos, condiciones de seguridad y equidad; y no es sino hasta los años sesenta cuando se reconocen los límites del crecimiento económico y se generan concepciones más amplias para medir una

buen vida, introduciéndose términos como el de calidad de vida y reviviendo otros como el de felicidad.

En los sesenta una comisión internacional que representaba a la ONU, la OMS, la OIT y la UNESCO establece nueve componentes de la calidad de vida: salud, alimentación, educación, vivienda, empleo, vestido, recreación, seguridad y libertad (Palomino y López, 2000); por otra parte, el gobierno de Estados Unidos de América establece metas en diversas áreas de su actividad nacional, siendo el presidente Lyndon B. Johnson el primer mandatario en utilizar propiamente el término “calidad de vida” (González-Celis, 2005).

Algunos autores señalan precisamente esta década como en la que tiene inicio la investigación científica de la calidad de vida en Estados Unidos (Garduño y Garza, 2005); otros apuntan a Suecia como el país pionero (Allardt, 1996) con su encuesta sobre nivel de vida realizado en 1968 y el estudio comparativo realizado en 1972 por el Grupo de Investigación de Sociología Comparada de la Universidad de Helsinki (González-Celis, 2005).

Durante los setenta otros países le siguen a Estados Unidos de América y Suecia, entre ellos: Canadá, Inglaterra, Alemania, Francia y Japón; es importante señalar que a partir de 1973 la Comisión de la Comunidad Económica Europea realiza encuestas publicadas semestralmente a través de un “Eurobarómetro” en las que están incluidas preguntas sobre satisfacción con la vida (González-Celis, 2005); Ronald Inglehart, uno de los fundadores de estas encuestas nacionales (a las que les han seguido un “Latinobarómetro” y un “Afrobarómetro”), llega a plantear que los resultados de éstas permiten observar un cambio gradual intergeneracional de valores materialistas (seguridad económica y física) hacia valores postmaterialistas (calidad de vida y autoexpresión), en función de que las sociedades pasen de un estado de escasez a uno de prosperidad (Inglehart y Welzel, 2007; Pfeiffer y Coté, 1991).

A fines de la década de los setenta, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) elabora un índice para determinar el bienestar de

los 24 países más industrializados del mundo, en función de ocho preocupaciones sociales compartidas: salud, educación, empleo, tiempo libre, productos y servicios, entorno físico, entorno social y seguridad personal (Palomino y López, 2000; Garduño y Garza, 2005).

Iniciando la década de los noventa la ONU da un nuevo impulso a la elaboración de un índice de desarrollo humano a través de su Programa para el Desarrollo (Salinas, Garduño y Barrientos, 2005), el cual incorpora elementos objetivos y subjetivos, hace referencia a la ampliación de opciones que la gente tiene para satisfacer sus necesidades, y destaca la importancia de la equidad y de la sustentabilidad; sin embargo se le ha criticado por reducirse a indicadores como esperanza de vida, alfabetismo y poder adquisitivo (Arita Watanabe, 2005; Palomino y López, 2000).

Actualmente en nuestro país, la Secretaría de Desarrollo Social al definir al desarrollo como un proceso mediante el que se amplían las opciones de personas y comunidades para ejercer sus libertades y potenciales, “de acuerdo con sus aspiraciones, elecciones, intereses, convicciones y necesidades” reconoce la importancia de la percepción en el entendimiento de la calidad de vida (Arita Watanabe, 2005, p. 214).

Conclusiones

Tratando de relacionar la problemática de empleo y desempleo con el concepto de calidad de vida, queda claro que contar con un trabajo sería parte de una calidad de vida objetiva dado que, desde un paradigma económico y de necesidades básicas, el empleo proporciona los ingresos necesarios para cubrir necesidades de sustento, vestido y seguridad elementales. Aparte de ser la base para el bienestar material, proporciona centralmente la oportunidad para que la gente se sienta productiva e integrada a la sociedad.

Sin embargo, desde la perspectiva de Zapf (como se cita en Veenhoven, 2005), para hablar de bienestar habría que considerar también la evaluación subjetiva del empleo que se tiene, y en ese sentido no bastaría con tener un trabajo sino que habría que tener un trabajo que uno juzgue satisfactorio.

Por el lado del desempleo, que se contrapone a la idea de una calidad de vida en términos objetivos, habría que considerar la experiencia subjetiva y ver si efectivamente es percibido como un evento negativo por la persona.

Bienestar subjetivo

Blanco y Díaz (2005) defienden “la más que verosímil posibilidad de que sea en el compromiso con el bienestar donde la Psicología encuentre su fuente de legitimidad como ciencia y como profesión”(p. 587) .

En su diccionario de sentimientos, Marina (como se cita en Anguas Plata, 2005) define el bienestar subjetivo como no experimentar sensaciones penosas, sino placer, tranquilidad y alegría; es decir, experiencias que tienen un tono hedónico positivo como el agrado, el deleite, el placer y la satisfacción. Esta definición se inserta claramente en una de las dos tradiciones en que se ha desarrollado el estudio del bienestar subjetivo en psicología: la “hedónica”, que entiende el bienestar subjetivo en términos de felicidad y satisfacción, representada –según ciertos autores- por el trabajo de Ed Diener; mientras que la otra tradición, la “eudaemónica”, entiende el bienestar subjetivo en términos de desarrollo personal, retos y metas, y es representada por el trabajo de Ryff (Blanco y Díaz, 2005) (con antecedentes en los conceptos de autoactualización de Maslow, funcionamiento pleno de Rogers, madurez de Allport, individuación de Jung y búsqueda de significado de Frankl, entre otros) (Díaz et al., 2006; Ryff, 1995; Ryff y Singer, 1998). Aun con estas diferencias, algunos autores consideran que ambas

tradiciones están interesadas en un mismo proceso y que solamente recurren a indicadores distintos (Blanco y Díaz, 2005).

Suele equipararse al bienestar subjetivo con la felicidad; como sabemos ésta ha sido considerada a lo largo de la historia de la humanidad como el fin último de la existencia (incluso el punto de vista de Aristóteles sobre que la felicidad trasciende cualquier otra consideración terrena, difiere poco del de William James cuando considera que la felicidad es el motivo secreto de todo lo que hacen los hombres) (Fordyce, 1987). Bradburn (como se cita en Díaz et al., 2006) la define como el balance de afectos positivos y negativos, y Veenhoven (2005) sencillamente como el goce subjetivo de la vida, o como lo citan Blanco y Díaz (2005) “cuánto le gusta a una persona la vida que lleva” (p. 582).

Una muestra de lo subjetivo que resulta la experiencia de la felicidad, es la diversidad de nociones que existen de ésta: aceptar las cosas como son (noción estoica), actuar correctamente (noción virtuosa), disfrutar de lo que se ha conseguido (noción hedonista), la felicidad como ideal (noción utópica), la felicidad por lo que tengo y por lo que soy (noción de satisfacción), vivir serenamente (noción de tranquilidad), vivir el momento (“carpe diem”) o desarrollarse plenamente (noción de realización) (Rojas, 2005).

El filósofo Bertrand Russell (como se cita en Ryff y Singer, 1998) llegó a plantear que la infelicidad se podía explicar por una falta de propósito en la vida, por aburrimiento, fatiga, envidia, un sentido de pecado, de persecución y de temor a la opinión de los demás; y que la felicidad dependía más que nada en olvidarse de uno mismo y en tener un interés amigable en los demás y curiosidad por lo que nos rodea.

Aunque, como se ha dicho, algunos autores equiparan el bienestar subjetivo con la felicidad, otros autores marcan una diferencia entre ambos conceptos, entendiendo por felicidad una experiencia inmediata, y por bienestar subjetivo una evaluación de largo plazo (Díaz et al., 2006); Ryff adopta esta misma postura al plantear que el bienestar subjetivo es más que una serie de momentos

placenteros, que tiene que ver con tener un propósito en la vida, buenas relaciones con los demás y dominio personal. Para esta autora, muchos investigadores han interpretado erróneamente el concepto de felicidad de Aristóteles, cuando para ella a lo que se refería el filósofo griego por el mayor bien humano era la realización del propio potencial al ir en búsqueda de la perfección (Ryff, 1995; Ryff y Singer, 1998).

Definiciones y elementos

Hay investigadores que han conceptualizado el bienestar subjetivo como un constructo unidimensional y otros como uno multidimensional, en este último caso tomando en cuenta el grado de satisfacción en diferentes áreas de la vida y considerando el grado de importancia que se le concede a cada una de éstas (Palomar, 2005); y es que ciertas áreas pueden ser más relevantes que otras en función de ciertas circunstancias (por ejemplo la buena salud física puede contribuir más al bienestar subjetivo de una persona de edad, que al de una persona joven) (Kim-Prieto et al., 2005).

Veenhoven (2005) plantea que el bienestar subjetivo puede ser entendido de cuatro formas, considerando ya sea la vida-como-un-todo o los aspectos de la vida, en combinación con el disfrute momentáneo o la satisfacción perdurable: cuando se trata de aspectos de la vida y de un goce pasajero se habla de “satisfacción instantánea” (disfrutar una taza de café o una buena película); cuando se habla de aspectos de la vida y de un goce duradero se habla de “satisfacción de dominio”(estar feliz en su matrimonio o en el trabajo); cuando se refiere a la vida-como-un-todo y un goce pasajero se habla de “experiencia máxima” (sentimientos intensos y con una percepción de totalidad, pero de corto plazo); por último cuando se refiere a la vida-como-un-todo y un goce duradero, se habla de “satisfacción con la vida”.

Pasando a los autores centrales para nuestro trabajo: Diener y Ryff, cabe aclarar que si bien Blanco y Díaz (2005) caracterizan la perspectiva del primero como hedónica, hay que hacer notar que los afectos positivos son solamente una parte de la definición de Diener sobre el bienestar subjetivo, ya que dentro de éste considera todas las evaluaciones que la gente hace de su vida, e incluye la reflexión cognitiva sobre la satisfacción con la vida como un todo y la satisfacción con dominios específicos (Diener, 2006).

Diener ha definido al bienestar subjetivo como la evaluación cognitiva y afectiva de la propia vida en términos de gozo, satisfacción y realización; y refiere –junto a otros autores- tres aproximaciones: considerar al bienestar subjetivo como una evaluación global de la vida y de sus facetas; considerar al bienestar subjetivo como un compendio de experiencias emocionales pasadas; y considerar al bienestar subjetivo como un agregado de múltiples reacciones emocionales a través del tiempo, con énfasis en la experiencias actuales (Diener y Seligman, 2004; Kim-Prieto et al., 2005).

Al elemento cognitivo del bienestar subjetivo se le ha considerado en función de estándares subjetivos como comparar la vida que se lleva contra la que se cree se debería llevar (Veenhoven, 2005) en diferentes áreas; en tanto al elemento afectivo se le ha entendido como un balance hedónico de placer y displacer, considerando la frecuencia e intensidad de emociones negativas y positivas (Pintado y Estrada, 2005). Al parecer, al evaluar el bienestar subjetivo es más importante el aspecto afectivo, y más la frecuencia que la intensidad de los afectos (Veenhoven, 2005).

Aunque las emociones hacia los eventos de la vida tienden a ser de un carácter evaluativo dicotómico: eventos buenos y eventos malos, eventos placenteros y eventos displacenteros, las reacciones emocionales suelen ser más complejas y suponer un conjunto de procesos paralelos en niveles múltiples (Kim-Prieto et al., 2005).

Por su parte, el modelo de bienestar subjetivo de Ryff (1995) se compone de seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal. La autoaceptación es poseer una actitud positiva hacia uno mismo; las relaciones positivas son aquellas caracterizadas por su calidez, afectividad, intimidad, reciprocidad y confianza; la autonomía es ser autodeterminado e independiente; el dominio ambiental es tener un sentido de competencia al desenvolverse en un contexto social; el propósito en la vida se refiere a tener metas y un sentido de dirección; y el crecimiento personal es tener sentimientos de desarrollo continuo y autorrealización. Algunas de estas dimensiones se acrecientan con la edad (e.g., dominio ambiental y autonomía) y otras decrecen (e.g., crecimiento personal y propósito en la vida).

Diener, Oishi y Lucas (2003) han planteado que la conceptualización de Ryff parece más apropiada para países asiáticos como China o Corea del Sur que para países como Estados Unidos; sin embargo más que contraponerse a ella, estos autores plantean la necesidad de que las investigaciones futuras diluciden si lo que más quiere la gente es la felicidad, o si valora algo más que la felicidad, o si se plantea otras metas pensando en una felicidad futura, y proponen como hipótesis sintética comprobar si la gente busca ser feliz logrando las cosas que le parecen valiosas.

Dominios relevantes

Una forma de evaluar el bienestar subjetivo es considerar los diferentes dominios de la vida, tomando en cuenta la importancia que se le da a cada uno (Veenhoven, 2005). No todas las áreas de la vida tienen la misma relevancia social o individual; una persona muy satisfecha sobre un aspecto de su vida y que también le otorga mucha importancia será más feliz en esa área que una persona que esté muy satisfecha pero que no le otorga la misma importancia (Garduño y Garza, 2005).

Flanagan (como se cita en Garduño y Garza, 2005) plantea que el bienestar subjetivo está integrado por quince dominios: economía, salud física, relaciones familiares, hijos, pareja, amigos, actividades sociales, actividades políticas, desarrollo personal, conocimiento personal, trabajo, expresión personal, socialización, recreación pasiva y recreación activa.

El Internacional Wellbeing Group (2006), iniciado por Cummins y Lau en el 2002, incluye en su índice de bienestar subjetivo ocho dominios: salud, logros en la vida, relaciones, seguridad, conexión con la comunidad, seguridad en el futuro y espiritualidad.

En nuestro país, Palomar (2005) elaboró un instrumento para un estudio en la ciudad de México y zonas conurbadas clasificando los aspectos de la vida en las siguientes áreas: trabajo, hijos, pareja, bienestar económico, bienestar físico, familia, medio ambiente, sociabilidad, amigos, aspectos sociales, desarrollo personal, percepción personal y pérdidas emocionales; encontrando que el entorno familiar, la sociabilidad y los amigos son los factores que en mayor medida explican el bienestar subjetivo.

Rojas (2005) refiere que entre seis dominios de vida: salud, consumo, trabajo, familia, amistades e intereses personales, el dominio familiar es el más ligado al bienestar subjetivo y en el que los mexicanos manifiestan estar más satisfechos.

Salinas et al. (2005) realizaron una investigación en la comunidad de Cholula en el estado de Puebla en la que a través de preguntarle a la gente qué era para ellos una buena vida, obtuvieron 16 dimensiones: económica, familiar, laboral, personal, religiosa, educativa, holística, salud, recreación, política, comunitaria, sexual, cultural, servicios públicos, ecológica y moral; de las cuales las más nombradas fueron la familiar, laboral, económica, educativa, comunitaria, de salud y personal.

Anguas Plata (2005) y Reyes Lagunas elaboraron un instrumento (la Escala Multidimensional para la Medición del Bienestar Subjetivo) enfocado en la sociedad mexicana; de acuerdo con ellos los aspectos de la vida cuya

satisfacción explica el bienestar subjetivo son: el ecosistémico, el familiar, el social y el individual (incluidos en éste último: educación, situación económica, religión y recreación); siendo los más relevantes la familia y la interacción social.

Garduño y Garza (2005) reportan la elaboración de un instrumento de calidad de vida en estudiantes universitarios en Puebla utilizando la técnica de redes semánticas; los estudiantes reportaron que las dimensiones más importantes en sus vidas eran la familia inmediata, los amigos, la pareja y la educación, y que las menos importantes eran los bienes materiales, la familia cercana (primos, tíos, etc.) y el tiempo para uno mismo. De este estudio resulta interesante considerar las palabras definidoras para las tres dimensiones más importantes, para la familia inmediata: apoyo, ambiente, comunicación y amor; para los amigos: apoyo, confianza y sinceridad; y para la pareja: amor, comprensión y apoyo.

Diener y Seligman (2004) destacan entre una variedad de dominios a las relaciones interpersonales como el factor crucial en el bienestar subjetivo; y no solamente en el sentido de recibir amor por parte de otros, sino también en darlo.

Por su parte, Ryff y Heidrich (1997) reportan diferencias de acuerdo a la edad en relación con los ámbitos relevantes para el bienestar subjetivo: en adultos jóvenes son las actividades recreativas, en adultos de edad media son las relaciones sociales, y en adultos mayores las experiencias educativas y laborales por las que atravesaron en su vida.

Planteamientos explicativos

Circunstancias de la vida y procesos cognitivos y afectivos.

Kim-Prieto et al. (2005) proponen una conceptualización del bienestar subjetivo basada en cuatro etapas secuenciales: circunstancias de la vida y eventos;

reacciones afectivas relativas a tales eventos; el recuerdo de tales reacciones; y un juicio evaluativo global sobre la propia vida.

Las circunstancias y eventos de la vida no son en un sentido estricto “subjetivos”, sin embargo como estos acontecimientos son el inicio de las evaluaciones subjetivas se consideran como punto de partida para este enfoque; la segunda etapa se refiere a las reacciones afectivas que incluyen reacciones fisiológicas, tendencias comportamentales y valoraciones cognitivas que surgen en respuesta a tales acontecimientos; cuando en un momento posterior estas emociones son recordadas, otros factores como el autoconcepto personal y las metas y preocupaciones actuales entran en consideración; en la etapa final, la persona puede pensar en retrospectiva sobre los eventos de su vida, sus reacciones ante ellos y sacar conclusiones sobre cuestiones globales como la satisfacción con su matrimonio o su realización profesional (Kim-Prieto et al., 2005).

En relación con las circunstancias y eventos de la vida, Veenhoven (2005) plantea que el bienestar subjetivo no es algo enteramente relativo ya que la gente no se adapta a todo, tiene necesidades que forzosamente tienen que verse satisfechas y, en función de esto, la generalidad de las personas percibe ciertos eventos como positivos o negativos.

De acuerdo con este autor las diferencias entre individuos pueden deberse a que no todos tenemos las mismas oportunidades de vivir hechos gratificantes o repugnantes, y que éstas tienen su origen en la calidad de la sociedad en que se vive (bienestar económico, igualdad social, libertad política), en la posición que se tiene dentro de la sociedad (propiedades, influencia política, prestigio social), en la habilidad de vida de la persona (aptitudes físicas, fortaleza psíquica, capacidad social, habilidad intelectual), sin descartar los eventos fortuitos que tienen que ver con buena o mala suerte (Veenhoven, 2005).

Por su parte, la teoría homeostática de bienestar subjetivo de Cummins (como se cita en Pintado y Estrada, 2005) plantea que al igual que la presión sanguínea es controlada por sistemas de retroalimentación, el bienestar subjetivo es modulado

por una serie de aspectos psicológicos que lo mantienen relativamente constante. Así, aunque hay eventos que se antojan universalmente malos o buenos, hay que considerar características de personalidad que influyen en su percepción, por ejemplo la mayor o menor reactividad a estimulación emocional, el estilo valorativo y explicatorio de cada persona, y la inclinación a considerar los dominios más problemáticos o los más favorecedores para evaluar la vida globalmente (Kim-Prieto et al., 2005).

La tesis anterior encuentra cierto respaldo en investigaciones como la de Ryff y Heindrich (1997) en la que eventos estresantes no normativos (atípicos e inesperados) no tuvieron una relación significativa con el bienestar subjetivo, salvo en el área del crecimiento personal.

Por otra parte, Ryff (1995) ha planteado que muchas encuestas nacionales han empleado amplios factores sociodemográficos para explicar las diferencias en bienestar subjetivo, pero que éstos no suelen explicar ni siquiera un 10% de la varianza en la satisfacción por la vida. En nuestro país, Díaz Guerrero ha antepuesto las variables psicológicas a las antropológicas, económicas, sociológicas y de salud física en la explicación del bienestar subjetivo (Palomar, 2005); lo mismo Fuentes (2005), quien plantea que la autoaceptación y las relaciones positivas con los demás son más determinantes que factores económicos, sociales y demográficos, y Palomar (1999), quien plantea que variables demográficas como la edad, sexo, raza, nivel de educación, nivel de ingresos y estado civil aportan muy poco al bienestar subjetivo, en comparación con variables psicosociales y de personalidad.

Características de personalidad.

Diener, Oishi y Lucas (2003) reportan que muchas investigaciones relacionan el bienestar subjetivo con rasgos estables de personalidad, entre ellos la extroversión, la disposición al optimismo y la sociabilidad. De acuerdo con teorías sobre el temperamento humano, el bienestar subjetivo estaría vinculado con niveles de

bienestar afectivo y cognitivo que se tienen desde el nacimiento, con la menor o mayor reactividad emocional a eventos agradables o desagradables, y con la forma en que se procesa la información emocional. Pero, por otra parte, también se ha encontrado que actuar en congruencia con el propio estilo de personalidad tiene relación con el bienestar subjetivo.

Fordyce (1987) relaciona el bienestar subjetivo con un perfil de personalidad caracterizado por un bajo nivel de miedo, hostilidad, tensión, ansiedad, confusión, culpa y odio, y por un alto nivel de vitalidad, autoestima, orientación social, extroversión, optimismo, productividad, y de relaciones cálidas y amorosas; lo que comúnmente entendemos como una persona feliz. Avia (1999), considerando el modelo de los cinco grandes rasgos de personalidad, plantea que los más relacionados con el bienestar son la extroversión y la amabilidad. Ryff (1995) ha encontrado relación con tener autoaceptación, dominio ambiental, autonomía, relaciones positivas con otros, crecimiento personal y un propósito vital.

Más allá de esto, hay quienes sostienen que prácticamente las características innatas de personalidad explican el bienestar subjetivo de las personas (Fuentes, 2005). Pero para Veenhoven (2005), aunque puede haber una predisposición temperamental a la satisfacción con la vida, esto no significa que una persona sea insensible a las condiciones de vida que tiene.

Metas personales

Otros autores han relacionado el bienestar subjetivo con la manera en que se piensa y se hacen planes acerca del futuro, así como con tener y avanzar en las metas personales (MacLeod y Conway, 2005). Hay quienes plantean dos caminos: las metas “humanísticas” de autoaceptación, afiliación y comunidad (etiquetadas como intrínsecas) y las metas orientadas al éxito económico, el elogio, la popularidad y las recompensas de los demás (etiquetadas como extrínsecas);

muchos estudios han ligado más el bienestar subjetivo con el primer tipo de metas, incluso en países como Estados Unidos de América y Alemania; además se ha relacionado a las metas intrínsecas con una mayor preocupación por el bienestar de otros y una mayor disposición a cooperar; la orientación hacia metas extrínsecas al parecer puede originarse por experiencias tempranas de privación emocional y económica, y por la influencia de los medios de comunicación (Kasser, 2000).

Kim-Prieto et al. (2005) plantean que las metas y deseos personales influyen en las reacciones emocionales que se tengan respecto a determinados eventos, ya que si éstos no interfieren con objetivos importantes es posible que no influyan en el bienestar subjetivo de la persona.

Cultura

Siguiendo a Ryff, estudios realizados con mexicanos han encontrado relación del bienestar subjetivo con la autoaceptación, la capacidad de controlar el ambiente y el crecimiento personal, pero no con la autonomía ni con tener un objetivo en la vida; especulándose que esto puede deberse a variables culturales, como por ejemplo ser una sociedad colectivista más que individualista (Fuentes, 2005).

En ese sentido hay quienes plantean también que, por ejemplo, la relación entre la autoestima y el bienestar subjetivo depende de si la cultura predominante del país en que se vive es individualista o no (Diener, Oishi y Lucas, 2003; Fuentes, 2005). Anguas Plata (2005) plantea que es importante considerar el análisis del bienestar subjetivo dentro de un contexto transcultural e intracultural para comprenderlo cabalmente; de esta manera propone que el caso de México debe ser abordado de manera especial por ser un país en vías de desarrollo, con inestabilidad social y económica, y con altos índices de desempleo, pero también con una diversidad de recursos naturales, y con una población con una idiosincrasia particular.

Aunque los juicios sobre la satisfacción con la vida pueden ser influidos por factores situacionales del momento como la referencia que se tenga a la mano para compararse o el humor del día, la cultura tiene una influencia “crónica” direccionando la atención de las personas hacia fuentes internas o externas de información; por ejemplo, en países colectivistas las normas subjetivas (información externa) son más importantes para tomar decisiones que las actitudes propias (información interna), de acuerdo con los elementos de la teoría de la acción razonada de Fishbein y Ajzen (Anguas Plata, 2005). También se ha encontrado que ciertos países asiáticos no valoran tan fuertemente el bienestar subjetivo de corto plazo ya que tienden a apreciar el sacrificio que se requiere para alcanzar ciertas metas de largo plazo (Diener, Oishi y Lucas, 2003).

Condiciones económicas

De acuerdo con Veenhoven (2005) la gente que vive en condiciones de subsistencia reporta no ser feliz, sin embargo por arriba de este nivel la mayoría de la gente disfruta la vida, por eso es que en muchos estudios las relaciones entre bienestar subjetivo e ingreso son fuertes en países pobres y débiles en países desarrollados. Acorde con esto, Fuentes (2005) refiere que el poderío económico de un país como Estados Unidos no muestra un crecimiento semejante en sus índices de bienestar subjetivo; incluso pareciera que los norteamericanos requieren ahora más ingresos para mantener el mismo nivel de satisfacción que tenían décadas atrás, lo que habla de que lo material tiene que verse también a la luz de las aspiraciones de la gente (Diener y Seligman, 2004).

Sin embargo, estudios transculturales realizados a mediados de los noventa por Diener y Diener (como se cita en Garduño y Garza, 2005) no relacionaron la riqueza de los países con el bienestar subjetivo. Myers argumenta que aparte de la afluencia económica habría que considerar otros factores como la estabilidad política y la vida democrática de un país (Fuentes, 2005), y Diener y Tov (2007) plantean adicionalmente la tolerancia racial, la libertad, los valores postmaterialistas y un ambiente de paz.

Igualmente, contraponiéndose a lo planteado por Veenhoven, en nuestro país se han realizado estudios de acuerdo con los cuales aun la mayoría de personas que viven en condiciones críticas manifiestan alto bienestar subjetivo, esto considerando ingresos, condiciones socioeconómicas y acceso a servicios públicos; aparentemente la riqueza y la pobreza se ven matizadas por la percepción: hay pobres que no se consideran pobres, y hay ricos a los que no les alcanza el dinero (Fuentes, 2005; Rojas, 2005).

En relación con estos resultados habría que retomar la Teoría de los Estándares Relativos de Michalos y Parducci según la cual las personas tienden a comparar su situación actual con su situación en el pasado, con sus expectativas (Fuentes, 2005), con sus deseos, con la situación de otros y con lo que cree que se merece, para juzgar su vida (Veenhoven, 2005).

Se ha encontrado que darle una elevada importancia al dinero, ser “materialista”, está asociado con bajo bienestar, en términos de baja autoestima, mayor comparación social, menos empatía, menos motivación intrínseca, mayores conflictos interpersonales y mayor presión por tener éxito (Diener y Seligman, 2004).

El nivel socioeconómico, por otra parte, parece mostrar diferencias en cuanto a la satisfacción encontrada en diferentes dominios de la vida; por ejemplo, un estudio realizado en la ciudad de México encontró que el factor de “sociabilidad y amigos” era el más importante para todos los niveles socioeconómicos, aunque el grado de satisfacción descendía pasando del nivel medio-alto al medio y de éste al bajo; igualmente otros dominios como el bienestar económico, el desarrollo personal, las actividades recreativas y los logros de los hijos eran más gratificantes en el nivel medio-alto (Palomar, 1999).

Variables demográficas

Algunas variables demográficas que se han estudiado en relación con el bienestar subjetivo son la edad, el género, el nivel educativo y el tipo de ocupación; con respecto a la edad, no se ve que decline el bienestar subjetivo, incluso en algunos estudios parece aumentar con los años (Anguas Plata, 2005) o en algunos casos verse más favorecidos en algunos dominios (Palomar, 1999); en cuanto al género, los resultados son inconsistentes: en algunos estudios las mujeres parecen más satisfechas que los hombres en los distintos dominios de sus vidas (Anguas Plata, 2005) y en otros no se han encontrado diferencias significativas, salvo en ciertos dominios (por ejemplo en una investigación hecha en la ciudad de México los hombres encontraban más satisfacción en su relación de pareja que las mujeres) (Palomar, 1999); el estatus social marca apenas una pequeña diferencia, sin embargo la educación y el tipo de ocupación sí están relacionadas, encontrándose mayor bienestar en profesionistas y gerentes (Veenhoven, 2005); en cuanto al estado civil, algunos estudios no han encontrado una relación significativa (Kim-Prieto et al., 2005), pero en nuestro país se ha visto que los casados son más felices que los viudos y divorciados (Rojas, 2005).

Formas de evaluación

Por la misma razón de que hay distintas perspectivas sobre el bienestar subjetivo, igualmente nos encontramos con una variedad de formas para su medición: desde encuestas internacionales, pasando por pequeñas muestras de participantes, hasta estudios de pacientes en instituciones clínicas (Kim-Prieto et al., 2005). Cummins (como se cita en Garduño y Garza, 2005) había registrado ya hace años unos cien instrumentos para medir la calidad de vida subjetiva, pero más recientemente se habla de cerca de 800 instrumentos (Internacional Wellbeing Group, 2006).

Algunos instrumentos incluyen un solo ítem (tan directo como “¿Qué tan feliz eres?”) y otros son multi-ítems; algunos miden la satisfacción general, mientras

otros consideran dominios específicos (Fordyce, 1987); muchos no marcan una diferencia entre bienestar subjetivo y bienestar objetivo, a pesar de que no necesariamente hay relación entre ellos (Internacional Wellbeing Group, 2006). Incluso en investigaciones sobre bienestar subjetivo se han considerado instrumentos que miden infelicidad, como el inventario de Depresión de Beck, el checklist de adjetivos de depresión de Lubin, o la escala de depresión de Drug y Laughlin, así como inventarios de personalidad como el MMPI que contiene una especie de subescala de moral emocional (Fordyce, 1987).

Para Veenhoven (como se cita en Kim-Prieto et al, 2005) los juicios globales son más relevantes para evaluar el bienestar subjetivo, ya que reflejan una noción filosófica de una buena vida; Bentham (como se cita en Veenhoven, 2005) plantea que juzgamos la vida como un todo en una especie de cálculo en el que se ponen en la balanza placeres y dolores. De hecho el instrumento más conocido de bienestar subjetivo es la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffin, la cual le pregunta a los sujetos que evalúen su vida globalmente utilizando ítems como “en muchos sentidos mi vida está cercana a mi ideal” o “he conseguido las cosas importantes que quería en la vida” (Alexandrova, 2005).

Una ventaja de los cuestionarios basados en dominios diferentes es que las personas pueden más fácilmente inspeccionar lo que sienten y los estándares para emitir juicios resultan más obvios (Veenhoven, 2005). Por otra parte, las medidas de bienestar subjetivo basadas en una satisfacción global de la vida también han sido objeto de críticas con el argumento de que son construidas en función de información del momento y estados de ánimo que resultan altamente inestables y sensibles a cambios en el contexto de la indagación.

Es por lo anterior que investigadores como Kahneman (como se cita en Alexandrova, 2005) prefieren evaluar un “bienestar objetivo” a través de reportes de satisfacción realizados momento a momento; esto se realiza midiendo la fuerza de la disposición para continuar o interrumpir una experiencia a través de reportes de la intensidad de emociones positivas o negativas, utilizando un aparato que timbra a intervalos regulares. Alexandrova (2005) crítica la pretendida objetividad

de este método, ya que aunque no recurre a la retrospectión, tampoco considera las condiciones objetivas de la vida o de la sociedad en la que la persona se encuentra, y al final se fundamenta en reportes que los mismos individuos realizan acerca de su propia condición emocional, siendo por tanto subjetivo.

Para esta autora, la retrospectión es importante dado que la medición momento a momento tiene más bien un carácter hedónico y no deja sitio para evaluar cognitiva y moralmente nuestros propios estados internos; para ella estar satisfecho con la vida tiene una dimensión moral y requiere perspectiva (Alexandrova, 2005).

Para Kim-Prieto et al. (2005) las memorias sobre las emociones no pueden ser desdeñadas en favor de un reporte de emociones actuales, ya que resultan incluso mejores predictoras de conducta; en parte esto es porque las memorias de emoción no tienen una forma permanente, sino que son constantemente reconstruidas en base a experiencias y valores presentes, creencias y motivaciones, así como también se ven influidas por normas sociales y teorías implícitas sobre las emociones; todo esto en base a información heurística tomada del autoconcepto o del estado anímico actual.

Veenhoven (como se cita en Rojas, 2005) plantea que el bienestar subjetivo constituye una evaluación integral de la calidad de vida de un individuo, que sólo es factible evaluarla a través de preguntas, que no puede basarse en las expresiones faciales del individuo ni en su comportamiento ni en sus posesiones. Las evaluaciones pueden diferir por la certeza o vacilación para responder, así como por la manera intuitiva o contemplativa de enjuiciar la propia vida; un heurístico común es alejarse del estado de ánimo del momento y considerar qué tan representativo es ese estado para la experiencia afectiva general (Veenhoven, 2005).

Conclusiones

El bienestar subjetivo supone una satisfacción duradera con respecto a la vida en general y sus diferentes dominios; en esta satisfacción intervienen elementos cognitivos y afectivos que median el impacto positivo o negativo de ciertos eventos. Se piensa que características estables de personalidad marcan la manera de reaccionar ante ciertas circunstancias, pero no al grado de no verse ellas mismas alteradas por el medio ambiente.

Junto con la personalidad habría que considerar los valores de la sociedad en que se vive que también definen qué se considera importante o qué se considera exitoso, y en ese sentido habría áreas de la vida y estándares de logros que repercutirían en el sentido de satisfacción con la vida que tiene la gente.

Considerando la problemática de empleo y desempleo, se entiende que factores intrínsecos (como la resistencia psicológica, una de las variables de nuestro estudio) serían mediadores entre la situación de contar o no con un trabajo y la satisfacción con la vida, pero cabría preguntarse hasta qué punto. Los valores sociales también influirían, pero habría que ver en qué sentido y en qué grado (por ejemplo: hasta qué punto el valor del trabajo se impone sobre el valor de la familia, y hasta qué punto cualquiera de los dos influye en la satisfacción de la vida).

Algo interesante en relación con el apoyo social, otra de las variables de nuestro estudio, es que si bien desde la perspectiva del afrontamiento se le considera un amortiguador ante eventos negativos, desde la perspectiva del bienestar subjetivo sería parte de uno de los dominios de la vida que definen la satisfacción. Es decir, se le puede considerar una variable independiente que influye en el bienestar subjetivo, como también se le puede considerar como una propiedad de los dominios de familia y amigos que forman parte del bienestar subjetivo.

2.- Teorías sobre las variables de los modelos explicativos

Empleo

La declaración de los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas incluye al trabajo junto a otros derechos que se consideran necesarios para llevar una vida digna; al empleo se le considera en general como una institución social proveedora de estatus, actividad, contacto social, propósito y felicidad (Van Bruggen, 2000).

Sin embargo, a nivel global, la relación entre empleados y empresas ha cambiado radicalmente en los últimos veinticinco años: la seguridad del empleo se ha visto seriamente afectada por los numerosos recortes de personal, por lo tanto la lealtad de los empleados hacia las empresas se ha deteriorado, las relaciones laborales se han vuelto más transaccionales y la satisfacción laboral ha caído significativamente; sin embargo este tiempo también ha representado un avance en las oportunidades de empleo para las mujeres y las minorías raciales (Gubman, 2004).

Por lo anterior pareciera que los últimos años han visto el apogeo de un sistema de recursos humanos basado en el mercado, en el que no hay seguridad laboral: se contrata a la gente cuando se le necesita y se le despide cuando no se le necesita; contrario al más tradicional sistema de alto compromiso con relaciones a largo plazo (Bonache y Cabrera, 2006), que generaba una antigüedad que, psicológicamente, se traducía en una mayor autoestima, locus de control y optimismo (Landy y Conte, 2004).

Por razón de este sistema de mercado es que al trabajo asalariado en una empresa a tiempo completo y de carácter permanente, se han sumado con más frecuencia otro tipo de relaciones laborales: el trabajo de tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo a través de una agencia de empleo temporal, el trabajo a

través de una compañía de outsourcing (o subcontratación) y el trabajo como agente libre (Bonache y Cabrera, 2006).

En este estado de cosas a la gente se le contrata como capital humano en función de su valor para la empresa y de su escasez en el mercado laboral: si el capital humano es valioso y escaso merece que se le contrate a largo plazo y se invierta en él; si es valioso pero abundante se le contrata a largo plazo pero no se invierte en él; si carece de valor pero es escaso se le contrata, por ejemplo, como consultor o agente libre; y si carece de valor y es abundante se le subcontrata a través de una agencia temporal de empleo (Bonache y Cabrera, 2006).

El valor estratégico de cada empleado lo coloca en el centro o en la periferia de la empresa: hay empleados que forman la elite privilegiada porque son la fuente principal de ideas y de dirección, hay empleados que generan dinero por sus conocimientos y habilidades especializados, y hay empleados que representan básicamente costos para la compañía (Gubman, 2004).

Por todo lo anteriormente expuesto, no sorprende que actualmente el grupo de mayor crecimiento en la industria sea la llamada “fuerza laboral contingente” (Gubman, 2004) que es contratada a través de agencias de empleo temporal como Manpower, considerada por revistas como Time y Fortune como la mayor empleadora de América desde inicios de los noventa. Se ha criticado al apogeo de contrataciones de este tipo por su fomento a la temporalidad y a la precariedad laboral, así como por el abuso que se ha hecho de ellas por parte de las empresas para evitar cumplir con obligaciones legales; sin embargo, estas relaciones atípicas de trabajo también tienen su lado bueno: le permiten a muchas personas conseguir un empleo flexible y desarrollarse profesionalmente a través de la experiencia en una variedad de empresas (Bonache y Cabrera, 2006).

Si estas modalidades de empleo hacen ver los matices que hay que considerar al hablar de la experiencia de tener un trabajo, en el caso de nuestro país la complejidad para tratar este tema aumenta cuando se consideran, por ejemplo, las diferentes categorías y subcategorías de ocupación que define el Instituto

Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2008) para la población económicamente activa: por principio hay que diferenciar entre el sector formal (actividades económicas que se desarrollan en empresas, corporaciones, instituciones públicas y privadas, negocios, agricultura y ganadería) del sector informal (actividades económicas que operan con recursos de los hogares, sin constituirse como empresas); dentro de la población ocupada (quienes realizan una actividad económica para producir bienes y/o servicios) hay que distinguir entre quienes trabajan de manera independiente (negocio propio), quienes trabajan de manera subordinada (dependen de un patrón, jefe o superior) y quienes trabajan por cuenta propia (desempeñan un oficio o profesión sin tener trabajadores a cargo); por el tipo de remuneración hay que distinguir entre quienes reciben un salario y a quienes se les paga a destajo, por comisión, honorarios o propinas; y también hay que considerar a los ocupados que no reciben remuneración, y a los subocupados (que son quienes tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que les permite su ocupación actual).

No obstante esta variedad de ocupaciones, por “empleo” el INEGI (2008) considera la “circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo”, concentrándose este término entonces en la población subordinada.

Como referencia, en el primer trimestre del 2008 se contabilizaron en nuestro país 43,320,677 personas ocupadas, y en el estado de Nuevo León 1,937,961 (de los cuales 1,240,712 fueron hombres y 697,249 mujeres) (INEGI, 2008).

Importancia psicológica de contar con empleo

La literatura de psicología organizacional y de recursos humanos no suele dar cuenta de las diferentes modalidades de ocupaciones o empleos que hemos revisado en el apartado anterior, por lo mismo es importante aclarar que a partir de

este punto el uso de los términos “empleo” y “trabajo” es genérico, con un sesgo a la ocupación remunerada y subordinada dentro de una organización empresarial.

Desde la filosofía, Bertrand Russell (como se cita en Ryff y Singer, 1998) enfatizaba la importancia del trabajo al prevenir contra el aburrimiento y favorecer un sentido de propósito y éxito personal. Sobre la importancia psicológica de contar con un empleo, algunos autores como Pratt y Ashfort (2003) han retomado las ideas de Frankl sobre la búsqueda de significado para aplicarlas al contexto laboral; de acuerdo con estos autores las personas buscan en su trabajo responder a preguntas existenciales amplias como ¿quién soy? y ¿por qué estoy aquí? a partir de las actividades que realizan y del sentido de membresía que tienen con una organización.

Bellah (como se cita en Wrzensniewski, 2003) describe tres orientaciones de búsqueda de significado en el trabajo: verlo como un mero empleo (enfocado en los beneficios materiales), verlo como una carrera (enfocado en el desarrollo que se puede obtener en términos de prestigio y estatus) y verlo como un llamado (enfocado en la autorrealización y la trascendencia), siendo esta última la que más brinda satisfacción.

El significado del trabajo también ha sido conceptualizado en función de la centralidad del trabajo; ésta se refiere al grado en que el trabajo es importante en la vida de una persona en relación con otros dominios (Wrzesniewski, 2003), y ha sido ligada con mayor satisfacción laboral y mayor participación en la toma de decisiones; por ejemplo, en algunos estudios el trabajo ha resultado solamente menos importante que la familia, pero más importante que la recreación, la religión y la comunidad (Harpiz y Snir, 2003); otras investigaciones ligan la satisfacción laboral con la satisfacción con la vida (Diener y Seligman, 2004); sin embargo los resultados de otros estudios apoyan aquella idea de que “nadie se lamentará el día de su muerte de no haber pasado más tiempo en la oficina”, dado que la esfera de las relaciones interpersonales parece ser lo más relevante en la satisfacción con la vida y no tanto los logros laborales (King et al., 2004), por ejemplo amas de casa y jubilados aparecen en algunos estudios con niveles de

satisfacción semejantes a los de las personas que tienen empleo (Veenhoven, 2005).

Otro constructo relacionado con el significado del trabajo es el de involucramiento en el trabajo, el cual ha tenido dos acepciones: una, como el grado en que la autoestima de una persona depende del desempeño de su trabajo, y otra como la centralidad del puesto específico y de su contexto en la autoimagen individual (Peters et al., 1998).

La importancia de contar con un empleo también ha sido abordada comparándolo con el desempleo; el modelo de privación latente de Jahoda (como se cita en Creed y Watson, 2003) propone que el empleo provee a la persona beneficios manifiestos y latentes cuya carencia resiente la persona desempleada; los primeros tienen que ver con obtener ingresos económicos, y los segundos con satisfacer necesidades psicológicas como el tener un tiempo estructurado, tener contacto social fuera de la familia inmediata, ser parte de un propósito colectivo, involucrarse en actividades significativas y tener un determinado estatus social.

Esto no quiere decir que todos los empleos brindan los beneficios a los que se refiere Jahoda: en ciertos trabajos la estructura de tiempo puede ser muy rígida, el contacto con los superiores desfavorable, los propósitos confusos o inaceptables, el estatus del puesto muy bajo, y la actividad aburrida o extenuante (Waters y Moore, 2002).

Una conceptualización semejante a la de Jahoda, la plantea Warr (como se cita en Ball y Orford, 2002); de acuerdo con este autor el trabajo cumple nueve funciones: una es la disponibilidad de dinero, y las otras ocho son: seguridad física, posición social valorada, metas externas, variedad, predictibilidad ambiental, control, contacto interpersonal y oportunidad para utilizar las habilidades propias. Un insuficiente acceso a cualquiera de estas funciones conduce a un reducido bienestar psicológico.

Bienestar y satisfacción laborales

Aunque hay autores que plantean que aún en las condiciones más desfavorables el trabajo cumple una función de soporte psicológico que no obtiene la persona sin empleo (Ball y Orford, 2002), hay estudios que muestran que el bienestar subjetivo de trabajadores en condiciones laborales precarias no es muy diferente del de los desempleados (Artazcoz, Benach, Borrell y Cortés, 2004); de hecho en nuestro país uno de los principales motivos por los que la gente abandona su empleo es por el deterioro de sus condiciones de trabajo (INEGI, 2008).

Se ha definido como bienestar ocupacional a la evaluación positiva que se hace del trabajo que uno tiene, incluyendo las dimensiones afectiva, motivacional, conductual, cognitiva y psicosomática; algunos de sus indicadores son la satisfacción, el compromiso y la motivación (Van Horn et al., 2004).

Warr (como se cita en Van Horn, Taris, Schaufeli y Schreurs, 2004) propone un modelo de salud mental ligado al trabajo, distinguiendo cuatro dimensiones primarias (bienestar afectivo, aspiraciones, autonomía y competencia) y una dimensión secundaria (funcionamiento integrado). El bienestar afectivo tiene que ver con la experiencia de placer y displacer; las aspiraciones con la motivación y la búsqueda de significado; la autonomía con la independencia respecto a las demandas y opiniones de otros; y la competencia con la habilidad para enfrentarse a los problemas con éxito; el funcionamiento integrado son las cuatro dimensiones reunidas que reflejan a la persona como un todo.

Van Horn et al. (2004), combinando ideas de Ryff y de Warr, han propuesto un modelo de bienestar laboral que incluye cinco dimensiones: afectiva, social, cognitiva, psicosomática y profesional. El bienestar afectivo incluye satisfacción laboral, estabilidad emocional y compromiso organizacional; el bienestar social incluye interés por los demás y buenas relaciones con ellos; el bienestar profesional incluye autonomía, aspiraciones y competencia profesional; el bienestar cognitivo incluye capacidad de concentración y de manejo de información; y el bienestar psicosomático tiene que ver con un buen estado de

salud. De acuerdo con sus investigaciones, la dimensión más importante para el bienestar en general es la afectiva.

En cuanto a la satisfacción laboral, desde el marco de las teorías sobre la motivación un trabajo puede ser más o menos satisfactorio en función de las necesidades que cubre: necesidades biológicas básicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización, de acuerdo con Maslow (como se cita en Aamodt, 2004); necesidades de existencia, relación y crecimiento, de acuerdo con Alderfer (como se cita en Aamodt, 2004); necesidades de logros, poder y afiliación, de acuerdo con McClelland (como se cita en Aamodt, 2004); necesidades de autonomía, competencia y vinculación, de acuerdo con Deci y Ryan (como se cita en King et al., 2004); o necesidades de comodidad, estimulación, estatus, confirmación y afecto, de acuerdo con Lindenberg (como se cita en Van Bruggen, 2000).

Otras perspectivas sobre la motivación en el trabajo también han de ser tomadas en cuenta: la teoría de dos factores de Herzberg, en cuanto a la importancia de considerar tanto las condiciones alrededor del trabajo (políticas, administración y supervisión adecuadas) como del trabajo en sí (sentido de logro y de reconocimiento); la teoría de equidad de Adams (como se cita en Robbins, 2002) en cuanto a la percepción de ser tratado con justicia; la de la fijación de metas de Locke (como se cita en Aamodt, 2004 y en Robbins, 2002) en cuanto a tener objetivos específicos, mensurables, realistas y relevantes; la de autoeficacia de Bandura (como se cita en Landy y Conte, 2005), en cuanto al interés por desempeñar tareas que fortalezcan la seguridad en las capacidades propias; la de la motivación intrínseca de Thomas (como se cita en Robbins, 2002), en cuanto a realizar una actividad en la que haya libertad de decisión, competencia, sentido y progreso; y la de flujo de Csikszentmihalyi (como se cita en King et al., 2004 y en Robbins, 2002) en cuanto a la oportunidad de tener en el trabajo experiencias altamente gratificantes relacionadas con realizar una actividad.

Otros planteamientos explican la satisfacción en función de las expectativas de la persona; por ejemplo, para Vroom (como se cita en Aamodt, 2004) depende de la

relación percibida entre esfuerzo y resultados, y entre resultados y recompensas valoradas por la persona; y para Büssing (como se cita en Landy y Conte, 2005) depende de la concordancia entre las aspiraciones de la persona y lo que ésta cree que obtiene en su trabajo.

Desde la perspectiva del diseño del trabajo, el planteamiento más conocido es el modelo de características del puesto de Hackman y Oldham (como se cita en Torracó, 2005), quienes plantean cinco dimensiones que hacen que un trabajo sea satisfactorio: variedad, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación; otras perspectivas son la de la acción de Frese y Zaps (como se cita en Kompier, 2005) que plantea que un trabajo satisfactorio debería cubrir un proceso completo de acción (establecimiento de objetivos, planeación, toma de decisiones, monitoreo y retroalimentación) en el que se vean involucradas competencias físicas e intelectuales; y el modelo vitamínico de Warr (como se cita en Kompier, 2005) que propone que hay características del trabajo que, como las vitaminas A y D, son idóneas en un nivel moderado (control personal, oportunidad para desarrollar habilidades, metas, variedad, claridad y contacto social), mientras otras son idóneas en un nivel alto, como las vitaminas C y E (dinero, seguridad física y prestigio social).

Un efecto de la satisfacción laboral es el compromiso organizacional (también conocido como arraigo laboral) que es el apego psicológico y emocional que siente un individuo hacia una organización; incluye: aceptación y confianza en los valores de la organización, la voluntad de esforzarse para colaborar en el logro de sus objetivos y un fuerte deseo de permanecer en ella; se han distinguido tres formas de compromiso: afectivo (por apego emocional), normativo (por un sentido de obligación moral o de reciprocidad) y de continuidad (por necesidad de trabajar o por el “costo” que supondría renunciar), siendo la primera la más relacionada con la retención (Aamodt, 2004; Landy y Conte, 2005).

Pese a que hemos visto todos los factores contingentes que explican la satisfacción, es importante mencionar que también hay investigaciones que la entienden como un efecto de evaluaciones centrales que hacen las personas

acerca de sus vidas, y que están influidas por factores personales como la autoestima, la afectividad, el locus de control y la ausencia de neurosis (Landy y Conte, 2005).

Estrés laboral

Así como el trabajo puede ser fuente de satisfacción, también sabemos que en muchos casos es motivo de úlceras, alta presión arterial, depresión, infartos o muerte; al estrés se le conoce como un “asesino silencioso” ya que actúa imperceptiblemente en el sistema inmunológico (ya sea de forma constante o por acumulación de eventos) debilitando al organismo con consecuencias desastrosas (Aamodt, 2004).

Ya en la escala de Holmes y Rahe (como se cita en Taylor, 2003) se incluyen dentro de los diez eventos vitales más estresantes distintas situaciones laborales como lo son los cambios de área, de responsabilidades y de condiciones de trabajo, así como los problemas con el jefe.

Incluso desde recién graduados, los jóvenes encuentran algunas de sus mayores preocupaciones en el enfrentarse a la realidad laboral, ir a entrevistas y adaptarse a su primer trabajo; ya más adultos y con una cierta continuidad laboral sus preocupaciones giran en torno a la posibilidad de cambios organizacionales, balancear las demandas familiares y laborales, ser reubicados en otra ciudad o país, tener una carga excesiva de trabajo, mantenerse en un trabajo monótono, no sentirse bien pagados, combinar trabajo y estudios, entre otras cosas (Aamodt, 2004).

Aunque en comparación con estar desempleado, la persona que tiene un trabajo pareciera estar en una situación opuesta en términos de bienestar, los cada vez más frecuentes recortes de personal hacen que muchos empleados sientan incertidumbre sobre la permanencia de sus puestos, y como ya señala Taylor

(2003) la anticipación a ciertos estresores puede ser incluso más estresante que su misma ocurrencia.

En los últimos años tres fenómenos relacionados con el estrés han llamado la atención: el workaholismo (o adicción al trabajo), que es la necesidad exagerada de trabajar al grado en que se pone en riesgo la salud, la felicidad personal, las relaciones interpersonales y el funcionamiento social (Harpaz y Snir, 2003); el burnout, que es el síndrome de fatiga emocional, despersonalización y reducidos logros personales que ocurre en un trabajo (Schaufeli y Buunk, 2003); y el mobbing, que es el acoso moral o la violencia psicológica que ocurre en el contexto laboral (Martínez Selva, 2004).

Aunque para las empresas un cierto nivel de estrés genera productividad, en grados extremos hace que la gente se sienta desganada, frustrada y que actúe con cinismo y desapego, aparte de que está relacionado con indicadores de ausentismo y rotación, costos de servicios médicos y uso de alcohol y drogas (Aamodt, 2004). De acuerdo con el modelo de demandas-control-apoyo de Karasek (como se cita en Kompier, 2003), el estrés negativo se da por un incremento de la demanda laboral junto con un decremento del control personal y del apoyo social, pero si el incremento de demanda laboral se da a la par del control personal y del apoyo social se genera un estrés positivo; este planteamiento guarda semejanza con la perspectiva cognitivo-transaccional del estrés de Lazarus (como se cita en Frydenberg, 2002 y en Schwarzer y Taubert, 2002), quien describe el estrés como el desajuste entre las demandas de una situación y la evaluación del individuo de los recursos con los que cuenta para enfrentarla.

Burke (2002) ha propuesto un modelo de estrés organizacional que incluye los siguientes elementos: en un extremo el ambiente organizacional y en el otro los efectos en el bienestar subjetivo y la salud física, mediados por las características de personalidad y la evaluación cognitiva, reacciones al estrés y conducta de afrontamiento de la persona. En el aspecto de ambiente organizacional considera:

condiciones intrínsecas al puesto, roles, desarrollo de carrera, relaciones sociales, estructura organizacional y clima organizacional.

Tres características de los puestos se han planteado como generadoras de estrés negativo: la ambigüedad de rol (las tareas y estándares de desempeño no son claros), los conflictos de rol (la incompatibilidad entre las expectativas personales y las tareas que se realizan, o la incompatibilidad entre dos o más roles) y la sobrecarga de rol (la falta de habilidades, recursos o tiempo suficientes para realizar una tarea) (Landy y Conte, 2005). En cuanto a los conflictos de rol, se ha hecho ver que hay mujeres para las que combinar las tareas del hogar con el trabajo resulta muy estresante, pero que también hay mujeres que se ven beneficiadas por realizarse en ambas facetas de su vida, siempre y cuando cuenten con flexibilidad de horarios, buen nivel de ingresos, ayuda doméstica y apoyo de sus maridos (Taylor, 2003).

A un nivel organizacional más amplio, otros factores generadores de estrés son: la falta de ajuste entre la persona y las exigencias y valores de la empresa, un ambiente físico inseguro o incómodo, malas relaciones sociales y un ambiente político maquiavélico (Aamodt, 2004).

Al margen de estas explicaciones basadas en factores extrínsecos, también hay la predisposición al estrés debida a características de personalidad, el ejemplo más claro son las personas Tipo A (impacientes, ferozmente competitivas, hostiles y acostumbradas a hacer muchas cosas al mismo tiempo) (Robbins, 2002); pero hay una variedad de personalidades que favorecen el estrés: quienes quieren siempre quedar bien con todos, quienes buscan incesantemente más responsabilidades, quienes se exigen demasiado, quienes son exageradamente críticos o severos con los demás, quienes viven preocupados por insignificancias, quienes cargan con sus resentimientos, e incluso quienes toman al principio todo a la ligera y hacen que los problemas crezcan. Por otra parte, también hay que considerar el género ya que hay investigaciones que muestran que las mujeres sufren de más estrés y depresión que los hombres (Aamodt, 2004).

Para manejar apropiadamente el estrés se ha recomendado, a nivel individual, hacer ejercicio, cuidar la alimentación, dormir bien, no fumar, divertirse, hablar con la familia y con los amigos, utilizar técnicas de relajación, meditar, administrar mejor el tiempo y actuar proactivamente. A nivel organizacional, ya sea siendo flexibles en horarios o brindando ciertos servicios, se recomienda facilitarle a los empleados la atención de sus pendientes personales, el cuidado de sus hijos pequeños o de sus padres, si son ya adultos mayores (Aamodt, 2004); cuidar las condiciones ergonómicas y de diseño del trabajo, respetar los horarios de comida y descanso, promover actividades recreativas y favorecer un clima de apoyo social dentro de la empresa (Kompier, 2003).

Conclusiones

Si bien tener empleo supone un estatus social favorable en comparación con no tenerlo, para que verdaderamente sea un factor de bienestar subjetivo tendríamos que considerar hasta qué grado cumple con los beneficios manifiestos y latentes que propone Jahoda (como se cita en Creed y Watson, 2003), y con las características de un trabajo satisfactorio en los términos de Hackman y Oldham (como se cita en Torraco, 2005), por mencionar dos perspectivas. Otros aspectos son la centralidad del trabajo y el involucramiento en el trabajo que refieren el grado de importancia que lo laboral tiene en la vida de una persona en comparación con otras esferas.

Por último hay que considerar el estrés laboral, ya sea atribuible a la organización, al tipo de puesto que se tiene o a características de personalidad, el cual también influye en la experiencia de empleo.

Terminación laboral

Psicólogos organizacionales han comparado la pérdida de un trabajo con un rompimiento amoroso o un divorcio no deseado de consecuencias devastadoras (Landy y Conte, 2004), incluso se le ha abordado en obras de psicología clínica que tratan el tema del duelo, en las que se le considera como un factor de riesgo psicopatológico y psicosomático, tanto para quien lo sufre directamente como para su familia como sistema (Tizón, 2004).

El proceso de despido

Aunque ciertamente el desempleo puede ser un hecho traumático, y aunque no hace muchos años en algunos países ser despedido era un evento “inesperado y que le ocurre solamente a un pequeño número de individuos” (Heller, Price y Hogg, 1990, p. 493), la realidad actual es que los recortes de personal se han vuelto cada vez más familiares, tanto que la literatura organizacional se ha ocupado cada vez más de lo que en inglés se conoce como downsizing (adelgazamiento organizacional), es decir, la eliminación planeada de puestos o posiciones jerárquicas de una organización, ya sea por reducción de trabajo, eliminación de funciones, eliminación de unidades organizacionales (como plantas y sucursales) y estrategias de reducción de costos; al downsizing suele asociársele con el declive económico de una empresa, pero también puede ser una medida proactiva ante un escenario de competencia amenazante (Peters et al., 1998). De hecho la mayoría de las empresas que llevan a cabo esto no pasan por problemas económicos y es posible que sea más bien una respuesta a las presiones de los accionistas para maximizar sus ganancias (Aamodt, 2004).

Junto con el downsizing también hay que considerar los efectos de la reingeniería de procesos que llevan muchas organizaciones; ésta es una perspectiva radical de reestructura organizacional que también ha supuesto pérdida de empleos (Torraco, 2005), pero a diferencia del downsizing su enfoque es más hacia la

eficiencia de métodos, recursos y flujos de trabajo (Campion, Mumford, Morgeson y Nahrgang, 2005).

Como referencia, de acuerdo con estadísticas del INEGI (2008) correspondientes al primer trimestre de este año, en nuestro país los principales motivos de pérdida de empleo son precisamente los recortes de personal y la terminación del trabajo (aunque en este último caso queda abierto si se refiere a la cancelación del puesto o a la naturaleza eventual del trabajo).

Pese a su frecuencia como medida organizacional, ya está bien documentado que, en general, los recortes de personal no han tenido los beneficios esperados ni en ganancias ni en productividad, y sí han acarreado una baja en la moral y el compromiso laboral de los empleados, así como problemas de estrés por sobrecarga de trabajo (Peters et al., 1998), temor a correr riesgos, escepticismo, inseguridad e insatisfacción (Aamodt, 2004).

Una fuerte crítica que se ha hecho a las organizaciones es que solamente un mínimo de ellas consideran otras alternativas de reducción de costos además de los despidos masivos. Aamodt (2004) y Bonache y Cabrera (2006) enumeran algunas alternativas: congelar contrataciones, negociar retiros anticipados, manejar una parte del sueldo como percepción variable, hacer transferencias geográficas, reducir horarios, dividir una semana de trabajo entre dos personas, y eliminar horas extras, entre otras opciones; pero otros autores de negocios, tan reconocidos como Hamel y Prahalad (1996), se quejan más bien de la pobreza imaginativa que muchos directores de empresas muestran al simplemente recortar recursos y no ser capaces de aprovecharlos creativamente en tiempos de crisis (incluso a este afán desmedido de reducción de personal le llaman “anorexia empresarial”).

Si finalmente la decisión es recortar personal, conviene saber que cuando a una persona se le informa que va a ser despedida suele pasar por un proceso de cinco fases: en primer lugar, la negación del hecho (“debe haber algún error”); en segundo lugar, un sentimiento de culpa (“debí haberme esforzado más”); en tercer

lugar, resentimiento hacia la empresa (“de mejores lugares me han corrido”); en cuarto lugar, miedo (“¿y ahora qué voy a hacer?”); y en quinto lugar, aceptación (“ya ni llorar es bueno, ahora a echarle ganas”) (Aamodt, 2004; Peters et al., 1998).

Es muy importante que la organización planee bien el proceso de despido, que seleccione a los empleados de acuerdo con algún criterio (antigüedad, desempeño, nivel salarial o determinadas necesidades organizacionales), que brinde apoyo y que comunique esta situación de la mejor manera: hacerlo en persona, ya sea a nivel individual o grupal, con anticipación y brindando información concreta sobre la razón del recorte, las alternativas que se consideraron antes de tomar esa decisión, el tiempo y la forma en que se va a llevar a cabo, quiénes serán despedidos y qué ayuda se les proporcionará (Aamodt, 2004).

Algunos autores sugieren que las víctimas de los despidos les informen a sus familiares de inmediato, que evalúen las razones de la pérdida de su empleo, que reconozcan las emociones que experimentan (y busquen ayuda psicológica si lo creen necesario), que si es propicio tomen un pequeño descanso antes de iniciar la búsqueda de un nuevo empleo, y que planeen un curso de acción y lo sigan con determinación (Aamodt, 2004).

En cuanto a los “sobrevivientes” se recomienda propiciar la comunicación con ellos, darles en lo posible un nivel de certidumbre sobre su seguridad laboral y favorecer el apoyo por parte de sus superiores inmediatos; sin embargo algo que resulta crucial para ellos es la manera en que la empresa maneja los recortes de personal, por eso también es que hay que hacer esto de la manera más correcta, profesional y decente posible (Aamodt, 2004).

Afortunadamente muchas grandes compañías que han recortado personal también han considerado brindar apoyo de outplacement (ayudar a la persona a recolocarse en un nuevo trabajo); típicamente éste incluye apoyo emocional, consejería laboral y consejería de carrera profesional, la intención es ayudar a la

persona a manejar emocionalmente su despido y a encontrar un nuevo trabajo, evaluándola y retroalimentándola sobre su perfil de personalidad, habilidades e intereses; analizando con ella la situación del mercado laboral; ayudándola a preparar su currículum y a manejarse bien en las entrevistas; y asesorándola en la toma de decisiones sobre oportunidades laborales que se le presenten (Peters et al., 1998).

Los servicios de outplacement pueden ser brindados por la propia compañía o por una compañía externa, suelen abarcar de dos semanas hasta poco más de un año y medio, y se ha demostrado que son efectivos para ubicar a la persona en un nuevo trabajo; para la empresa además tiene como beneficios facilitar el proceso de separación, reducir las reacciones hostiles de quienes son despedidos y enviar un mensaje positivo para quienes se quedan (Peters et al., 1998).

No toda la gente ha salido de su empleo por razones de downsizing, hay quienes son despedidos en lo individual por bajo desempeño, deshonestidad, faltas al reglamento, conflictos interpersonales, faltas a la moral, irresponsabilidad o actos de violencia. Aamodt (2004) sugiere en estos casos que la persona que vaya a manejar la salida se asegure del apego a los procedimientos legales y de lo que la empresa está dispuesta adicionalmente a otorgarle a la persona; realizar la entrevista en un lugar privado y de preferencia neutral; ser directa y clara sobre las razones del despido; si así corresponde, mostrarse agradecida por los servicios prestados y brindarle ayuda; en general ser breve y profesional, sin aspirar a hacer de la entrevista un momento agradable. En relación con sus compañeros de trabajo, se recomienda realizar el despido de la persona al inicio de la semana en lugar del último día de la misma, esto para no favorecer que el fin de semana sea utilizado por el despido para comunicarse con sus compañeros y ponerlos en contra de la empresa; igualmente se aconseja que ésta no despotrique en contra de la persona despedida con sus excompañeros.

El proceso de renuncia y sus motivos subyacentes

Aunque los casos de despido por desempeño son a veces difíciles de manejar, son las renuncias o el abandono voluntario del trabajo lo que más les preocupa a las organizaciones, ya que estas salidas inesperadas suponen en principio pérdidas de productividad, costos de reclutamiento para encontrar reemplazo y nuevos requerimientos de capacitación (Aamodt, 2004); sin embargo hay que distinguir entre renuncias funcionales y disfuncionales, en cuanto a si la persona que se retira es o no valiosa para la empresa, y entre renuncias evitables o inevitables, en cuanto a la posibilidad de retener o no a la persona (Peters et al., 1998). Por otra parte, las renuncias aunque indeseadas tienen su lado bueno: ahorran costos por despidos, y abren vacantes para promociones internas y para contratar talento innovador (Bonache y Cabrera, 2006).

Tradicionalmente se ha considerado a la renuncia como un proceso psicológico intencional en el que la persona estima la deseabilidad y facilidad de dar por terminada una relación de trabajo; el proceso típico supone una insatisfacción con el trabajo actual, la identificación y evaluación de otras alternativas laborales, la decisión de renunciar y el acto mismo de renuncia. Sin embargo este esquema no siempre se cumple, por ejemplo: muchas personas no necesariamente están insatisfechas pero reciben propuestas de trabajo más atractivas, o muchas otras toman la decisión sin considerar las opciones de trabajo disponibles, y es que hay quienes en estas situaciones actúan de manera más impulsiva (prácticamente escapan de la compañía) y hay quienes son más calculadores (Peters et al., 1998).

La decisión de renunciar se facilita si la persona carece de arraigo a su puesto o a la empresa por falta de vínculos sociales, por falta de ajuste, o porque no representa una pérdida significativa en términos de inversión (por ejemplo, si la persona tiene poco tiempo en la compañía o no ha logrado obtener prestaciones de importancia) (Bonache y Cabrera, 2006).

En la literatura organizacional algunos de los motivos que son mencionados para abandonar un empleo son: falta de entendimiento con el equipo de trabajo debida a una excesiva heterogeneidad de sus integrantes (Peters et al., 1998), falta de oportunidades de desarrollo, sobrecarga de trabajo, desacuerdos con el jefe, percibir inequidad y tener un trabajo monótono; las razones de tipo económico al parecer dependen mucho del nivel de puesto (Bonache y Cabrera, 2006).

En nuestro país, las estadísticas del INEGI (2008) correspondientes al primer trimestre de este año muestran como motivos de abandono más comunes: superarse, seguir estudiando, condiciones laborales deterioradas, conflictos laborales y, en el caso de las mujeres, casarse o estar embarazada.

Conclusiones

El impacto de la terminación laboral depende en parte de si se trata de un recorte de personal, de un despido individual o de una renuncia voluntaria, y especialmente en los dos primeros casos también de cómo la organización manejó el proceso. Considerar estas distintas modalidades es importante porque en el caso del recorte se le atribuye el despido a la organización, en el caso del despido individual se le atribuye al desempeño u honestidad de la persona despedida, y en el caso de la renuncia se le atribuye a una decisión voluntaria (aunque también puede atribuirse a condiciones laborales negativas), influyendo esto en la autoestima de cada caso, y aparte cada una de éstos puede suponer una diferente compensación económica.

Desempleo

Como hemos visto las personas pueden encontrarse sin empleo por haber sido víctimas de algún recorte de personal, por haber sido despedidas por razones de desempeño o un comportamiento inapropiado o por haber ellas mismas

renunciado a su trabajo; pero también hay personas que por primera vez buscan insertarse en el mundo laboral y no encuentran opciones porque las compañías tienen congeladas las contrataciones o requieren experiencia de trabajo, hablamos por ejemplo de los jóvenes recién egresados; para algunos autores como Landy y Conte (2004) buscar trabajo por primera vez, por más difícil y frustrante que pueda ser, no es lo mismo que haber pasado por una experiencia de despido de la que hay que sobreponerse; algo similar aplica para la gente que renuncia, por eso es que el término de “desempleo” suele restringirse a quienes han sido desocupados por una organización involuntariamente; por ejemplo Crowley, Hayslip y Hobdy (2003) se refieren a él como un “retiro involuntario del lugar de trabajo debido a recortes, cierres de plantas, despidos, u otros tipos de terminación laboral”.

En nuestro país, el INEGI (2008) utiliza el término “desocupados” para referirse a las personas no ocupadas que buscan activamente incorporarse a alguna actividad económica, y comprende tanto a quienes tienen experiencia de trabajo previa como a quienes no cuentan con ella; distingue a esta población de la “no económicamente activa” (no realizan una actividad económica ni buscan realizarla), de la “disponible para trabajar” (no trabajan ni buscan activamente incorporarse a alguna actividad económica por considerar que no tienen oportunidades, pero sí tienen interés) y de la “no disponible para trabajar” (no trabajan, ni buscan activamente incorporarse a una actividad económica y no tienen interés).

Como vemos, uno de los elementos a considerar para definir a alguien como desempleado es el interés que tiene en incorporarse a un trabajo y estar buscándolo activamente; es un hecho que este interés puede irse mermando conforme pasa el tiempo y no se ven resultados favorables (el conocido y fatídico “le hablamos luego”), pero como señalan Ball y Orford (2002) también hay que tomar en cuenta que puede haber resistencia de muchas personas a aceptar un trabajo debido a una pobre retribución económica, que genera un sentimiento de injusticia y un temor a “claudicar”; en esto influyen las experiencias previas que dan un marco para considerar que ciertas oportunidades laborales son

inaceptables por explotadoras o por una falta de valor inherente; cuando empresas con vacantes o alta rotación se quejan de la falta de interés de la gente en trabajar, es posible que se esté desestimando que los desempleados buscan oportunidades de realización personal y expresión individual en un trabajo y que no las encuentran en las oportunidades laborales disponibles.

Precarias condiciones de trabajo explican que en ciertas investigaciones no se encuentre diferencia en el bienestar de empleados comparándolo con el de desempleados; tal es el caso de estudios en los que el bienestar de trabajadoras obreras se asemeja al de las mujeres sin empleo (Artazcoz et al., 2004). Otro factor a considerar es la cada vez mayor tendencia a que las relaciones de trabajo sean temporales, lo que vuelve menos nítida la línea divisoria entre empleados y desempleados (Landy y Conte, 2004).

Como referencia, de acuerdo con datos del INEGI (2008) el primer trimestre de este año hubo en nuestro país 1,779,344 personas desocupadas, y en Nuevo León 93,313 (de las cuales 50,812 fueron hombres y 42,501 mujeres). A nivel nacional el porcentaje de desocupación promedio en los primeros seis meses del año fue de 3.67, tomando en cuenta la población económicamente activa.

Etapas del desempleo y el factor tiempo

Aunado al proceso que ya hemos visto sigue una persona al enterarse de su despido, también está el modelo clásico de fases de desempleo de Lazarsfeld y Eisenberg (como se cita en Cassidy, 2001) que establece que el desempleado pasa por cuatro etapas básicas: shock, optimismo, pesimismo y aceptación, a través de un periodo de seis a nueve meses. Algunas investigaciones recientes respaldan parcialmente este modelo: primero, hay quienes en consonancia con un primer momento de “shock”, han encontrado que es al principio cuando la pérdida de una estructura de tiempo más se resiente (Waters y Muller, 2003); la etapa de “optimismo” concuerda con lo que otros autores refieren como una “luna de miel”

(Isaksson, Johansson, Bellaagh y Sjöberg, 2004), dado que al principio el desempleo puede ser visto como algo transitorio e incluso como una oportunidad para relajarse por un tiempo; la etapa de “pesimismo” coincide con los reportes de disminución de expectativas y de esfuerzo tras una búsqueda de empleo infructuosa, la cual hace crisis alrededor de los tres meses (Kulik, 2001); y la etapa de “aceptación” con la adaptación que autores como Warr y Jackson (como se cita en Waters y Muller, 2003) plantean se da alrededor de los seis meses, sin mayor declive posterior en el bienestar de la persona; esto último concuerda con investigaciones que han encontrado que el mayor impacto del desempleo es inmediato y va disminuyendo con el tiempo (Kim-Prieto et al., 2005), y con la teoría de que la reducción del estrés en desempleados de largo tiempo va aparejada con la disminución del interés en conseguir un trabajo (Kulik, 2001).

A pesar de que en los estudios referidos la preocupación por el desempleo parece irse apagando poco a poco, otras investigaciones han encontrado mayor malestar en los desempleados que tienen más de un año sin trabajo (Cassidy, 2001; Diener y Seligman, 2004) y esta variable de la duración del desempleo se ha visto más influyente que la edad y el género de las personas (Kulik, 2001). Una investigación relacionada con este tema encontró que los efectos de la privación financiera no eran significativos en desempleados que tenían de seis meses a un año sin trabajo, pero sí cuando ya se habían acumulado hasta dos años de inactividad laboral; es posible que la necesidad de ciertos gastos no se noten en un inicio pero sí posteriormente (por ejemplo, gastos de mantenimiento de un carro o de una casa) (Waters y Muller, 2003).

En relación con el efecto que puede tener un desempleo de largo plazo, Hobfoll plantea que el proceso para afrontar esta situación supone una inversión de recursos susceptibles de agotarse: si una persona pierde su trabajo una alta autoestima puede ayudar, pero ésta pelagra si la desocupación continúa (Hobfoll y Stephens, 1990). De acuerdo con la teoría de la conservación de recursos de este autor (como se cita en Greenglass, 2002 y en Harris, Harris y Harvey, 2007), hay cuatro categorías de recursos que se buscan proteger y utilizar ante una situación

como el desempleo: condiciones (eje: posición social), energía (eje: esfuerzo), objetos (eje: posesiones) y características personales (eje: autoestima).

Aunque vemos que hay evidencias de un proceso de “aceptación” y, en contraposición, evidencias también de un mayor malestar en el desempleo de largo plazo, hay igualmente estudios que no han encontrado una relación significativa de la duración del desempleo con el bienestar subjetivo (Artazcoz et al., 2004; Landy y Conte, 2004; Van Bruggen, 2000), lo que supone inconsistencia empírica sobre este punto en particular.

Tampoco hay un acuerdo con respecto a lo que se considera desempleo de corto, mediano y largo plazo. Hay investigadores que toman como referencia nueve meses para distinguir ampliamente entre un desempleo de no largo plazo y uno de largo plazo (Isaksson, Johansson, Bellaagh y Sjöberg, 2004; Kokko, Bergman y Pulkinnen, 2003; Van Bruggen, 2000); otros consideran desempleados de largo plazo a quienes tienen un año o más sin trabajo (Ball y Orford, 2002; Goddard, Patton y Creed, 2001; Lucas, Clark, Georgellis y Diener, 2004); y en los extremos, hay quienes consideran desempleo de largo plazo a partir de los seis meses (Bolam y Sixsmith, 2002) y hay quienes investigan incluso diferencias entre desempleados que tienen dos, cinco o diez años sin trabajo (Vansteenkiste, Lens, De Witte y Feather, 2005).

Teorías sobre la conducta de búsqueda de empleo

Ya veíamos que uno de los elementos que definen al desempleado es la búsqueda activa de un nuevo trabajo; Engbersen (como se cita en Van Bruggen, 2000) plantea que hay diferentes reacciones ante el desempleo que influyen en el comportamiento de búsqueda: conformismo, ritualismo, retraining, comportamiento emprendedor, comportamiento calculador y autonomía; por ejemplo, los desempleados “conformistas” son quienes continúan aplicando a trabajos a pesar de los rechazos que encuentran, los desempleados

“emprendedores” son quienes se hacen de ingresos de manera informal o ilegal en tanto encuentran trabajo, etc. (Ball y Orford, 2002).

Ciertas características de personalidad se han relacionado con el desempleo (Jahoda, 1992), específicamente la timidez al estar relacionada con problemas de desempeño estudiantil, lo que a su vez está relacionado con menores oportunidades de encontrar empleo en el mercado laboral (Kokko et al., 2003).

Por su parte, Alonso (2003) realiza una investigación en la que obtiene las diez mayores dificultades que creen tener personas desempleadas para encontrar trabajo: falta de experiencia, escasez de oportunidades, falta de formación, no saber cómo actuar en una entrevista, no saber inglés, no saber de computación, no tener habilidades para buscar trabajo, ser muy nervioso, ser tímido y no empatarse su forma de ser con un puesto; por otra parte, este mismo autor revisa diferencias en optimismo y pesimismo en la búsqueda de empleo, descubriendo por ejemplo que los solteros, los que tienen estudios superiores y los que tienen experiencia laboral acorde con sus estudios son los que se muestran más optimistas, y por lo tanto se dedican menos tiempo a buscar empleo.

Así como los estudios que se han mencionado, la mayoría de las investigaciones realizadas sobre desempleo son más descriptivas que guiadas por una teoría formal que explique los procesos psicológicos involucrados, sin embargo poco a poco han ido surgiendo investigaciones que tratan de aplicar teorías más generales al tema (Vansteenkiste et al., 2005), como las que a continuación se detallan.

La teoría del valor de la expectativa de Feather (como se cita en Van Hooft, Born, Taris, Van Der Flier y Blonk, 2004), aplicada a la búsqueda de empleo, plantea que ésta está influida por la valencia positiva o negativa de tener un empleo, junto con las expectativas sobre las oportunidades de conseguirlo; dos clases de expectativas están involucradas: expectativas acerca de la propia eficacia para conseguir un empleo, y expectativas de que la conducta de búsqueda conduce a un empleo. Al margen de las expectativas, se reconoce que las presiones

financieras y la culpa o vergüenza por estar sin trabajo pueden llevar a la búsqueda de empleo (esto ocurre por ejemplo con quienes tienen un valor alto por el trabajo); por otra parte altas expectativas de conseguir un empleo debidas a un mercado laboral amplio pueden hacer que las personas se esfuercen menos en conseguirlo (Vansteenkiste et al., 2005).

De acuerdo a la teoría de la conducta planeada de Fishbein y Ajzen (como se cita en Van Hooft et al., 2004), la intención de buscar trabajo antecede al comportamiento de búsqueda, y esta intención está influida por el grado en que la búsqueda de empleo tiene una valencia positiva o negativa para la persona, por la percepción de la presión social que se tiene para buscar empleo, así como por la confianza de la persona en su habilidad para realizar actividades de búsqueda.

De acuerdo con la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (como se cita en Vansteenkiste et al., 2005), hay dos tipos de motivación para buscar empleo: buscarlo como una elección autónoma y personal, o buscarlo por sentirse presionado socialmente. El comportamiento autónomo puede ser explicado por dos clases de motivación: la intrínseca (la búsqueda de empleo es en sí misma gratificante) o identificada (la búsqueda de empleo es importante para conseguir un empleo deseado); por otra parte el comportamiento controlado puede ser externamente regulado (la búsqueda de empleo para conseguir dinero o evitar problemas familiares) o introyectado (la búsqueda de empleo para sentirme mejor o no sentirme avergonzado). Un supuesto de esta teoría es que la motivación autónoma es preferible a la motivación controlada en lo que respecta a efectividad, persistencia y bienestar subjetivo.

Desempleo y bienestar subjetivo

Estudiar el bienestar en relación con la problemática actual de empleo y desempleo coincide con la postura de Tajfel (como se cita en Blanco y Díaz, 2005) en el sentido de que la psicología debe incluir un interés por el funcionamiento

psicológico y los acontecimientos sociales a gran escala. En nuestra sociedad, como en la vasta mayoría de las sociedades, el empleo es la base para ganarse la vida y ser respetado, por lo que el impacto de su pérdida rebasa las meras repercusiones económicas (Schwarzer, Hahn y Fuchs, 1996).

Aunque no todas las experiencias de desempleo son negativas (algunos estudios reportan participantes que describen su situación como una oportunidad de comenzar otra actividad y operar un cambio, e incluso hay quienes lo toman con alivio en contraste con el ajetreo laboral en el que se encontraban) (Westman, Etzion y Horovitz, 2004), el impacto negativo del desempleo sobre la salud física y psicológica ha sido bien documentado por numerosas investigaciones (de hecho Holmes y Rahe lo consideran entre los diez eventos vitales más estresantes [como se cita en Taylor, 2003]): se la ha relacionado con depresión, ansiedad (Waters y Muller, 2003), dolores de cabeza, migrañas, dolores de pecho, dolores de espalda, asma, úlceras, irritabilidad, temor a envejecer, abuso de alcohol (Valent, 2000), desórdenes mentales (afectivos, fóbicos y psicósomáticos) (Ludermir y Lewis, 2003), abuso infantil (Vansteenkiste et al., 2005), rechazo a recibir atención médica (Comino et al., 2003) y suicidio (Cassidy, 2001). También se ha comparado a quienes tienen un trabajo formal con quienes, por motivos de desempleo, se ven obligados a ganarse la vida a través de empleos informales, encontrándose en éstos mayor pesimismo, incertidumbre y desórdenes mentales (Ludermir y Lewis, 2003).

Desde la óptica del bienestar subjetivo, que algunos autores proponen como relativamente estable, ha llamado la atención que el desempleo afecte la satisfacción con la vida en el largo plazo, incluso aun cuando la persona ya se encuentre con trabajo (Lucas et al., 2004). Algo semejante sucede con el sentido de coherencia de la persona, que se basa en elementos de control y predecibilidad, el cual también se ve afectado por el desempleo en un largo plazo (Feldt, Leskinen y Kinnunen, 2005). También se ha encontrado que la experiencia repetida de desempleo genera mayor malestar y que supone un menor apoyo social (Cassidy, 2001). Este tipo de evidencias se contraponen con otras

investigaciones que reportan que el reemplazo revierte prácticamente los efectos del desempleo en el bienestar subjetivo (Taylor, 2003).

De todas las repercusiones del desempleo, una de las más comunes es el deterioro en la autoestima; por una parte debido al recorte en el flujo de ingresos de la persona, y por otra por el efecto negativo en la identidad social (Waters y Moore, 2002), ya que la categoría de “desempleado” envuelve culpa y estereotipos negativos (Cassidy, 2001).

De hecho más allá de lo individual, el desempleo afecta a familias y a comunidades enteras (Cassidy, 2001) (incluso la gente que trabaja en agencias de colocación –obviamente con intenso trato con desempleados- sufre más malestar psicológico que quienes trabajan en otras ocupaciones) (Goddard et al., 2001); aunque es pertinente observar que en regiones en las que está más extendido, el desempleo tiene menor repercusión en el bienestar individual en comparación con regiones en las que existe poca desocupación (Diener y Seligman, 2004).

En cuanto a las relaciones personales, se ha visto que el desempleo afecta en la relación matrimonial por su impacto directo en el estado de ánimo de la persona desempleada; ya desde los estudios pioneros de Komarovsky (como se cita en Grant y Barling, 1994) en la década de los cuarenta se hacía notar la menor actividad sexual de la pareja como resultado de la disminución en el respeto de las mujeres por sus maridos desocupados. Pero también las esposas de hombres desempleados muestran síntomas depresivos por un efecto de transmisión que funciona a través de mecanismos de empatía, intercambios personales y estresores compartidos (Westman et al., 2004).

Una de las variables psicológicas que se ha propuesto que influyen en el impacto del desempleo es la atribución causal; de acuerdo con las investigaciones de Feather y sus colaboradores (como se cita en Grant y Barling, 1994) quienes atribuyen su desempleo a condiciones externas estables y globales son más propensos a experimentar depresión; sin embargo hay estudios que han

encontrado que la atribución externa libera de responsabilidad a algunos desempleados.

Otra variable es la centralidad del trabajo en la vida de una persona, la cual se considera un valor relativamente estable y parte de la identidad personal; las personas que le dan un valor muy alto al trabajo sufren más por el desempleo y buscan salir de su situación con mayor afán; sin embargo constantes frustraciones para encontrar empleo y una prolongada inactividad laboral pueden ir minando esta centralidad (Isaksson et al., 2004).

La pérdida de beneficios latentes y manifiestos del empleo

De acuerdo con el modelo de privación latente de Jahoda (como se cita en Creed y Watson, 2003), la pérdida de los beneficios latentes del empleo (estructura de tiempo, contacto social, propósito colectivo, actividades significativas y estatus social) afecta significativamente el bienestar subjetivo de los desempleados, siendo la pérdida de estructura de tiempo la más determinante, aunque en algunos estudios la pérdida de estatus social y la falta de experiencias compartidas han resultado más relevantes (Waters y Moore, 2002).

Una postura que se contrapone a la de Jahoda es la del modelo de restricción de Fryer (como se cita en Creed y Watson, 2003), que aunque reconoce la relevancia de los beneficios latentes, propone que la privación financiera ligada a la pérdida de empleo es aún más determinante en el malestar psicológico, ya que el deterioro económico que conlleva corroe también la visión de futuro y la salud mental. De acuerdo con su teoría, el dinero permite tener un sentido de control sobre la propia vida, gastar y realizar actividades que proveen experiencias, roles e interacciones sociales necesarias para la identidad y para la autoestima (Waters y Moore, 2002).

Mientras algunas investigaciones apoyan la mayor importancia de ciertos beneficios latentes, como por ejemplo la pérdida de estructura de tiempo, sobre la privación financiera en el bienestar de los desempleados (Grant y Barling, 1994), otras respaldan la mayor importancia del deterioro económico (van Bruggen, 2000). Hay estudios, sin embargo, que encuentran variables que moderan la relación del dinero con el bienestar, entre ellas: el apoyo social y la edad (Creed y Watson, 2003), aparte de que se ha visto que más que la disminución económica en sí misma, es el cambio económico percibido el que influye, mediado por el estatus ocupacional, el nivel de educación y el nivel de ingresos (Grant y Barling, 1994).

Hay investigaciones que revelan más bien que los beneficios manifiestos y latentes son igualmente importantes, pero en distintos momentos del desempleo: la pérdida de estructura de tiempo influye más en el corto plazo, mientras la privación financiera lo hace en el largo (ésta al parecer pierde relevancia en un plazo de seis meses a un año, pero se vuelve más crítica si el desempleo continúa por más tiempo) (Waters y Muller, 2003).

Se ha planteado que las limitaciones económicas impiden que los desempleados puedan estructurar su tiempo de una manera que compense parcialmente la pérdida de su trabajo; pero al parecer la gente puede crear una rutina de actividades adaptada a sus reducidos ingresos (Waters y Muller, 2003).

La ayuda económica que ofrecen algunos gobiernos para quienes se encuentran sin empleo puede ayudar; se ha visto que en algunos casos esto equipara el bienestar subjetivo de las mujeres empleadas con el de las desempleadas, pero no necesariamente en el caso de los hombres, ya que se ha encontrado que quienes reciben apoyo del gobierno pueden sentirse lastimados en su autoestima (Artazcoz et al., 2004); otros investigadores reportan que en general la asistencia económica no influye significativamente en el efecto negativo del desempleo sobre el bienestar (Diener y Seligman, 2004).

Participación social y actividades recreativas

Esta idea de compensar de alguna forma la pérdida de beneficios latentes ha llevado a sugerir que otros roles como los de esposo, padre o trabajador comunitario pueden ayudar a resarcir la pérdida del rol de empleado (Waters y Moore, 2002). La teoría de la producción social de Lindenberg (como se cita en Van Bruggen, 2000) se contrapone con esto; de acuerdo con ésta el empleo no es tan fácilmente sustituido por otras actividades alternativas ya que satisface prácticamente todas las necesidades humanas de primer orden de manera consistente: comodidad (por la obtención de ingresos), estimulación (por la activación física y mental que supone), estatus (según el nivel de puesto que uno tenga), confirmación (por ser el trabajo socialmente valorado), y afecto (por el sentido de pertenencia y las amistades que se logran).

A pesar de esta teoría, se ha encontrado que los desempleados que realizan una actividad semejante a un trabajo hacen frente de manera más efectiva a su situación que quienes no realizan una actividad así, o se dedican al hogar o a socializar (Ball y Orford, 2002). Se ha visto también que las actividades recreativas ayudan, sobretodo las de tipo activo como hacer algún deporte, practicar un pasatiempo o jugar a algo, y son más benéficas si se hacen en compañía, ya que brindan apoyo social y sentido de pertenencia; las actividades solitarias que suponen una serie de rutinas o programación diaria sirven de cualquier forma para estructurar el tiempo (Waters y Moore, 2002). Las labores domésticas no son muy satisfactorias porque no ayudan a disminuir el estigma de estar desocupado (Ball y Orford, 2002).

Variables demográficas influyentes

1. Edad:

Aunque hay estudios que no han encontrado una relación significativa entre la edad y el estrés por estar desempleado (Kulik, 2001), otros estudios han encontrado que los adultos de edad media se han visto más afectados por la

privación económica que los más jóvenes o los adultos mayores, bajo el entendido de que esta etapa de la vida es la de mayores demandas económicas: los más jóvenes dependen todavía de sus padres y los mayores ya han resuelto los gastos más importantes de sus vidas; lo mismo se ha encontrado con respecto a las actividades recreativas, éstas al parecer amortiguan el impacto del desempleo en jóvenes y adultos mayores más que en adultos de edad media. Adicionalmente los jóvenes se ven favorecidos por un mayor apoyo social y menor estigmatización (Creed y Watson, 2003).

2. Género:

Hay investigaciones que no han reportado diferencias significativas debidas al género respecto al valor que se le da al trabajo (Isaksson et al., 2004) y al impacto del desempleo (Creed y Watson, 2003), esto puede explicarse por la mayor participación de las mujeres en el trabajo y por el aumento de casos en los que las mujeres son las principales proveedoras de sus familias (Kulik, 2001); sin embargo en muchas sociedades todavía las mujeres ven al trabajo como un derecho más que como una obligación, no participan en la fuerza laboral en la medida en que lo hacen los hombres, y raramente son las principales proveedoras económicas de sus hogares, por lo tanto no se ven tan afectadas por el desempleo (Isaksson et al., 2004), aun cuando pueden incluso durar más tiempo sin trabajo (Artazcoz et al., 2004).

En comparación con los hombres, las mujeres también tienden a buscar más un trabajo por motivaciones intrínsecas (Isaksson et al., 2004) y a ser más selectivas con las oportunidades de empleo que se les presentan, pues toman en cuenta sus compromisos familiares en sus decisiones. Por otra parte, como muchas veces el mercado laboral no es propicio para ellas (por ideas sexistas o una posición muy conservadora sobre el rol que deben desempeñar), pueden atribuir a causas externas su situación de desempleo y, en ese sentido, verse psicológicamente beneficiadas (Kulik, 2000).

Otros aspectos que amortiguan el impacto del desempleo en el caso de las mujeres son, por una parte, la amplia variedad de roles que tienen y de redes sociales en que se involucran (los hombres se muestran menos versátiles y más ligados a su rol tradicional como proveedores de sustento) y por otra parte, recurrir más al apoyo social y beneficiarse más de él, ya que la identidad femenina está más orientada a las relaciones y a la intimidad, mientras la identidad masculina está más orientada a los logros externos, al individualismo y a la autonomía; esto no quiere decir que los hombres desempleados no busquen apoyo social, pero al parecer le dan un valor más instrumental que afectivo, y por ende no influye tanto en su autoestima (Waters y Moore, 2002), aparte de que tienden a afrontar su desempleo orientados a la solución de problemas más que emocionalmente (Kulik, 2001).

3. Estado civil y paternidad:

En general las personas solteras son quienes resienten menos el desempleo, mientras que las divorciadas y las viudas son quienes más se ven afectadas en su salud y en su privación financiera (Kulik, 2000, 2001).

En ciertos estudios no hay diferencias entre hombres casados y hombres solteros, pero sí entre mujeres casadas con hijos y mujeres casadas sin hijos y mujeres solteras, encontrándose en estas dos últimas un mayor malestar, posiblemente porque se espera socialmente que si no cumplen las funciones maternas deberían estar trabajando; entre los hombres casados hay mayor malestar si tienen hijos (Artazcoz et al., 2004).

4. Educación y estatus socioeconómico:

En algunos estudios las personas con altos niveles de educación y estatus socioeconómico sufren menos los efectos del desempleo, incluso pueden rechazar ofertas de trabajo y ver al desempleo como una oportunidad para descansar o propiciar cambios (Kulik, 2000). Sin embargo hay investigaciones que se contraponen a esto, encontrando mayor estrés en los niveles de estatus alto

(Artazcoz et al., 2004; Isaksson et al., 2004) posiblemente debido a la presión por mantener un alto nivel de vida y por las expectativas sociales de éxito profesional.

Conclusiones

La experiencia de quedarse sin trabajo conlleva no solamente la reacción inicial que cada persona tiene al enterarse de su despido o al tomar la decisión de renunciar; el desempleo supone una serie de fases en las que se suceden momentos de angustia, optimismo, relajación, pesimismo, frustración y resignación. Así que es posible que el bienestar subjetivo reportado por un desempleado dependa en parte de la fase de desempleo por la que atraviesa.

No obstante, el desempleo ha sido considerado como un evento que puede tener serias repercusiones psicológicas y de salud; hay que considerar que las personas sin empleo que tienen interés en recolocarse no están pasivamente esperando una llamada milagrosa de una compañía: activamente están en búsqueda de una nueva oportunidad, invirtiendo energía, ánimo y esfuerzo, que de verse continuamente frustrados pueden llevar a una desilusión de largo alcance.

En el mundo en que vivimos, las personas necesitan ocuparse por razones económicas obvias, pero también por sentirse productivas, conectadas y realizadas; si bien es posible que la sola experiencia de quedarse sin trabajo no baste para minar la autoestima personal y la satisfacción por la vida, el proceso de búsqueda infructuosa de un nuevo trabajo puede llegar a ser de tal manera desgastante que sí es factible considerarlo como un factor que afecte negativamente las expectativas y el bienestar subjetivo de las personas.

Resistencia psicológica y apoyo social: la resiliencia como marco de referencia

Antes que se difundiera el término “resiliencia” en el campo de la psicología, ya en la década de los setenta Anthony (como se cita en Theis, 2003) había introducido el de “invulnerabilidad” en su investigación sobre niños que vivían en condiciones de alta peligrosidad; este autor propuso un continuum de vulnerabilidad-invulnerabilidad, en donde en un extremo se encontraban los hipervulnerables (personas que sucumben ante situaciones de estrés cotidianas), los pseudo-invulnerables (personas que viven en un ambiente sumamente protector y a la menor contrariedad se caen), los invulnerables (personas que ante un cúmulo de sucesos traumáticos se reponen con facilidad) y los no-vulnerables (personas que son resistentes desde su nacimiento y así continúan, siendo relativamente inmunes a las adversidades).

Investigadores reconocidos sobre este tema consideran que Emmy Werner realizó uno de los estudios pioneros más importantes con su investigación longitudinal de treinta años que comparaba el desarrollo de niños nacidos en la isla de Kauai. Lo que esta investigadora descubrió fue que a pesar de que estos niños compartían una infancia difícil, algunos se sobreponían a ésta más fácilmente que otros (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2003). Otras investigaciones pioneras semejantes fueron las de Rutter, que se enfocó en niños con padres mentalmente enfermos, y las de Garmezy y Masten, que se centró en niños con madres esquizofrénicas (Ryff y Singer, 2003).

Desde diferentes enfoques y con distintos términos, se puede decir que ya antes otros psicólogos habían mostrado interés por lo que hace fuertes a las personas, psicológicamente hablando; por ejemplo Maslow (como se cita en Peterson y Seligman, 2004), dentro de sus características de una persona auto-actualizada, proponía el tener fuertes estándares éticos e integridad frente a las influencias del entorno, y Vaillant (como se cita en Peterson y Seligman, 2004) incluía en sus mecanismos de defensa maduros la capacidad de autorregularse. Siguiendo esta

última terminología psicoanalítica, la resiliencia ha sido considerada como un manejo flexible de mecanismos de defensa, sin la invalidez emocional y relacional que supone su uso excesivo, y se ha planteado que la “mentalización” (o capacidad para tolerar y negociar la angustia intrapsíquica y los conflictos interpersonales) sería su mecanismo más esencial (De Tychey, 2003).

La palabra “resiliencia” viene del verbo latino “resilio” que significa saltar hacia atrás o rebotar; en principio se utilizó en la física de materiales para referirse a la resistencia a un choque, pero aplicado al comportamiento humano conlleva fortaleza psicológica, así como también un aspecto dinámico de sobreponerse ante situaciones adversas y poder reconstruirse, utilizando estrategias de ajuste eficaces para restaurar o mantener el equilibrio interno y externo (Theis, 2003).

En psicología el primer autor que utilizó este término fue Bowlby en su artículo de 1992 “Continuidad y discontinuidad: vulnerabilidad y resiliencia”, en el que lo definió como una cualidad personal que hace que un individuo no se desanime ni se sienta abatido (como se cita en Manciaux et al., 2003); posteriormente se le ha explicado como resultado de la interacción de factores de riesgo y factores de protección, los cuales se definen como tales en función de un determinado contexto, persona, etapa de la vida y tipo de estrés (Manciaux et al., 2003).

De hecho la resiliencia se consideró durante mucho tiempo un atributo excepcional con el que contaban ciertas personas, y no ha sido hasta recientemente que también se le ha dado importancia a su interacción social y al clima de afectividad que las rodea (Manciaux et al., 2003); incluso los marcos teóricos más recientes sobre el tema consideran que todas las comunidades, familias e individuos están compuestos por múltiples recursos, factores de riesgo y vulnerabilidades que interactúan entre sí (Yates y Masten, 2004).

Ryff y Singer (2003) hacen ver que la mayoría de la literatura sobre resiliencia se ha enfocado en la evitación de consecuencias negativas, más que en la presencia de resultados positivos; refieren que autores como Staudinger, Marsiske y Baltes distinguen entre la resiliencia entendida como el mantenimiento del desarrollo

personal a pesar de ciertas situaciones de riesgo, de la resiliencia como recuperación de un evento traumático; de acuerdo a la primer perspectiva la resiliencia sería entonces un proceso que conlleva el pasaje por desafíos vitales, de los cuales se puede obtener una mejor comprensión de uno mismo, una mayor madurez y mejores formas de relacionarse con los demás.

Elementos de la resiliencia

De acuerdo con Cyrulnik (2002) la resiliencia debe estudiarse desde tres planos: el temperamento del individuo, el significado personal y social que se le da al evento adverso al que se enfrenta, y el apoyo social que recibe. Para este autor la resiliencia no es una cualidad individual tanto como un proceso que se da en un determinado contexto, y a través del cual se desarrollan vínculos afectivos con determinadas personas claves y se encuentra el espacio para el juego, la autoexpresión y el humor.

Para Yates y Masten (2004) la resiliencia supone el trabajo de sistemas adaptativos ordinarios (apego, motivación, autorregulación) funcionando normalmente bajo situaciones extraordinarias, habiéndose desarrollado estos sistemas en el curso de la vida de una persona a través de la influencia de su entorno social y cultural.

Estos mismos autores distinguen y explican cuatro elementos ligados al concepto de “resiliencia”: “competencia”, “adversidad”, “recursos” y “riesgos”. De acuerdo con estos autores, ser competente supone un uso adaptativo de recursos internos y externos para manejar los desafíos que se presentan en las diferentes etapas de la vida; experiencias adversas son aquellas que tienen el potencial de romper el funcionamiento adaptativo de la persona, ya sea porque exceden o dañan sus recursos, y pueden ser ya sea puntuales o crónicas, ambientales o internas; recursos son los activos con los que cuenta la persona que favorecen que tenga resultados positivos, y pueden entenderse como capital personal (inherentes al

individuo) o capital social (sus relaciones sociales); en contraste los riesgos son eventos o condiciones que favorecen resultados negativos; tanto los recursos como los riesgos tienen un carácter acumulativo (Yates y Masten, 2004).

En este mismo sentido, Theis (2003) enumera una serie de recursos o factores de protección y una serie de factores de riesgo; dentro de los primeros considera recursos internos (inteligencia, estrategias de afrontamiento, autoeficacia, capacidad para solucionar problemas, habilidades sociales, autocontrol y autoestima), recursos familiares (padres competentes, buenas relaciones con los padres, apoyo de la pareja) y recursos ambientales (apoyo social por parte de amigos, vecinos, profesores, psicólogos, sacerdotes); como factores de riesgo considera una crisis familiar, el desempleo, la pobreza, los problemas crónicos de salud y las catástrofes.

En base a su investigación con niños resilientes, igualmente Werner (1995) plantea que hay factores protectivos internos, familiares y comunitarios; entre los internos se encuentran características temperamentales que hacen que los niños sean accesibles, afectuosos, activos, comunicativos y con la habilidad para obtener apoyo cuando lo necesitan (sin embargo más que tener talentos excepcionales, los niños resilientes muestran un uso muy efectivo de todos los recursos de que pueden echar mano); en cuanto a los factores familiares, si bien la familia de origen puede ser parte de las adversidades a las que deben sobreponerse los niños, algo en común entre los que son resilientes es haber podido establecer una relación cercana con al menos un familiar de su mismo sexo y haber sido formados dentro de una familia con creencias religiosas; con respecto a los factores comunitarios, se plantea que los maestros pueden ser figuras positivas claves.

En la literatura sobre estrés y afrontamiento, la personalidad es uno de los factores que se ha visto influyen en cómo un individuo va a manejar los eventos adversos que vive; dentro de los factores de personalidad que actúan en detrimento de la persona se han estudiado la afectividad negativa y el pesimismo; dentro de los que actúan a su favor se han estudiado el optimismo, el autocontrol, la autoestima,

la autoeficacia, la asertividad, la fortaleza del ego, el sentido de propósito y el sentido del humor, entre otros (Taylor, 2003).

También desde la psicología positiva, Peterson y Seligman (2004) enumeran una serie de fortalezas de carácter, entre las que se encuentran las de valor (persistencia, integridad, vitalidad), las de templanza (prudencia, autorregulación), y las de trascendencia (espiritualidad).

Kumpfer (como se cita en Peterson y Seligman, 2004) plantea cinco factores de resiliencia internos: espirituales, cognitivos, socio-comportamentales y físicos; como ejemplos de éstos se encuentran la determinación, la administración emocional, el optimismo y tener un sentido de propósito.

Este autor propone también un modelo de resiliencia basado en el proceso de reintegración social después de un evento traumático, en el cual establece la diferencia entre personas que resultan incluso más fortalecidas después de una crisis, otras que se reintegran en un nivel semejante al que se encontraban antes, y otras que se reintegran de manera inadaptada o disfuncional (Mayhew y Mayhew, 2003).

En esta misma línea de características personales, Antonovsky (como se cita en Blaney y Ganellen, 1990) propone el concepto de “coherencia” definido como una orientación global que expresa el grado en que una persona se siente segura de que sus ambientes internos y externos son predecibles y que las cosas se van a desenvolver razonablemente bien; supone la percepción de que uno participa en delinear sus experiencias diarias y su destino. Por su parte, Ben-Sira (como se cita en Blaney y Ganellen, 1990) propone el concepto de “potencia” que supone características personales como la confianza en las capacidades propias, el compromiso al medio ambiente social y la percepción de que el ambiente es significativo, predecible y justo.

Conclusiones

El que algunas personas parezcan invulnerables ante los eventos difíciles que sortean, mientras otras se dejan vencer ante la menor dificultad, ha sido algo que ha intrigado a los investigadores en psicología. Se ha propuesto que la resiliencia es un atributo personal como también que depende del contexto social cercano en el que se desenvuelve un individuo.

En ese sentido, se han considerado como recursos de afrontamiento, tanto al capital personal como al capital social con que una persona cuenta; dentro de este marco es que esta investigación ha incluido a la resistencia psicológica y al apoyo social como dos elementos de resiliencia, pero que no solamente explican el menor o mayor estrés de un individuo, sino también su menor o mayor satisfacción con la vida.

Resistencia psicológica

Dentro de los enfoques que se han centrado en la resiliencia interna destaca el trabajo de los investigadores Maddi y Kobasa (como se cita en Crowley et al., 2003), quienes propusieron que el fundamento de la habilidad para afrontar exitosamente el estrés y mantenerse saludable era un estilo de personalidad caracterizado por resistencia psicológica (o en inglés “hardiness”); puede considerársele como una forma de operacionalizar el concepto de “valor existencial” (Ablett y Jones, 2007).

Este par de autores desarrollaron sus ideas tras una investigación longitudinal realizada en la compañía Illinois Bell Telephone de 1975 a 1986; esta empresa se vio sacudida en 1981 por cambios en la industria telefónica norteamericana que la llevaron a recortar a casi la mitad de su personal, teniendo como efecto que muchos gerentes se mostraran desorientados, desmoralizados y con problemas de salud, mientras que otros parecían no verse mayormente afectados; al analizar

datos de tests psicológicos y médicos recabados anualmente, ciertas características de personalidad parecieron explicar estas diferencias de vulnerabilidad (Maddi, Harvey, Khoshaba, Lu, Persico y Brow, 2006).

De acuerdo a sus estudios, la resistencia psicológica está compuesta por tres elementos: control, compromiso y desafío. El control permite creer que una situación desventajosa puede ser transformada en favorable, que uno puede influir en sus resultados; el compromiso supone involucrarse en las actividades diarias, disfrutar las variadas facetas de la vida, ver los eventos como algo valioso y tener un sentido de propósito; y por último, el desafío implica disposición a los cambios y a considerar éstos como oportunidades para el desarrollo personal (Crowley et al., 2003; Klag y Bradley, 2004; Maddi et al., 2006; Pengilly y Dowd, 2000).

Es este último factor, el de desafío, que supone ver los cambios como una norma de vida, el que marca la principal diferencia entre la resistencia y otros constructos relacionados, como el ya mencionado “sentido de coherencia”, que recalca más la importancia de la estabilidad y la estructura (Ablett y Jones, 2007).

Estos componentes de una personalidad “resistente” se han considerado como una combinación de actitudes orientadas a la salud, el buen humor y el desempeño eficiente en circunstancias estresantes (Maddi et al., 2006).

También se le ha relacionado positivamente con un afrontamiento de tipo activo o transformacional, y negativamente con un afrontamiento basado en la negación y la evitación; igualmente se le ha vinculado con una forma de ser flexible, reflexiva e imaginativa, en contraposición a una forma de ser repetitiva y dictatorial (Maddi et al., 2006).

En el ámbito de la investigación empírica se ha debatido si la resistencia psicológica es un constructo unitario o, como proponen Maddi y Kobasa, es uno tridimensional, y si no se traslapa con otras características como el neuroticismo (Wallace, Bisconti y Bergeman, 2001); particularmente el componente de desafío

no ha encontrado sustento en varias investigaciones (Hanton, Evans y Neil, 2003; Klag y Bradley, 2004).

Maddi ha explicado que ciertas debilidades de la primera versión de su instrumento para medir la resistencia, la Encuesta de Perspectivas Personales (en inglés Personal Views Survey), fueron las que acarrearón una serie de cuestionamientos sobre el componente de desafío y sobre si la resistencia era meramente lo opuesto al neuroticismo o a la afectividad negativa; ambos problemas tenían que ver con la selección y/o construcción de ítems que han sido corregidos en versiones subsecuentes; después de estas modificaciones se ha encontrado, por ejemplo, que la resistencia es diferente aunque correlacionada negativamente con el neuroticismo, y que está correlacionada positivamente aunque es diferente a los otros cuatro factores del modelo de “cinco grandes” de Costa y McCrae: extraversión, persistencia, amabilidad y apertura (Maddi et al., 2006).

En relación con algunas variables demográficas: la resistencia parece incrementarse ligeramente con la edad y el nivel de educación; no se han visto diferencias respecto a raza y género (Maddi et al., 2006), aunque se ha planteado que la resistencia es más efectiva en el bienestar de los hombres, al recurrir éstos en mayor medida a estrategias de afrontamiento orientadas a la solución de problemas (Klag y Bradley, 2004).

Relación con bienestar subjetivo

Dentro de la perspectiva psicosocial de la calidad de vida uno de los factores psicológicos incluidos en ésta es la resistencia psicológica (González-Celis, 2005). Aunque en general se ha encontrado que las personas resistentes tienden a reportar menos niveles de estrés y ansiedad (Asadi Sadeghi y Vasudeva, 2006; Lopez, Haigh y Burney, 2004), se ha especulado si la resistencia influye solamente

cuando la persona se enfrenta a situaciones adversas y eventos estresantes (Hanton et al., 2003).

Se han planteado tres diferentes roles de la resistencia respecto al estrés: un efecto directo, un efecto indirecto a través de las estrategias de afrontamiento, y un efecto moderador o amortiguador (Klag y Bradley, 2004). Por ejemplo, algunas investigaciones no han encontrado efectos directos de la resistencia sobre el estrés cuando se controla la variable de neuroticismo; en cuanto al efecto a través del afrontamiento, algunas investigaciones han encontrado que los individuos resistentes emplean más estrategias orientadas a la solución de problemas y que esto puede redundar en un menor estrés que recurrir a estrategias de evitación o negación (Crowley, Hayslip y Hobdy, 2003; Klag y Bradley, 2004); sin embargo no se han encontrado resultados contundentes en el sentido de que una de estas dos formas de afrontamiento -solución de problemas o evitación- sea más efectiva, ya que esto depende de la naturaleza del estresor, de su duración y de la manera en que éste es evaluado por la persona (Klag y Bradley, 2004).

En cuanto a los componentes de la resistencia, algunas investigaciones han mostrado una relación del control y el compromiso con el bienestar subjetivo, pero no con el desafío (Blaney y Ganellen, 1990).

Relación con empleo y desempleo

Como ya se vio, la primer evidencia empírica en apoyo del papel moderador de la resistencia sobre el estrés vino precisamente de estudiar a ejecutivos altamente estresados ante una perspectiva de desempleo (Klag y Bradley, 2004); otras investigaciones donde se ha encontrado relación con menores síntomas de estrés y enfermedades se han realizado con choferes, trabajadores sociales, personal clínico y deportistas (Hanton et al., 2003).

También se ha visto relación con el tipo de ocupación de la persona, por ejemplo se ha encontrado una mayor resistencia en personas que trabajan en desastres en comparación con personas que tienen otro tipo de trabajos (Crowley et al., 2003).

En ciertas culturas el que las mujeres trabajen, en oposición a dedicarse solamente al hogar, puede relacionarse con componentes de la resistencia; por ejemplo se ha visto en mujeres profesionistas el elemento de desafío al no cumplir el rol tradicional de ama de casa, el elemento de control al confiar en que pueden influir en los eventos de sus vidas, y el elemento de compromiso al apostar por su crecimiento personal; sin embargo no se ha encontrado una diferencia significativa en la resistencia entre mujeres no profesionistas que trabajan y mujeres que no trabajan, posiblemente porque carecen de reconocimiento, recompensas y autonomía sobre lo que hacen (Asadi Sadeghi y Vasudeva, 2006).

En cuanto a indicadores organizacionales, se le ha vinculado con alto desempeño laboral y liderazgo (Maddi et al., 2006).

En relación con los desempleados, se ha encontrado que las personas resistentes tienden a recurrir a estrategias de solución de problemas y de reevaluación positiva, sin embargo en algunos estudios no se ha encontrado que se vincule esto a la reducción de estrés, especulándose que ciertos eventos específicos pueden demandar recursos de afrontamiento diferenciales, como en el caso del desempleo pudiera ser específicamente hacer sacrificios financieros o realinear las responsabilidades de la familia (Crowley et al., 2003).

En relación con nuestra investigación, encontramos respaldo para nuestra metodología consistente en comparar empleados y desempleados en la observación y crítica que hacen Yates y Masten (2004) en el sentido de que muchos estudios sobre resistencia psicológica se limitan a muestras de alto riesgo sin compararlas con grupos que han sorteado menos adversidades, lo que resulta en un enfoque sesgado del tema.

Conclusiones

La resistencia psicológica es considerada un atributo o cualidad personal que contribuye al bienestar subjetivo de la persona, ayudándole a soportar situaciones difíciles; cabría preguntarse hasta qué grado es un recurso susceptible de verse modificado por la magnitud o persistencia de ciertos eventos. Podría relacionarse esto con lo planteado por Selye (como se cita en Schwarzer y Taubert, 2002) acerca de la etapa también llamada “de resistencia”, la cual supone lidiar por un tiempo con un estresor pero con la posibilidad de que el organismo se agote finalmente si el evento continúa y merma los recursos de afrontamiento de la persona.

Apoyo social

El término “capital social” se ha utilizado para referirse a las redes sociales y a la reciprocidad, confianza y compromiso creados por ellas, lo cual se ha relacionado a nivel comunitario con mejores hábitos e índices de salud; dentro de “capital social” se incluyen típicamente tres constructos: interconexión psicosocial, participación comunitaria y apoyo social (Perry, Williams, Wallerstein y Waitzkin, 2008), siendo éste último el que hemos tomado para nuestro proyecto.

Como no hay un consenso sobre su definición (Barrón y Sánchez, 2001) ya que se trata de un proceso complejo que implica una interacción entre estructuras sociales, relaciones sociales y atributos personales (B. Sarason, 1999) (incluso hay autores que incluyen a los contactos por Internet y a las mascotas como fuentes de apoyo) (Taylor, 2003) expondremos los distintos conceptos de algunos de los autores más reconocidos sobre el tema.

Dos definiciones que sintetizan la complejidad del constructo son la de Taylor (2003) y la de Lin, Dean y Ensel (como se cita en Barrón y Sánchez, 2001); la primera lo define como el saberse amado, valorado y protegido, y saberse parte

de una red de comunicación y obligaciones mutuas formada por los padres, la pareja, familiares, amigos y diversos contactos sociales y comunitarios; los segundos lo definen como las “provisiones instrumentales y/o expresivas, reales y percibidas, aportadas por la comunidad, redes sociales y amigos íntimos”.

Considerando lo que House, Landis y Umberson (como se cita en Sarason, Sarason y Pierce, 1990) plantean de que una perspectiva amplia de las relaciones sociales tiene que considerar su cantidad, densidad, reciprocidad y contenido, el constructo de apoyo social ha sido explicado a través de sus diferentes dimensiones. Por ejemplo, Cutrona y Russell (1990) proponen cinco: apoyo emocional (la habilidad para dirigirse a otros en búsqueda de alivio y seguridad), red de apoyo (el sentirse parte de un grupo cuyos miembros tienen intereses comunes), apoyo de estima (la ayuda que se recibe en relación al sentido personal de autoestima y competencia), ayuda tangible (la asistencia instrumental concreta, como ayuda económica y física) y apoyo informativo (el brindar guía o asesoría sobre las posibles soluciones a un problema).

Para Antonucci y Jackson (1990) el apoyo social se define por transacciones interpersonales que incluyen uno o más de los siguientes aspectos: afecto (expresiones de amor, admiración, gusto y respeto), afirmación (expresiones de estar de acuerdo con la persona) y ayuda (brindar dinero, información, consejo o tiempo), estas transacciones estarían determinadas tanto por el nivel de madurez alcanzado por cada persona, como por el nivel de desarrollo de la relación entre ellas.

Sarason et al. (1990), acordes con la idea de que las relaciones ocurren a través de un “caleidoscopio” de contextos sociales y situacionales interrelacionados, proponen un modelo de apoyo social compuesto de rasgos personales, apoyo percibido, apoyo recibido y satisfacción por el apoyo, todo esto viéndose influido por las relaciones tempranas y actuales de la persona, por su sentido de autoeficacia, por sus estrategias de afrontamiento, por aspectos situacionales y por el tipo de evento que motiva la ayuda.

Por último, Akiyama y Antonucci han planteado el concepto de un “banco de apoyo social”, una especie de sistema de contabilidad de largo plazo de intercambios sociales (en la forma de depósitos y retiros) que se dan entre personas cercanas, determinado por patrones de intercambio tempranos y por el grado de intimidad y duración de la relación; este “banco” funcionaría en términos de reciprocidad de largo plazo, como cuando una persona mayor que ha realizado depósitos en sus hijos espera verse compensada por ellos cuando crezcan (Antonucci y Jackson, 1990).

Una breve descripción del desarrollo del apoyo social a lo largo de la vida lo ofrece B. Sarason (1999), de acuerdo con ella los niños tienden a esperar un apoyo generalizado de sus padres, cuando entran a la primaria se agregan los compañeros de escuela pero dando un apoyo de ajuste más específico; en la adolescencia, aun con la importancia de sus pares, los jóvenes buscan todavía mucho apoyo de sus papás, en particular de su madre, y esta necesidad de apoyo parental se mantiene hasta bien entrados los treinta; cuando los padres envejecen la situación se revierte, ahora son ellos los que reciben el apoyo de sus hijos, pero como éste parece ser motivado por el compromiso o la obligatoriedad, son los amigos quienes proporcionan compañía y disfrute inestimables en la última etapa de la vida.

Enfoques para su evaluación

Se han propuesto básicamente tres enfoques para evaluar el apoyo social: uno, medir la red social de la persona y el grado en que está integrada a ella; dos, medir lo que la persona recibe o reporta recibir como apoyo; y tres, medir el apoyo percibido, que es el que la persona cree que tiene disponible si lo necesitara (Sarason et al., 1990).

En el primer caso, la red social suele medirse en función de su tamaño y del grado de interconexión entre sus miembros, y el grado de integración social en función

del estado civil, la frecuencia de las relaciones con otros y la pertenencia a organizaciones de membresía voluntaria (B. Sarason, 1999).

Medir el tamaño de la red o considerar el estado civil no se considera lo más recomendable para estudiar el apoyo que recibe una persona: por ejemplo, puede ser engañoso asumir que si una persona está casada recibe un apoyo con el que no cuenta un soltero, ya que el matrimonio no necesariamente supone buena comunicación con la pareja o una relación amorosa estable (Avia, 1999; Sarason et al., 1990; B. Sarason, 1999); por otro lado, tener un solo confidente o un mejor amigo puede representar un apoyo incalculable (B. Sarason, 1999; Taylor, 2003).

En cuanto al grado de interconexión entre los miembros de una red, se ha visto que, en determinados casos, la desconexión entre miembros de los diferentes círculos sociales de una persona puede incluso resultar favorable; por ejemplo un estudio mostró que viudas jóvenes y mujeres maduras que regresaban a la universidad se veían favorecidas por la falta de conexión entre familia y amigos, lo que llevó a plantear que mientras personas con roles estables se ven beneficiadas por densas redes sociales, personas que buscan establecerse en un nuevo rol se ven más beneficiadas por redes más ligeras de amigos y familiares desconectados; incluso ante un evento penoso una alta interconexión puede someter a la persona a una mayor exposición y por ende a una mayor ansiedad (Hirsch, Engel-Levy, Du Bois y Hardesty, 1990); lo mismo pasa con personas divorciadas en las que la expareja está vinculada en muchas de sus relaciones (B. Sarason, 1999).

El estatus socioeconómico también parece influir en esto, ya que se ha encontrado que las personas de clase baja tienden a tener redes más densas y diversas que las de clase alta, dado que tienen más necesidad de conservar y movilizar rápidamente los recursos con los que cuentan (Hirsch et al., 1990).

En cuanto a medir lo que la persona recibe, también puede ser engañoso ya que la ayuda puede actuar en detrimento de la autoestima de la persona al hacerla sentir vulnerable y expuesta (Sarason et al., 1990); en realidad, la mayoría de los

instrumentos de apoyo social son sobre las percepciones de apoyo disponible, y han sido éstas en las que se ha encontrado el mayor vínculo del apoyo social con la salud (B. Sarason, 1999).

Algunas medidas de apoyo social percibido se orientan a la percepción de la disponibilidad del apoyo, mientras otras se orientan a la percepción de la satisfacción obtenida por el apoyo; las primeras se han ligado a habilidades sociales de la persona y a las circunstancias de su vida, en tanto las segundas se han relacionado más con características de personalidad; esto último ha llevado a algunos investigadores a proponer que las percepciones de apoyo social pueden considerarse como lo contrario a una neurosis y como una orientación general que se mantiene relativamente estable a través del tiempo (Sarason et al., 1990).

Relación con personalidad

Ha habido interés en considerar al apoyo social como un rasgo estable de personalidad al ver que hay estabilidad incluso en eventos adversos y cambios vitales (B. Sarason, 1999); fue Bowlby (como se cita en Sarason et al., 1990) quien con su trabajo sobre el apego influyó en entender al apoyo social como una variable relativamente estable de personalidad que tiene sus raíces en relaciones tempranas; se ha encontrado que el apoyo brindado por los padres durante la infancia tiene efectos duraderos en los recursos de afrontamiento y la salud. Más lejos aún: estudios con gemelos han revelado posibles influencias genéticas en la habilidad para construir redes de apoyo social (Taylor, 2003).

Una característica de personalidad que se ha vinculado con el apoyo social es la reactividad emocional; algunas investigaciones han encontrado que personas más altamente reactivas tienden a evaluar las situaciones como más estresantes y a preferir la asistencia de otros buscando su apoyo, en comparación con las personas con baja reactividad que prefieren actuar directamente para resolver sus problemas; sin embargo otras investigaciones han encontrado que las personas

altas en reactividad tienden a emplear el apoyo social con menos frecuencia, dado que en general se sienten más estresadas con las relaciones sociales (Luszczynska y Cieslak, 2005).

Otra característica estudiada en relación con el apoyo social es la propensión a enfadarse, ya que la agresividad de una persona genera igualmente hostilidad en los demás y, por ende, su falta de apoyo (Diong, Bishop, Enkelmann, Tong, Why, Ang y Khader, 2005). Algunas otras habilidades ligadas con el apoyo social son las de saber relacionarse y abrirse a los demás, sentirse calmado en situaciones sociales y la facilidad para hacer amigos (Taylor, 2003).

Sarason et al. (1990) han hablado incluso de un “sentido de apoyo social”, que vendría siendo una propensión a interpretar conductas como conductas de apoyo; incluso lo plantean también como un “sentido de aceptación” porque supondría poseer un sentido de autoeficacia, una autoimagen positiva, habilidades interpersonales y expectativas positivas; en suma, reflejaría la creencia de la persona de ser merecedora de aprecio, por razones que van más allá de sus características superficiales o de su desempeño, sin sentir culpa o vergüenza.

Si se considera al apoyo social percibido como una característica de personalidad, cabría preguntarse cómo se desarrolla; algunas explicaciones apuntan al atractivo físico de la persona, por ejemplo algunos psicólogos del desarrollo han demostrado que la gente reacciona de manera diferente ante niños pequeños atractivos, y que siendo así es posible que éstos crezcan con autoconceptos y expectativas más positivos, que sean más sociables y que de adultos tengan una red social más amplia (Sarason et al., 1990).

Bowlby (como se cita en Sarason, et al., 1990) propuso que los padres tienen como parte de sus funciones primarias proveer de una base de seguridad a sus hijos, y que éstos los consideren accesibles, responsivos y aceptantes; de no cumplirse esto, los niños desarrollan una ansiedad por el apego y un temor a la pérdida y al rechazo, teniendo como resultado adultos manipuladores, celosos o temerosos de involucrarse, con relaciones conflictivas y poco duraderas; por el

contrario, si esta base se desarrolla, las personas estarán más dispuestas a explorar el mundo (y por tanto desarrollarán más habilidades de interacción con otros), y también desarrollarán un sentido de autoeficacia y una orientación a la intimidad.

En esta línea, Ainsworth (como se cita en Sarason et al., 1990) ha planteado la existencia de un “sistema de comportamiento de apego”, según el cual cuando un infante se siente seguro su sistema de apego está inactivo y se siente confiado de explorar y alejarse, pero cuando se siente amenazado el sistema se activa y el niño busca la protección de otros.

Relación con género

De acuerdo con algunos autores, un modelo psicosociológico de la salud mental tiene que incluir aspectos socioestructurales como la clase social y las distintas formas de integración social debidas a diferencias de género, raza o edad, ya que suponen una distribución desigual de recursos y de oportunidades, así como factores de alienación y de extrañamiento social (Barrón y Sánchez, 2001); por tal razón se sugiere no perder de vista que el apoyo social se da en una determinada estructura social, y por lo tanto hay que considerarlo no solamente en función de las relaciones que se guardan con otros, sino también en relación con los roles sociales (Heller et al., 1990), y en particular las diferencias de género son propicias para esto.

El apoyo social es mayoritariamente dado por parte de mujeres, ya sea que el receptor sea hombre o mujer; esto se ha explicado en función de expectativas sociales según las cuales las mujeres de una familia son la fuente primaria de apoyo psicológico; por eso es que las mujeres pueden no beneficiarse tanto del apoyo de otros, ya que es posible que se sientan culpables de no estar cumpliendo con su rol protector (B. Sarason, 1999). Aunado a eso, la poca intimidad entre varones hace que éstos interactúen más con mujeres como forma

de apoyo para aliviar sentimientos de soledad, además de que la comparación con una persona del mismo sexo puede activar sentimientos de inferioridad y dependencia, sobretodo si la persona tiene alta autoestima, y acentuadamente en el caso de los hombres (Heller et al., 1990).

Una diversidad de investigaciones hacen ver que es más fácil siendo mujer recibir apoyo de otros (Silver, Wortman y Crofton, 1990), a pesar de que, según otros estudios, las mujeres parecen no verse tan beneficiadas de él en comparación con los hombres (sin embargo hay investigaciones en que se ha visto lo inverso: que los hombres no se ven tan beneficiados como las mujeres) (Brown, Prashantham y Abbott, 2003).

Desde una perspectiva biológica, Taylor (2003) ha planteado que las hembras, a diferencia de los machos, tienden a responder a una amenaza protegiendo a sus crías y afiliándose (en contraste con la teoría de Cannon de “escapar o luchar”); de acuerdo con esta autora, la respuesta femenina a ciertos estresores es la liberación de la hormona oxitocina, modulada por los estrógenos, que está relacionada con un comportamiento más relajado, social y maternal. Desde este punto de vista las mujeres serían al mismo tiempo más dadoras y receptoras de apoyo social.

Relación con bienestar subjetivo

El concepto de “bienestar social” de Keyes (como se cita en Blanco y Díaz, 2005) reconoce la fuerte relación del bienestar subjetivo con el contacto social y las relaciones interpersonales; se le he definido como “la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad”, comprende tanto aspectos individuales como sociales, y se compone de cinco dimensiones: integración social (la calidad de nuestras relaciones comunitarias y sociales), aceptación social (confianza y aceptación hacia los demás y hacia nosotros mismos), contribución social (sentirse útil para la sociedad), actualización social

(confianza en el desarrollo y el futuro de la sociedad) y coherencia social (interesarse en lo que sucede alrededor y la capacidad para entenderlo).

Aunque se ha encontrado una relación causal entre el apoyo social y el bienestar (Diener y Oishi, 2005; Diener y Seligman, 2004), es posible que en los países colectivistas haya más sentimientos de apoyo social y que éste se encuentre más ligado al bienestar subjetivo, en comparación con sociedades individualistas en las que se valora más la autonomía (Anguas Plata, 2005). Ya hemos visto que en nuestro país, considerado como colectivista, las relaciones familiares tienden a ser el dominio más importante de todos para definir la satisfacción global con la vida (Anguas Plata, 2005; Rojas, 2005; Salinas et al., 2005), y que incluso una de las palabras que mejor definen la satisfacción con la familia, los amigos y la pareja es “apoyo” (Garduño y Garza, 2005).

Aunque ya Durkheim (como se cita en Barrón y Sánchez, 2001) planteaba que la carencia de relaciones sociales incrementaba las posibilidades de cometer suicidio, no fue sino hasta mediados de los años setenta con los trabajos de Cassel y Cobb cuando se estableció con mayor claridad la importancia del apoyo social en la salud (Barrón y Sánchez, 2001); el primero enfatizó la importancia de la presencia de otros en la susceptibilidad a enfermedades, y el segundo promovió el apoyo social como una forma de protegerse contra estados patológicos, recuperarse de una enfermedad y seguir lineamientos médicos (Sarason et al., 1990) (obvia decir que si el apoyo es brindado por pandillas traficantes de drogas no se tendrán mejoras en la salud) (Perry et al., 2008).

Hasta recientemente, la acumulación de estudios han permitido relacionar el aislamiento social con enfermedades coronarias, trastornos cerebrovasculares, trastornos circulatorios, cáncer, problemas respiratorios y problemas gastrointestinales, entre otros; por lo contrario, el apoyo recibido por las mujeres en su embarazo se ha relacionado favorablemente hasta con la escala de Apgar de los recién nacidos (no hay que desestimar que psicólogos tan reconocidos como Maslow consideraban la pertenencia social como una de las necesidades humanas básicas). Aun con esta evidencia a favor, muchos estudios no han sido

concluyentes sobre sus beneficios y muchas intervenciones basadas en apoyo social tampoco han dado los resultados supuestos (B. Sarason, 1999; I. Sarason, 1999).

Una hipótesis, conocida como “de los efectos directos”, plantea que el apoyo social es benéfico incluso durante tiempos carentes de estrés; otra hipótesis plantea que el apoyo social actúa como “amortiguador” solamente en situaciones de alto estrés, y que en el resto del tiempo no representa ningún beneficio significativo; por último, una tercer hipótesis, derivada de la segunda, es la del “empate”, la cual plantea que los beneficios del apoyo dependen de que congenien las necesidades de la persona y lo que ésta recibe de los demás (Taylor, 2003).

Al parecer tanto los aspectos funcionales (eje: apoyo social) de las relaciones sociales, como sus aspectos estructurales o de composición (eje: alienación o integración social), se han vinculado al bienestar subjetivo (Barrón y Sánchez, 2001); una característica estructural que ha sido estudiada es la amplitud de la red social, la cual se ha vinculado con pensamientos optimistas, posiblemente porque favorece una mayor regularidad de experiencias positivas y una mayor estabilidad de roles gratificantes (MacLeod y Conway, 2005).

Como la familia es una fuente de apoyo social, es interesante ver que estos aspectos estructurales y funcionales están considerados en los marcos teóricos para el estudio de la familia: desde lo estructural se le estudia en términos de fronteras, sistemas, roles, estatus e interrelaciones, y desde lo funcional en términos de las tareas que se cumplen en su interior: reproducción, sostenimiento, protección, educación, socialización, recreación, estatus y afecto (Winton, 1995).

Se supone que las características estructurales de las relaciones sociales tienden a tener un efecto directo, en tanto sus aspectos funcionales tienden a tener un efecto indirecto; pero incluso se ha encontrado cierta relación entre ambos aspectos, ya que al parecer las personas más integradas en su comunidad

perciben mayor apoyo, lo que ha llevado a sugerir programas de intervención de tipo comunitario (Barrón y Sánchez, 2001).

Respaldando la hipótesis del “empate”, una serie de estudios han demostrado que diferentes tipos de apoyo social son efectivos según el período y las situaciones de la vida que se presentan (S. Sarason et al., 1990); aunque se ha visto que los apoyos informacional, de estima y de apego son virtualmente útiles en la mayoría de las situaciones (Cutrona y Russell, 1990).

También hay que considerar que las personas desarrollan expectativas sobre sus relaciones significativas particulares (I. Sarason, 1999), y que éstas brindan diferentes grados y tipos de satisfacción y conflicto; por ejemplo, los esposos son al mismo tiempo fuente de las mayores satisfacciones y de los mayores problemas; las relaciones de amistad proveen satisfacción más bien en función de compartir intereses, en tanto las relaciones con los padres y la pareja la proveen más en términos de ayuda económica y material, por eso es que el apoyo económico de los amigos puede resultar socialmente inapropiado, si se cuenta con familiares que lo pueden dar (S. Sarason et al., 1990). Otro ejemplo de esto son los estudios que han concluido que el apoyo que es mejor recibido por parte de personas cercanas es el emocional, ya que el informacional es mejor recibido si viene de una fuente experta (Taylor, 2003).

Hobfoll y Stephens (1990) plantean que, en situaciones de estrés, el apoyo social es un recurso que provee un sentimiento de pertenencia y apego, pero además previene contra el sentimiento de pérdida de otros recursos al contar la persona con lazos familiares y de amistad que le pueden ayudar a resarcirlos o a reemplazarlos, ya sea material o simbólicamente. Sin embargo, como hemos visto, que el apoyo social pueda actuar como recurso, o ser una carga o un elemento neutral depende de la naturaleza de la pérdida y del grado en que ésta pueda ser reemplazada justamente por apoyo social.

Una situación por considerar es que la víctima de una crisis de la vida se enfrenta a ciertos dilemas en cuanto a cómo presentar su situación a otros, ya que si

muestra un elevado estrés y dificultades para afrontar sus problemas es posible que ahuyente o provoque un sentimiento de impotencia en los demás, pero por otro lado si parece estar sobrellevando las cosas sin mayores problemas puede no dar las señales apropiadas para recibir auxilio, y siendo así la gente puede pensar que su ayuda puede resultar ofensiva o intrusiva; por otra parte, si al paso del tiempo la persona parece no estar saliendo adelante a pesar de la ayuda recibida, la gente tiende a perder el interés en apoyarla; y se ha encontrado también que si la persona manifiesta resentimiento más que tristeza por su situación, puede recibir menos apoyo de los demás (Silver et al., 1990); hay que considerar también que un conflicto potencial puede deberse a que quienes reciben apoyo por lo regular perciben menos ayuda que lo que perciben quienes la proporcionan (S. Sarason, 1999).

Por otra parte, se ha sugerido una relación del apoyo social con determinadas estrategias de afrontamiento, por ejemplo se ha encontrado que quienes reportan contar con redes sociales más amplias y satisfactorias tienden a utilizar estrategias de afrontamiento apropiadas como la reevaluación cognitiva, lo que conduce a menores niveles de estrés (Diong et al., 2005). Incluso, estudios en desempeño cognitivo han relacionado un alto apoyo social percibido con una mayor concentración para solucionar problemas (S. Sarason et al., 1990).

En cuanto a las situaciones carentes de estrés es posible que los recursos latentes con los que cuenta la persona sean difíciles de detectar y de predecir, ya que es usualmente en una situación de crisis cuando suelen revelarse recursos inesperados o los que se esperan pueden brillar por su ausencia (Blaney y Ganellen, 1990).

De entre todos los aspectos del apoyo social se ha planteado que el más crucial es el de la intimidad, entendida ésta como la apertura a compartir con otras personas pensamientos, creencias, fantasías, antecedentes, metas e intereses. De particular interés a este respecto han sido las relaciones cercanas (caracterizadas como fuertes, frecuentes, interdependientes y durables), tales como las relaciones de amistad, noviazgo, matrimonio o familiares (Sarason et al.,

1990), las cuales le hacen sentir a la persona que es importante, amada, valorada e integrada a una red dispuesta a ayudarlo (B. Sarason, 1999).

En especial la familia parece ser determinante en la mayoría de los casos (Fierro y Jiménez, 1999), aunque algunos autores proponen que más que de manera global, a la familia debe vérselo hacia dentro, ya que son las relaciones diádicas que se dan en ella las que parecen más relevantes en la percepción de satisfacción sobre el apoyo recibido (B. Sarason, 1999).

Hay evidencia de que la carencia de relaciones íntimas no puede ser compensada por otro tipo de relaciones, ya que proveen especialmente de un sentido comunitario de mutuo compromiso, en tanto otro tipo de relaciones están basadas más en el intercambio (Coyne, Ellard y Smith, 1990).

De hecho, normalmente las personas que dan apoyo son la misma familia, la pareja y los amigos íntimos, y lo hacen cuando la persona experimenta un evento negativo o cuando parece tener dificultades en afrontar una situación; pero también puede ser que la persona busque activamente este apoyo, aunque en ciertos casos específicos prefiera la ayuda de un experto, o incluso de un extraño que pueda ser de mejor ayuda por su imparcialidad o distancia emocional (B. Sarason, 1999).

Las relaciones íntimas pueden proporcionar más apoyo que otras al permitir en mayor medida oportunidades para la espontaneidad, la reciprocidad y la autenticidad; sin embargo dentro de los aspectos de cualquier relación íntima, aparte del apoyo (la relación como fuente de asistencia) y de la profundidad (la importancia de la relación), está el conflicto (problemas que se generan como parte de la relación) (I. Sarason, 1999). Y es que la cercanía no necesariamente supone afectos positivos: la mayoría de los sentimientos de odio suelen dirigirse hacia miembros de la propia familia o hacia la pareja, y en relaciones conflictivas el apoyo puede generar enojo y frustración en quien lo da, y culpa y ambivalencia en quien lo recibe (Sarason et al., 1990); incluso el apoyo puede generar alto estrés si es muy intrusivo y controlador (Taylor, 2003). En relación con esto, un

estudio mostró que las personas casadas que tenían buena comunicación con sus parejas tenían menos posibilidades de padecer una depresión en comparación con solteras o divorciadas, pero no si eran casadas y no tenían buena comunicación con sus parejas (B. Sarason, 1999).

En especial en las relaciones íntimas las diversas funciones de apoyo no son fácilmente separables, más bien se presentan traslapadas (B. Sarason, 1999); otra particularidad de las relaciones cercanas es que la gente depende de la otra no tanto en un nivel de resultados del tipo costo-beneficio, sino en un nivel más abstracto en el que se consideran las implicaciones del apoyo para el amor, el respeto y el compromiso que se tienen mutuamente; incluso en un momento puede ser que la falta de resultados de un apoyo se vea compensada por el alto significado de la disposición de ayudar (Coyne et al., 1990); sin embargo otros autores consideran importante el que la persona sienta que puede ser recíproca, es decir, que sienta que puede “devolver el favor” y restablecer el desequilibrio de ser ayudado por otros (Heller, Price y Hogg, 1990).

Un planteamiento interesante es que ante ciertos eventos que afectan a una familia o a un matrimonio, más que pensar en el apoyo que recibe el integrante más directamente implicado, habría que pensar que la familia y pareja participan activamente en el proceso de afrontamiento, llevando sus propias vulnerabilidades y metas a la situación; hay que considerar entonces la interdependencia entre quien da el apoyo y quien lo recibe, aunque en realidad habrá casos en que no haga falta solicitar apoyo o que incluso ni siquiera la palabra apoyo sea la más acertada, ya que más que recibir ayuda lo que se puede obtener es un sentimiento de alivio al contar con una familia o pareja que libera a la persona de ciertas preocupaciones y conflictos (Coyne et al., 1990).

Otros enfoques recientes se han dedicado a descubrir los efectos benéficos del contacto físico como son los besos, abrazos y masajes en las relaciones íntimas, incluso se ha hablado de una “salud sexualmente transmitida” para referirse a los beneficios de las relaciones sexuales en las experiencias de intimidad, amor y

conexión con la pareja. Y otros estudios se han dirigido a los efectos del humor y la risa compartidos entre padres e hijos y esposos (Ryff y Singer, 2000).

Relación con empleo y desempleo

En relación con el desempleo, al parecer ciertos componentes específicos del apoyo social son más favorables que otros, entre ellos estarían la integración social, la ayuda económica, el contacto con pares, la reafirmación de la valía personal y el recibir información útil para hacer cosas diariamente. Sin embargo hay investigaciones en las que la cantidad de interacciones fue el único factor relevante que influía en los efectos negativos del desempleo (Cutrona y Russell, 1990).

Considerando al desempleo como un evento negativo e incontrolable sobre los activos con los que uno cuenta, McCrae (como se cita en Cutrona y Russell, 1990) plantea que los eventos que representan pérdidas demandan una orientación más emocional en el afrontamiento, en comparación con los eventos que representan un desafío; la posibilidad de controlar o no un evento sería el factor más importante que hace necesario el apoyo social, con énfasis en la ayuda emocional y la ayuda en compensar la pérdida en el área específica en la que ha ocurrido.

De acuerdo con algunos estudios, los desempleados que se involucran en actividades educativas o realizan algún tipo de labor son los que tienden más a recibir apoyo social afectivo e instrumental; los desempleados varones que se dedican a labores de la casa pueden recibir aprecio, pero de igual forma se presentan conflictos y escepticismo en quienes les dan apoyo; quienes no suelen recibir apoyo son quienes a pesar de su situación buscan llevar una vida social “normal” (Ball y Orford, 2002).

Considerando el género de la persona desempleada, hay evidencias de que la autoestima de las mujeres se ve más beneficiada por el apoyo social en

comparación con los hombres, planteándose que esto se debe a que los varones le dan a sus relaciones un uso instrumental o informativo, más que emocional (Waters y Moore, 2002); sin embargo, hay también investigaciones en las que el género ha resultado indistinto (Schwarzer et al., 1996).

En relación con el empleo, particularmente en cuanto al estrés laboral, varias investigaciones han ligado una disminución de éste cuando el jefe inmediato brinda apoyo en reafirmar la valía personal (Cutrona y Russell, 1990). Otras investigaciones han encontrado que altos niveles de apoyo de los compañeros y del supervisor hacen que el trabajo, los conflictos laborales y la ambigüedad de roles sean menos estresantes (Luszczynska y Cieslak, 2005).

Esto ha hecho que en el contexto organizacional se hable del “apoyo organizacional percibido”, el cual ha sido definido como las percepciones de los empleados de que una organización se preocupa por su bienestar, a través de la guía que ofrece para asistirlos por medio de políticas y procedimientos; esto se ha vinculado con resultados organizacionales positivos como satisfacción laboral, satisfacción del pago recibido, menores conflictos de rol y menores intenciones de renunciar (Harris, Harris y Harvey, 2007).

Conclusiones

El apoyo social es un constructo complejo porque se le ha definido de formas relativamente dispares: como la ayuda real que brindan otros, como la percepción de ayuda de quien la recibe, como la ayuda latente con la que uno cree que cuenta, como una predisposición de la personalidad a percibir ayuda, como una predisposición de la personalidad a conseguir ayuda, como la conciencia de pertenencia a una red social, como saberse aceptado por los demás, como una predisposición biológica propia de la mujer o como parte del rol social femenino.

Sea la forma en que se le considere, el apoyo social es un recurso que influye favorablemente en el bienestar subjetivo y particularmente lo que concierne a la familia y las relaciones íntimas.

Identidad social

Henri Tajfel (1982) definió la identidad social como “la parte del auto-concepto de los individuos que deriva de su conocimiento de su membresía a un grupo o grupos sociales, junto con el valor y el significado emocional unidos a tal membresía” (p. 24). Este autor, pionero en desarrollar una teoría sobre este concepto, buscaba enriquecer el entendimiento de fenómenos como el prejuicio, los estereotipos, el etnocentrismo, la discriminación y los conflictos intergrupales, investigando cómo las categorías sociales, la comparación social y las creencias subjetivas sobre las relaciones intergrupales interactuaban para producir determinados comportamientos (Hogg y Grieve, 1999).

Uno de los experimentos más conocidos de Tajfel consistía en formar pares de grupos pequeños a los que los participantes eran asignados aleatoriamente, y se les pedía distribuir entre ambos grupos determinadas recompensas, encontrándose que cada participante mostraba un claro sesgo por favorecer al grupo al que había sido asignado, incluso en detrimento de una máxima ganancia mutua para los dos grupos (Tajfel, Billig, Bundy y Flament, 1971; Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ y Tissington, 2005).

El enfoque cognitivo de Tajfel representó un avance significativo en las investigaciones sobre estereotipos y discriminación, las cuales estaban dominadas por la metodología de utilizar listas de chequeo que autores como Katz y Braly difundieron desde los años treinta; igualmente contribuyó a reconsiderar las teorías sobre estos fenómenos basadas meramente en experiencias compartidas y presión de grupo (Haslam, Turner, Oakes, Reynolds, Eggins, Nolan y Tweedie, 1998).

Los principales planteamientos de la teoría de la identidad social son: primero, que la gente busca establecer o elevar su propia autoestima; segundo, que una parte del propio concepto depende de la membresía a sus grupos; y tercero, que la gente busca mantener una identidad social positiva buscando diferenciar favorablemente a su grupo respecto a otros grupos relevantes (Van Dick et al., 2005).

Detrás de la identidad social hay tres procesos psicológicos esenciales: la categorización social, la comparación social y la identificación social; de manera sucinta: el primero ayuda a organizar cognitivamente la información social, el segundo provee significado al evaluar al propio grupo frente a otros grupos relevantes, y el tercero supone el involucramiento emocional con un cierto grupo. Estos tres procesos corresponden a las tres dimensiones de identidad social incluidas en la definición de Tajfel: cognitiva, evaluativa y afectiva, respectivamente (Van Dick et al., 2004).

La dimensión cognitiva representa la premisa para las otras dos dimensiones, supone el saberse parte de un grupo o categoría social y las creencias asociadas a éste(a); la conciencia de que existe un grupo externo contrastante; un proceso de “despersonalización” que permite pasar del “yo” al “nosotros”; y un principio de metacontraste a través del cual se perciben más semejanzas entre los miembros del propio grupo, que entre éstos y los miembros de un determinado grupo externo (Jackson, 2002).

La dimensión afectiva es el apego emocional que se le tiene a un grupo (Van Dick et al., 2005) y las emociones dirigidas hacia los otros grupos externos; tiene vínculos con la cohesión y la autoestima colectiva (Jackson, 2002).

La dimensión evaluativa, finalmente, es el valor positivo o negativo que se piensa se le asigna al grupo desde afuera (Van Dick et al., 2005), y tiene relación con el orgullo y el respeto por la pertenencia a un grupo (Jackson, 2002).

Complementando a Tajfel, otros autores han propuesto tres componentes más: el aspecto comportamental, la centralidad cognitiva, y el que se ha dado en llamar “destino común”. El primero se refiere a la participación de la persona en conductas que favorecen la identidad del grupo (por ejemplo, fomentar las tradiciones y las reuniones periódicas) (Van Dick y Wagner, 2002); el segundo se refiere a la cantidad de tiempo que se piensa sobre la pertenencia a un grupo (Cameron, 2004); y el tercero al sentido de interdependencia y reciprocidad entre los miembros de un grupo (Jackson, 2002). A pesar de estas adiciones, investigaciones que han abarcado diferentes grupos étnicos han permitido a algunos autores considerar que son básicamente tres los componentes de la identidad social de carácter universal: la auto-identificación con un grupo, el sentido de pertenencia y el orgullo por el propio grupo (Cameron, 2004), los cuales están de alguna manera incluidos en las dimensiones de la teoría original.

Aunque en algunos estudios, el componente cognitivo ha sido el más relevante en relación con problemas de salud (Van Dick y Wagner, 2002), de las tres dimensiones que propuso Tajfel, la que aparece más vinculada con el comportamiento es la afectiva, por la fuerte relación de ésta con el compromiso y el favoritismo hacia un grupo (Ellemers, Kortekaas y Ouwerkerk, 1999)(si bien este sesgo está condicionado por la relevancia del grupo externo y de las dimensiones sujetas de comparación) (Jackson, 2002; Mullin y Hogg, 1999).

Se ha encontrado que el componente afectivo depende en parte de la manera voluntaria o involuntaria en que se establece la membresía y del estatus del grupo. Aunque este último influye también en el aspecto evaluativo, el valor que se le asigna a un grupo no siempre va de la mano del afecto que se le guarda, ya que es frecuente que personas que consideran pertenecer a grupos desfavorecidos, de cualquier forma tengan un alto compromiso emocional con ellos. Por otra parte, la dimensión cognitiva parece más influida por el tamaño del grupo, dado que en grupos reducidos los procesos de identidad resultan más discernibles (Ellemers et al., 1999).

Hay también diferentes grados de identificación con un grupo, por lo que a nivel comportamental algunos lo defienden más decididamente ante una amenaza, en tanto otros prefieren tomar distancia; igualmente hay quienes muestran una posición más sesgada a favor del grupo mientras otros se muestran más imparciales; y también hay quienes se sienten más heridos en su orgullo por alguna ofensa dirigida a su grupo, en tanto otros se toman esto con más ligereza (Jetten y Spears, 1997); estas diferencias han tratado de ser explicadas, por ejemplo, a través de la teoría del valor social de McClintock (como se cita en Jetten y Spears, 1997), la cual plantea que se tendrían que esperar distintos grados de sesgo grupal según las personas sean más o menos competitivas, individualistas o prosociales; otra explicación que se ha dado tiene que ver con el grado en que una persona se considera un miembro prototípico del grupo en relación con otros miembros (Jetten y Spears, 1997).

La teoría de la identidad social también ha sido utilizada para explicar fenómenos como la influencia social y la atracción social, encontrándose que éstos son favorecidos cuando existe una alta similaridad entre personas que pertenecen a un mismo grupo, y a la vez cuando las personas se muestran imparciales a nivel intragrupal, pero sesgadas a nivel intergrupalo (Platow, Mills y Morrison, 2000); la identidad social también ha sido combinada con otras teorías, como la de la conducta planeada de Fishbein y Ajzen, por su influencia sobre las intenciones y los comportamientos (Christian, Armitage y Abrams, 2003).

Variantes del concepto de identidad social se dan cuando el grupo de pertenencia es más específicamente determinado, como cuando se habla por ejemplo de "identidad comunitaria"; en este caso el grupo es una comunidad, territorial o relacionalmente definida, pero dado que los individuos tienen múltiples identidades y roles, y de que éstos a su vez están conectados con una variedad de comunidades, es que se habla de que una persona puede tener múltiples sentidos de comunidad (Brodsky y Marx, 2001).

En cuanto a su evaluación, aun cuando se han utilizado experimentos como el de Tajfel, varios autores plantean que los autoreportes parecen el método más

apropiado por estar más cercanos a la realidad perceptiva y afectiva de las personas, y a que no es esperable indagar ésta a través de terceros o con datos duros (Van Dick et al., 2004; Van Dick et al., 2005). Por otro lado, los cuestionarios mismos constituyen un contexto para la identidad al activar determinados marcos de referencia y niveles de abstracción, por ejemplo cuando se contrastan explícitamente a un grupo de pertenencia y a un grupo externo (Cinnirella, 1998).

Cabe mencionar que si bien la base teórica original refiere tres dimensiones, por lo regular la identidad social es evaluada como un constructo unidimensional (Ellemers et al., 1999).

Factores motivacionales: autoestima y certidumbre

La teoría de la identidad social ha hecho hincapié en la motivación de las personas de obtener y mantener un auto-concepto positivo a través de su membresía a un grupo (Turner, Brown y Tajfel, 1979); siendo así, una baja autoestima llevaría a las personas a identificarse con grupos que la eleven, o a evaluar más favorablemente al grupo al que pertenecen, aunque hay que considerar que la identidad social es solo una de las formas en que la gente puede mejorar su propia estima (Mullin y Hogg, 1999).

Abrams y Hogg (2004) han cuestionado que la autoestima sea el único motivo detrás de la identidad social, y han propuesto a la necesidad de categorizarse a uno mismo y a los demás como otra posible explicación; para estos autores la gente tiene necesidad de reducir la incertidumbre para hacer que su mundo sea comprensible y estructurado.

La reducción de la incertidumbre incluso parece más relevante que la autoestima, dado que la sobrevivencia de los seres humanos depende mayormente de su capacidad para construir un mundo significativo y predecible; por otra parte también encaja con procesos de identidad social según los cuales se pasaría de

una más incierta “opinión individual” a una más confiable “opinión compartida” (Mullin y Hogg, 1999), en la que la persona encuentra lineamientos y expectativas comunes que le proporcionan tranquilidad y control (Hogg y Grieve, 1999).

Esta importancia de la reducción de la incertidumbre es deudora de la teoría de la comparación social de Festinger (como se cita en Mullin y Hogg, 1999) , en la que él planteaba que cuando la percepción de la realidad física no hacía posible un sentido de certidumbre, las personas se comparaban con otras similares a ellas para obtenerla; sin embargo las comparaciones a las que se refería este autor eran interpersonales, no basadas en una membresía grupal; en tanto investigadores posteriores han planteado que la certidumbre está casi siempre basada en un consenso social y reside en la membresía en contextos intergrupales más que interindividuales (Mullin y Hogg, 1999).

Evidencia empírica ha mostrado que las personas con mayor incertidumbre tienden a mostrar una mayor identificación con un grupo y un mayor favoritismo hacia éste, y que tienden a ser más conscientes de la presencia de otros y a buscar su opinión; también se ha encontrado que esta necesidad se da sobretodo acerca de cosas que son consideradas importantes para la auto-definición en un determinado contexto (Mullin y Hogg, 1999); se le ha ligado con el etnocentrismo y con la identificación con grupos extremos que manejan prototipos polarizados y rígidas formas de comportamiento (Hogg y Grieve, 1999).

Autocategorización social

Para algunos autores el enfoque de la identidad social se compone de la combinación de la teoría de la identidad social y de la autocategorización social, y aunque posterior y más aplicada a procesos intragrupales, se le considera a ésta como la que incorpora a la primera por su mayor amplitud (Van Dick y Wagner, 2002).

La teoría de la autocategorización social, desarrollada por Turner y colaboradores (como se cita en Abrams y Hogg, 2004), expandió al self (o sí mismo) la idea de Tajfel de que la gente se diferencia a través de categorías sociales; este avance conceptual asignaba al self un sentido de membresía a una categoría social, por lo que la autopercepción se supone sujeta a los mismos procesos que la percepción de los demás, siendo influida por normas grupales; aunque hay que aclarar, de acuerdo con otros autores, que la percepción del self es un proceso dinámico que se puede enfocar no solamente a la membresía a grupos o categorías sociales, sino también a características físicas, habilidades, conductas, gustos, rasgos de personalidad y actitudes (Simon y Hastedt, 1999).

De acuerdo con esta teoría los individuos pueden autocategorizarse en tres posibles niveles de abstracción: principalmente como individuos que se comparan con otros individuos (su “identidad personal”), y como miembros de un grupo que se comparan con otros grupos (su “identidad social”), pero también como seres humanos que se comparan con otras especies (Haslam, Powell y Turner, 2000). Aún cuando se habla de tres niveles de abstracción, se puede decir que hay tantas auto-categorizaciones posibles como dimensiones de diferenciación humana: una persona puede definirse a sí misma como mujer, o como izquierdista, o como maestra, o como persona de clase media, o en base a cualquier otra categoría que resulte relevante en términos de una realidad social (Haslam, Eggins y Reynolds, 2003).

Es posible que la mayor o menor importancia de la identidad personal frente a la social tenga que ver con que la sociedad a la que se pertenece sea de carácter individualista o colectivista (Simon y Hastedt, 1999); sin embargo lo que establece la teoría es que estos distintos niveles de auto-categorización se vuelven salientes de acuerdo a situaciones contextuales más específicas, por ejemplo la “identidad social” prevalecería al establecerse ciertas comparaciones con otros grupos en un determinado momento (Van Dick et al., 2005) o al experimentar la amenaza de otro grupo externo (Haslam et al., 2003).

El proceso llamado “despersonalización” sería el que permitiría pasar de lo personal a lo social, traduciendo las percepciones, cogniciones, sentimientos y comportamientos en términos de prototipos grupales (Hogg y Grieve, 1999), percibiéndose al self como intercambiable o compartido con otros (Haslam et al., 2003), y haciendo que de los intereses propios se pase a los comportamientos encaminados a defender los intereses de un grupo (Haslam et al., 2000). Este proceso es mayor en la medida en que el grupo de pertenencia es homogéneo y distinto del grupo externo, y tanto mayor es, mayores son los fenómenos de favoritismo, cohesión y cooperación grupales (Voci, 2006).

Aunque la teoría de la auto-categorización no niega la existencia de una memoria de largo plazo, rechaza la noción de un banco de conocimientos que equivalga a la idea de un auto-concepto más o menos fijo, dado que asume que la percepción del self es altamente variable y dependiente del contexto (Onorato y Turner, 2004); siendo así, se contrasta con los modelos dominantes de la personalidad y del auto-concepto que plantean que el self es un esquema o representación cognitiva relativamente estable, y se asemeja a otras conceptualizaciones como la de la teoría del “esquema del self” de Markus (como se cita en Onorato y Turner, 2004), que aunque plantea la estabilidad del self en función de estructuras cognitivas necesarias para entender y explicar las experiencias, también plantea la existencia de un “auto-concepto de trabajo”, el cual viene siendo una estructura temporal que contiene aspectos del self que operan momento a momento y que rodean sus aspectos más nucleares.

Y es que aunque muchos “cosifican” a la identidad social y tienen la perspectiva de que la vida real está dividida en procesos sociales discretos, otros autores proponen que la identidad social es un proceso que conlleva múltiples fenómenos sociales que ocurren de manera simultánea y traslapada, porque las personas ni se apegan fijamente a un rol o estereotipo, ni funcionan a un único nivel de categorización a la vez (Abrams y Hogg, 2004).

Otra contraposición de esta teoría es con respecto a otras más tradicionales que consideran a la identidad personal como la que verdaderamente representa al self,

en tanto que para la de la autocategorización la identidad personal tiene tanta importancia como la identidad social (Haslam et al., 2000).

Una teoría que ha buscado complementar a la de la autocategorización social es la de Simon sobre “aspectos del self”, que precisa más la conceptualización de la identidad personal y de la identidad social; de acuerdo con este autor la identidad social emerge cuando la percepción del self se centra en un solo aspecto que la persona comparte con otras (por ejemplo, ser cristiano), pero del que se derivan otros aspectos secundarios y relacionados (por ejemplo, ser piadoso, honesto y virtuoso); por otra parte, la identidad personal emerge cuando la percepción del self está basada en una composición de distintos aspectos no redundantes (por ejemplo, ser cristiano, músico y amanerado). Como la identidad social se concentra en un solo aspecto, un proceso importante es la importancia o valencia positiva de ese aspecto en el proceso de percepción del self (Simon y Hastedt, 1999).

Otra teoría relacionada a nivel intragrupal es la de Tesser (como se cita en Schmitt, Branscombe, Silvia, García y Spears, 2006) sobre el “mantenimiento de la evaluación del self”, la cual plantea que los procesos de comparación social están influidos por tres factores que interactúan: la relevancia para el self de la dimensión de comparación, el desempeño de otra persona en esa dimensión, y el grado de cercanía (ya sea por intimidad o similaridad) con esa persona; de acuerdo con estas ideas, una persona tendería a acercarse o alejarse de otra (o a distanciarse de la categoría social que se comparte con ella) en la medida en que amenace o no a nuestra identidad en función de una comparación desfavorable en una dimensión relevante. Esta teoría a nivel interpersonal no se contrapone con la de la autocategorización social, pero sí a nivel intergrupalo, ya que en éste el buen desempeño de otro miembro supondría una distinción positiva frente a un grupo externo.

Importancia del contexto y de la saliencia de una categoría social

Aunque, como ya vimos, hay autores que plantean que los individuos no necesariamente se autocategorizan en un solo nivel a la vez (Abrams y Hogg, 2004), otros explican que las saliencias de la identidad personal y de la identidad social se inhiben mutuamente, de tal forma que cuando es saliente una no es saliente la otra (Onorato y Turner, 2004); incluso tomando en cuenta la identidad social, cierta membresía social en particular sería saliente o prevalecería frente a otras en un cierto contexto (Tajfel, 1982; Turner, Brown y Tajfel, 1979); y es que los dos tipos de identidad parecieran satisfacer necesidades diferentes, en el caso de la identidad personal sería la necesidad de autoactualización, y en el caso de la identidad grupal la necesidad de elevar la estima del grupo (Haslam et al., 2000).

La saliencia de una categoría social conecta los procesos de identidad y de autocategorización con influencias situacionales; por ejemplo, se incrementa si la categoría es mencionada, si se le contextualiza a ésta con respecto a otras categorías, y si está en conflicto con otras (Van Dick y Wagner, 2002).

Uno de los determinantes esenciales de la saliencia es el “ajuste”, es decir el grado en que una determinada categorización social se empata subjetivamente con una cierta realidad; así se habla de “ajuste comparativo” según el cual la gente se define en términos de una cierta categoría dependiendo del grado en que las diferencias entre los miembros de esa categoría sean menores que las diferencias entre ellos y otros grupos externos (por ejemplo, psicólogos con más semejanzas entre ellos que con economistas) (Haslam et al., 2000).

Otro determinante de la saliencia es el “ajuste normativo”, el cual surge de la coherencia del contenido entre la categoría y el estímulo que representa (por ejemplo, que el psicólogo actúe como psicólogo y el economista actúe como economista). Dado que la gente tiende a representarse positivamente, una implicación de lo anterior es que el ajuste normativo es mayor en la medida que permite una autodefinición positiva (Haslam et al., 2000).

Otro elemento que se ha tomado en cuenta en torno a la saliencia es que las categorías se refieran a grupos reducidos, ya que al parecer un tamaño pequeño puede favorecer la distintividad de un grupo frente a otros grupos más amplios (Ellemers et al., 1999).

Aparte de la saliencia, la centralidad cognitiva es otra explicación sobre los diferentes significados psicológicos de las membresías que una persona tiene; la centralidad tiene que ver con la primacía de una determinada categoría en la estructura del autoconcepto, lo cual se ve traducido en una mayor accesibilidad cognitiva a dicha categoría, o en otras palabras, dicha categoría viene con más facilidad a la mente que otras; pero igualmente hay categorías más centrales en términos de la importancia subjetiva que tienen para el self; esta centralidad sería más estable de lo que sugiere la teoría de la autocategorización en relación con la saliencia (Cameron, 2004).

La accesibilidad tiene tres determinantes principales: el grado en que las categorizaciones de grupo de pertenencia y grupo externo son importantes para la definición del self; la experiencia previa del que percibe en el uso efectivo de tales categorizaciones; y los motivos, valores, metas y necesidades actuales del que percibe (Voci, 2006).

Estigma: la identidad social devaluada

A propósito de que nuestra investigación incluye la identidad social de los desempleados, conviene hablar del estigma. Las perspectivas contemporáneas sobre este concepto tienen una de sus raíces en el trabajo de Erving Goffman (como se cita en Major y O' Brien, 2005); de acuerdo con este autor el estigma es un atributo que desacredita a las personas, que las reduce, que las hace sentir manchadas; abarca conceptos como discriminación, exclusión y estereotipos negativos; en términos de identidad social representa una identidad devaluada; la estigmatización puede ser sobre algo visible o sobre algo invisible, sobre algo

controlable o sobre algo incontrolable; puede estar ligada a una apariencia, conducta o membresía grupal.

La mayoría de las investigaciones actuales sobre estigma son dominadas por teorías sobre la amenaza a la identidad; Major y O'Brien (2005) han propuesto un modelo que integra la teoría de estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman; de acuerdo con su modelo, poseer una identidad social devaluada incrementa las posibilidades de exponerse a una situación estresante, sin embargo su potencial dañino dependería de que se le perciba como excediendo los recursos que la persona tiene para enfrentarla.

Las evaluaciones que hacen las personas sobre el significado de determinadas situaciones sobre su bienestar dependen principalmente de tres factores: de las ideas compartidas que tienen los grupos desfavorecidos acerca del punto de vista dominante de su estatus estigmatizado en la sociedad; del diferente potencial que tienen las situaciones para amenazar a la identidad social; y de características personales, como la sensibilidad al rechazo y una identidad propia más dependiente de la identidad social (principalmente de aspectos negativamente estereotipados) (Major y O'Brien, 2005).

Algunas formas de afrontar la amenaza a la identidad serían, por ejemplo, atribuir la discriminación a causas externas en lugar de a causas inherentes a la persona; desidentificarse con aspectos por los que su grupo es estereotipado negativamente, o lo contrario: identificarse aún más con su grupo, obteniendo apoyo social, validación de las percepciones propias y un sentido de pertenencia (Major y O'Brien, 2005); y es que, en este último caso, también se ha encontrado que si la membresía a un grupo desfavorecido es voluntaria el compromiso es más fuerte que la membresía a un grupo favorecido (Ellemers et al., 1999); incluso hay evidencia de que las personas que pertenecen a grupos estigmatizados tienen una mayor autoestima que las que pertenecen a grupos no estigmatizados (por ejemplo se ha encontrado que los afroamericanos tienen más alta autoestima que los americanos blancos) (Major y O'Brien, 2005).

Identidad social y desempleo

A fines del siglo 19 y principios del 20 en Inglaterra a quienes no trabajaban se les consideraba débiles mentales, sin embargo las raíces del estigma del desempleo pueden encontrarse más claramente en la ética de trabajo protestante que imponía la idea de que el trabajo era una actividad moralmente correcta y central para la sociedad; por otra parte, en países con un historial socialista también se ha utilizado el concepto de “parásito social” para describir a quienes no laboran; no obstante, las actitudes hacia los desempleados pueden cambiar y la gente puede mostrarse más empática con ellos cuando la falta de trabajo es un problema generalizado, o cuando es consecuencia de despidos masivos (McFadyen, 1995).

Las actitudes hacia los desempleados pueden verse también influidas por la clase social en combinación con el nivel de desempleo; por ejemplo una investigación en Inglaterra encontró que padres obreros en una situación de desempleo alto tendían a culpar al gobierno del desempleo de sus hijos, en tanto padres clasemedieros en una situación de desempleo bajo tendían a culpar a sus propios hijos de su situación; otras investigaciones hechas en ese mismo país han planteado que la clase media experimenta más estigma que la clase obrera, dado que el desempleo parece más difícil de justificar (en caso de pertenecer a minorías raciales se puede atribuir a la discriminación) (McFadyen, 1995).

Aun con el incremento del desempleo en los años recientes los desempleados de clase media siguen sintiendo vergüenza e inferioridad, se preguntan si los demás los juzgan como irresponsables, incompetentes o tontos, de hecho muchos llegan a mentir entre sus conocidos sobre su situación; e incluso aun cuando logran volverse a colocar en un trabajo, los sentimientos de fracaso persisten (McFadyen, 1995).

Autocategorizarse como desempleado depende en parte de percibir similitudes en actitudes y valores con otras personas en la misma situación, de que exista

proximidad y contacto social entre ellas, y de que se piense se comparte con ellas un mismo destino, ya sean logros o amenazas comunes; pero por otra parte el desempleo amenaza a la identidad porque influye en la autoestima de la gente, y se ha investigado la manera en que las personas sin empleo afrontan esto categorizándose a sí mismas como “desempleadas” o en función de otras categorías (por ejemplo: de acuerdo a una identidad laboral previa o una categoría social alternativa, como “ama de casa” “recién egresado” o “retirado”) (McFadyen, 1995). De hecho se ha encontrado que los desempleados que se categorizan como tales sufren más la experiencia de desempleo que quienes se categorizan de acuerdo a su profesión u ocupación; sin embargo esto revelaría pobres recursos de afrontamiento porque caen en la negación y el optimismo irreal (Cassidy, 2001).

Otras formas de manejar el impacto en la autoestima serían: compararse contra otros desempleados y considerarse a sí mismo como entre los que realmente sí están buscando trabajo, a diferencia de quienes no se están esforzando por esto; considerar que se poseen características de los empleados, aun conservando un sentido de membresía como desempleado; redefinir las características negativas de los desempleados; compararse con los empleados en dimensiones más favorables; y seleccionar otro grupo contra el cual compararse más ventajosamente. Es importante mencionar que en el caso de los desempleados más que la identidad social, lo que se busca proteger es la identidad personal, ya que de hecho la mayoría de ellos lo que buscan es pasarse al grupo de los empleados (McFadyen, 1995).

McFadyen (1995) propone un modelo en el que las personas se re-categorizan en función de las diferentes fases de desempleo por las que atraviesan: en un principio, los desempleados pueden negar su desempleo a sí mismos o a otros; en un momento posterior, los desempleados pueden categorizarse en función de su identidad ocupacional previa, aunque reconociendo que no es su situación actual; en otro momento, los desempleados aceptan la categoría de desempleado pero a la par de su ocupación previa (eje: maestro desempleado); finalmente, habría la

re-categorización completa como desempleado, aunque esto último puede tardarse años o también no darse nunca.

Estos procesos de autocategorización y re-categorización en desempleados son además influidos por la duración, significado y estatus de la ocupación previa; por el grado en que la persona se atribuye responsabilidad por su situación de desempleo; por el grado de conflicto que se genera con otras identidades; por lo legítima que resulta la categorización; y por el grado de controlabilidad de la situación (McFadyen, 1995).

En cuanto al género de la persona, el estigma del desempleo es menor en las mujeres, éstas suelen obtener su estatus por medio de sus esposos y de sus padres, más que por su propia situación laboral, incluso que las mujeres trabajen sigue viéndose mal en muchas culturas; en contraste los hombres no ganan estatus por medio de la posición de trabajo de sus parejas, dado que en parte su sentido de masculinidad y su autoridad familiar provienen de tener trabajo; esto es tan marcado que los hombres desempleados suelen recluirse en su casa y reducir sus contactos sociales fuera de su familia para evitar situaciones penosas (McFadyen, 1995).

La experiencia laboral también influye en que la identidad se vea amenazada por el desempleo, es por eso que los jóvenes que están buscando trabajo por primera vez tienden a verse menos afectados (McFadyen, 1995).

Identidad social y empleo: la identificación con una organización

Entre las preocupaciones humanas que se pueden considerar universales se encuentran encontrar trabajo y encontrar una identidad social en la cultura y como ciudadano (Johansson, 2002). La membresía a organizaciones laborales es una de las afiliaciones grupales más importantes de una persona, incluso puede

satisfacer necesidades holísticas al proveer de significado a la propia vida (Van Dick et al., 2004).

La psicología organizacional, desde el trabajo pionero de Ashfort y Mael, tomó las teorías de identidad y auto-categorización sociales como base teórica para explicar la identificación con una organización; a diferencia del compromiso, este constructo supone hasta qué punto la membresía a la organización está incorporada al self; incluye componentes afectivos, cognitivos y evaluativos; depende más del contexto; su impacto es altamente flexible; y se basa más en la similitud y en un sentido de destino común, más que en factores de intercambio entre el individuo y la organización (Van Dick y Wagner, 2002).

Se ha encontrado evidencia de que sobretodo el componente afectivo de la identidad se relaciona con determinadas actitudes y conductas laborales como la satisfacción, la motivación, el bienestar, el ausentismo y la retención (por ejemplo se ha encontrado que la identificación está más ligada a la retención y a la satisfacción, que el mismo sueldo) (Van Dick, et al., 2005). También se le ha vinculado con la ciudadanía organizacional: lealtad, respeto a reglas y conducta que va más allá del propio puesto; con la reducción de la necesidad de supervisión; y, en general, con alinearse a los valores, ideología y cultura de la organización (Haslam et al., 2000).

Esta perspectiva de que la identificación con una organización explica indicadores de satisfacción y bienestar, se contrapone a la más conocida de Hackman y Oldham (como se cita en Van Dick y Wagner, 2002) que plantea que la satisfacción y el bienestar determinan más bien la identificación; una tercer perspectiva es que la identificación modera la relación entre ciertas características del trabajo y la satisfacción, y una cuarta es que todas las perspectivas anteriores son verdaderas debido a influencias mutuas (Van Dick y Wagner, 2002).

Por otra parte, la relación entre identificación con una organización y el desempeño parece moderada por variables como el individualismo y el colectivismo, encontrándose que en los personas individualistas la identificación

hace que el interés colectivo sea experimentado como interés personal, más que como interés por el grupo; por otra parte, también hay que considerar los estándares de trabajo prevalecientes, ya que si los grupos son poco ambiciosos o autoexigentes es posible que la identificación con ellos derive en un desempeño bajo (Van Knippenberg, 2000).

Diferentes combinaciones de identificaciones pueden tener distintas consecuencias, por ejemplo algunos investigadores han reportado problemas disciplinarios cuando hay fuerte identificación a nivel departamental y pobre identificación a nivel empresa; en el caso de personas subcontratadas pueden darse combinaciones como identificarse con su empresa y con la empresa-cliente, o no identificarse con ninguna, o identificarse con su empresa pero no con la empresa-cliente, y viceversa (Liponnen, Helkama, Olkkonen y Juslin, 2005).

Es importante tener presente que para la teoría de la autocategorización la identificación no es algo fijo sino flexible, ya que una persona puede variar su marco de referencia comparativo de acuerdo con lo que resulte saliente; en ese sentido puede identificarse en un nivel personal con su propia carrera, y en un nivel social con un departamento, con la organización como un todo, con su grupo ocupacional (Van Dick et al., 2005) o con el sindicato (Van Dick y Wagner, 2002).

Hay evidencia de que la identificación con el equipo de trabajo es más fuerte que la identificación con la organización como un todo, ya que la gente tiende a identificarse más con grupos pequeños con los que siente más familiaridad y similitud; la excepción serían las organizaciones pequeñas que permiten que todos los empleados se sientan como en familia (Liponnen et al., 2005; Van Dick et al., 2005).

El prestigio percibido o imagen externa de una organización (el componente evaluativo de la identidad) es uno de los factores más influyentes relacionados con la identificación, dado que ayuda a la autoestima de sus integrantes; otro factor es el contacto interpersonal, por lo que se ha planteado que a más interacción social más probable que la persona se identifique y se categorice como miembro del

grupo; otros factores son la equidad percibida, el buen trato del supervisor, el apoyo percibido por parte de la organización, y la competencia con otros grupos externos, que acentúa las diferencias “ellos-nosotros” (Liponnen et al., 2005).

Haslam et al. (2003) proponen un modelo denominado “ASPIRe” (Actualizing Social and Personal Identity Resources), el cual conlleva que la organización vaya de una heterogeneidad de orden inferior a una homogeneidad de orden superior (bajo el entendido de que el éxito organizacional dependería de conciliar las diferencias individuales y grupales existentes), y que consta de cuatro fases: a) indagar sobre las identidades sociales que utilizan los empleados para definirse a sí mismos y que son relevantes para la organización (por ejemplo: en función de áreas, profesiones, niveles jerárquicos o bases de clientes); b) involucrar a cada subgrupo que ha sido identificado en un proceso de discusión orientado a lograr una identidad compartida; c) proveer un foro común de discusión en que se conjunten los diferentes subgrupos buscando alcanzar una identidad organizacional orgánica y compleja (que incorpore las diferencias entre los distintos subgrupos, como en el caso de las sociedades multiétnicas que comparten una ideología de pluralismo); y d) establecer metas específicas y desafiantes que, dado el proceso llevado a cabo, deberán ser percibidas como más propias, justas y adecuadas.

Conclusiones

Por razones de autoestima buscamos tener una identidad social positiva (saber que pertenecemos a un grupo valorado favorablemente y sentir orgullo de ello) y sentirnos apegados emocionalmente a otros con los que compartimos un mismo destino; si bien la parte afectiva supone un cierto nivel de contacto y reciprocidad constantes, los aspectos cognitivos y evaluativos parecen más dependientes de una situación comparativa. En el caso de nuestra investigación, se trata de comparar a los “empleados” contra los “desempleados” y así cabría preguntarse, por ejemplo, si la categoría de “empleados” es central para quienes cuentan con

trabajo, si no es tan amplia como para que ellos mismos puedan establecer una evaluación positiva con facilidad y si el grupo de “desempleados” es significativo para ellos como grupo de comparación.

Relaciones entre las variables de apoyo social, resistencia psicológica e identidad social

A falta de evidencia empírica sobre las posibles relaciones entre la identidad social y la resistencia psicológica, nos limitaremos en este apartado a resumir algunos de los hallazgos sobre las relaciones entre el apoyo social y la resistencia psicológica, y entre la identidad social y el apoyo social.

Apoyo social y resistencia psicológica

El apoyo social ha sido considerado como una fuente externa de resiliencia ante eventos estresantes, en tanto a la resistencia psicológica se le ha considerado una fuente interna (Pengilly y Dowd, 2000); para tener una imagen completa de los recursos de resiliencia de una persona hay que considerar tanto sus recursos externos como los internos, ya que ambos moderan la relación entre un estresor determinado y una cierta respuesta de estrés; sin embargo esta distinción entre recursos ambientales y recursos personales puede ser borrosa como cuando el apoyo social es evaluado a través de autorreportes que pueden reflejar hasta cierto punto rasgos de personalidad (Blaney y Ganellen, 1990).

Ciertos estudios muestran que entre los recursos internos y los recursos externos, los primeros parecen ser más importantes para el bienestar psicológico, ya que el apoyo social puede conllevar que quien lo reciba se sienta inferior y dependiente, aparte de que este recurso no es omnipresente (Blaney y Ganellen, 1990), de hecho tiende a disminuir conforme los recursos de los proveedores también van mermando (Westman, Etzion y Horovitz, 2004).

En algunas investigaciones la resistencia juega un papel más importante que el apoyo social atenuando síntomas de estrés, siendo los componentes de compromiso y desafío los más vinculados a este efecto (Wallace, Bisconti y Bergeman, 2001), y de éstos el primero de manera aun más significativa (Pengilly y Dowd, 2000); sin embargo en otros estudios el apoyo social ha sido más importante que, por ejemplo, la estrategia de afrontamiento de solución de problemas que ha sido vinculada con la resistencia (Klag y Bradley, 2004). Hobfoll (2002) razona que en culturas individualistas el apoyo social puede no ser tan efectivo como otros recursos internos; él contrasta esto con la perspectiva oriental colectivista en la que el individuo está “ensamblado”, es decir, en interacción fluida con otros, sin tener una frontera clara entre el yo y los demás.

En cuanto a las relaciones entre ambas variables, en algunos estudios se ha encontrado que las personas resistentes tienden a juzgar los recursos sociales disponibles de una manera más adecuada y positiva, y que también tienden a comportarse de una manera que favorece un ambiente social dispuesto al apoyo (Blaney y Ganellen, 1990); igualmente se ha encontrado que la resistencia da el valor y la motivación necesarios para llevar a cabo esfuerzos de afrontamiento basados en apoyo social, y se le ha relacionado con una sana capacidad de dar y de recibir ayuda, en contraposición al impulso de sobreproteger a otros o de competir con ellos; incluso se ha especulado acerca de que este valor en reconocer que se necesita de ayuda puede deberse a una menor necesidad de aparecer deseable socialmente (Maddi, Harvey, Khoshaba, Lu, Persico y Brow, 2006).

También se ha planteado lo inverso: que un ambiente social de apoyo favorece personas resistentes (Blaney y Ganellen, 1990); en ese sentido, investigadores en resiliencia han reconocido que las capacidades potenciales de un individuo para ser resistente se desarrollan al ser reconocidas y estimuladas por los padres, la familia y el entorno, en un clima de afectividad (Manciaux, Vanistendael, Lecomte y Cyrulnik, 2003). Es interesante hacer notar que en la compañía Illinois Bell Telephone, referida anteriormente como en la que se inició el estudio de la

resistencia psicológica, también se llevó a cabo un programa de entrenamiento para hacer más profundas las actitudes de control, compromiso y desafío, utilizando un enfoque de interacción social con personas significativas en la vida de los gerentes, orientado a saber dar y recibir ayuda y valor (Maddi, Harvey, Khoshaba, Lu, Persico y Brow, 2006).

Este tipo de relaciones ha llevado a proponer que la resistencia y el apoyo social actúan de manera sinérgica, sin embargo también hay autores que han planteado que la relación puede ser de naturaleza compensatoria, de tal forma que la resistencia sustituye la falta de apoyo social y viceversa (Wallace, Bisconti y Bergeman, 2001); en ese sentido se ha encontrado que los efectos amortiguadores del apoyo social son observados principalmente en personas que carecen más de recursos internos (Luszczynska y Cieslak, 2005). Sin embargo también se ha encontrado, por ejemplo, que en ciertos casos la ayuda familiar actúa en detrimento de las personas poco resistentes al generar un sentimiento de dependencia y pasividad (Blaney y Ganellen, 1990).

En conclusión, no hay un consenso sobre la relación que existe entre ambas variables: algunos estudios las comparan como si fueran dos factores de resiliencia independientes, otros refieren la influencia positiva de la resistencia sobre el apoyo social, otros del apoyo social sobre la resistencia, otros que una variable compensa la carencia de la otra, y otros que una variable actúa en ausencia de la otra pero con resultados negativos para la autoestima.

Identidad social y apoyo social

Hay evidencia de que el efecto positivo de la identificación social sobre el estrés y la satisfacción con la vida está mediado por el apoyo social, dado que se ha encontrado que un sentido de identidad compartida es la base para dar y recibir apoyo social, de tal forma que el apoyo se presenta sobretodo si la persona que recibe la ayuda es percibida como compartiendo una misma identidad social con el

que la brinda; en ese sentido se ha hablado de una “espiral ascendente” de la identificación, ya que ésta incrementa el apoyo social y el bienestar, y a su vez éstos incrementan la identificación (Haslam, O’Brien, Jetten, Vormedal y Penna, 2005).

Se ha planteado que ciertos eventos vitales tales como casarse, graduarse, convertirse en padre, enviudar, cambiar de trabajo o quedarse sin empleo requieren una reestructura de identidades existentes, lo cual conlleva incertidumbre y puede incluso minar la salud de la persona al minar las percepciones de control; es por eso que dentro de las variantes de apoyo social que hemos visto también se ha hablado de un “apoyo de identidad”, es decir un apoyo que consiste en dar retroalimentación que confirme la identidad o autoconcepto de una persona. Hay dos formas para obtener esto: las personas tratan de rodearse de otras que confirmen sus identidades, o las personas distorsionan lo que reciben de los demás de manera que parezca más confirmatorio de su identidad de lo que es; de hecho las personas son más vehementes en conseguir retroalimentación confirmatoria cuando sospechan que los otros no los evalúan así (Swann y Brown, 1990).

CAPÍTULO III

MÉTODO

Diseño de investigación

Esta investigación supuso la recolección de datos en un tiempo determinado, orientada a conocer las relaciones causales entre distintas variables, buscando igualar lo más posible a grupos de empleados y desempleados en sus características demográficas esenciales, por lo que se le puede definir como una investigación transversal explicativa con un diseño de grupos pareados.

Definición de variables

Para efecto de esta investigación, consideramos al bienestar subjetivo como la felicidad o satisfacción por la vida, dada por el logro del desarrollo, los retos y las metas personales, sintetizando las perspectivas de los investigadores Diener y Ryff (Blanco y Díaz, 2005) en el espíritu de lo que Diener, Oishi y Lucas (2003) plantean como una hipótesis de interés para investigaciones futuras: comprobar si la gente busca ser feliz logrando las cosas que le parecen valiosas.

El constructo de bienestar subjetivo ha sido considerado unidimensionalmente, siguiendo la idea de Diener sobre una evaluación global (cognitiva y afectiva) de la propia vida en términos de felicidad, satisfacción y realización (Diener y Seligman, 2004; Kim-Prieto et al., 2005), pero incluyendo elementos del modelo de bienestar de Ryff (1995), como son la autoaceptación, las relaciones positivas con otros, la autonomía, el dominio ambiental, el propósito en la vida y el crecimiento personal.

La resistencia psicológica es considerada como un estilo de personalidad caracterizado por control, compromiso y desafío, tal como lo proponen los

investigadores Maddi y Kobasa; siendo el control la creencia en que uno puede influir en los resultados de su vida, el compromiso el tener un sentido de propósito, y el desafío la disposición a ver los cambios como oportunidades (Crowley, Hayslip y Hobdy, 2003; Klag y Bradley, 2004; Maddi, Harvey, Khoshaba, Lu , Persico y Brow, 2006; Pengilly y Dowd, 2000).

El apoyo social ha sido considerado en su modalidad de “apoyo social autopercebido” como lo definen los investigadores Sarason, Sarason y Pierce (1990): la percepción de la disponibilidad de apoyo, así como la percepción de la satisfacción obtenida por dicho apoyo.

En el caso de la identidad social, se ha tomado la definición de Tajfel (1982) el cual la describe como: “la parte del auto-concepto de los individuos que deriva de su conocimiento de su membresía a un grupo o grupos sociales, junto con el valor y el significado emocional unidos a tal membresía” (p. 24); en el caso de esta investigación los grupos a aplicar este concepto son los de “empleados” y “desempleados”.

Por último, el tiempo de desempleo ha sido considerado como el tiempo que transcurre desde que una persona ha salido de la organización para la que trabajaba, ya sea de forma voluntaria o involuntaria. Aunque para el análisis de datos no se hace una distinción entre desempleo de corto, mediano o largo plazo, para efectos de la discusión de resultados adoptamos el criterio de Kokko et al. (2003) de tomar nueve meses de desempleo para trazar una línea divisoria entre desempleo de no largo plazo y desempleo de largo plazo.

Participantes

Los participantes fueron habitantes de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, en condiciones de empleo y desempleo; los requisitos de inclusión para ambos grupos fueron: ser casados o vivir en unión libre, tener estudios mínimos de preparatoria o carrera técnica, ser los principales proveedores económicos de sus familias y tener una edad entre 25 y 50 años; en el caso de los empleados otros

requisitos de inclusión fueron: estar trabajando actualmente en una organización y tener al menos un año en dicho trabajo; en el caso de los desempleados otros requisitos de inclusión fueron: haber trabajado al menos un año para una organización antes de estar desempleado y tener al menos un mes desocupado.

Por considerar que las personas solteras suelen contar con el respaldo económico de sus padres y carecer de responsabilidades de manutención, esta investigación se enfocó en las personas casadas o en unión libre que, además, fueran las principales proveedoras de ingresos de sus familias; el nivel de estudios mínimos de preparatoria o carrera técnica se estableció pensando en que la generalidad de los participantes no tuvieran problemas para la comprensión de los ítems del cuestionario a aplicar, y pensando también en restringir las características de la muestra enfocándonos en los empleados llamados “de confianza”, que típicamente requieren al menos de este nivel de escolaridad; por tratarse de una investigación sobre empleo y desempleo, el rango de edades de 25 a 50 años fue seleccionado tomando como referencia la etapa de la generatividad que plantea Erikson en su teoría del desarrollo psicosocial (Peterson y Seligman, 2004) .

Debido a la temporalidad de muchos trabajos actuales, se estableció que en el caso de los empleados al menos tuvieran un año de continuidad laboral en una organización para distinguirse claramente de quienes carecen de empleo; por la misma razón se consideró igualmente que los desempleados hubieran tenido previamente una continuidad laboral de al menos un año en una organización, y que actualmente tuvieran como mínimo un mes sin trabajo.

Los empleados fueron contactados individualmente de febrero a abril del 2008 con la colaboración de estudiantes y practicantes del área laboral de las Licenciaturas en Psicología de la Universidad de Monterrey y de la Universidad Autónoma de Nuevo León, y pertenecen a una diversidad de empresas de nuestra entidad dedicadas la mayoría a la manufactura y a la elaboración de productos de consumo, aunque también las hay de servicios de transporte, comercializadoras e instituciones educativas. Los desempleados fueron contactados con la colaboración de la Dirección de Empleo y Desarrollo Empresarial del

Ayuntamiento de Monterrey que permitió el acceso a las ferias de empleo que organizó el municipio en los meses de febrero, marzo y abril del 2008; también fueron contactados en la feria de empleo del municipio de Apodaca del mes de marzo, en la Feria Nacional de Empleo del mes de abril y a través de practicantes en áreas de reclutamiento y selección de diferentes empresas. Tanto empleados como desempleados fueron abordados de manera personal.

Fueron contactados 244 empleados y 131 desempleados que reunieron las características previamente descritas, pero al proceder a parear los dos grupos en cuanto a género, edad y años de estudio la muestra se restringió a 96 pares de casos, es decir, un total de 192 participantes. Las diferencias en el número de empleados y desempleados que pudieron ser captados responde a la mayor facilidad para ubicar a empleados en sus lugares de trabajo por parte de los estudiantes y practicantes que colaboraron en la investigación, en comparación con lo que supuso obtener la participación de desempleados en ferias de empleo, ya que en éstas la generalidad de la gente está apurada llenando solicitudes y por lo mismo es más difícil contar con su disposición para contestar un cuestionario.

El género, la edad y los años de estudio fueron considerados para equiparar a los dos grupos, tomando en cuenta las recomendaciones metodológicas de Kumar (1999) y Rossi (1994) que plantean que las características seleccionadas deben poder influir en el comportamiento estudiado; de lo que en el caso del bienestar subjetivo existe evidencia en relación con el género (Anguas Plata, 2005; Palomar, 1999), la edad (Anguas Plata, 2005) y los años de estudio (Veenhoven, 2005).

Instrumento y herramientas

Se diseñó una multiescala para medir las variables objeto de estudio: bienestar subjetivo, resistencia psicológica, apoyo social e identidad social. En esta multiescala el constructo de bienestar subjetivo está representado por nueve ítems tomados o adaptados de la Escala de Satisfacción de la Vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffin ($\alpha=0.72$ a 0.86) (Blanco y Díaz, 2005; Vansteenkiste et al., 2005), por cuatro ítems tomados o adaptados del Índice de Bienestar Personal de

Cummins, Eckesley, Pallant, Van Vogt y Misajon ($\alpha= 0.70$ a 0.85) (International Wellbeing Group, 2006) y por siete ítems tomados o adaptados de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff ($\alpha= 0.70$ a 0.88) (Díaz et al., 2006; Diong et al., 2005).

El constructo de resistencia psicológica está representado por 17 ítems tomados o adaptados de la Escala de Resiliencia Disposicional de Bartone, Ursano, Wright e Ingraham ($\alpha= 0.70$ a 0.89) (Klag y Bradley, 2004) y por tres ítems tomados o adaptados de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (0.76 a 0.91) (Wald et al., 2006).

El constructo de apoyo social está representado por seis ítems tomados o adaptados del Cuestionario de Apoyo Social de Sarason, Levin, Basham y Sarason ($\alpha= 0.86$) (Diong et al., 2005) y por catorce ítems tomados o adaptados del Cuestionario de Apoyo Social de García Cadena ($\alpha= 0.70$), que a su vez está basado en el Cuestionario de Apoyo Social de Koeske y Koeske ($\alpha= 0.83$) (García Cadena, 2004).

Por último, el constructo de identidad social está representado por once ítems adaptados del Cuestionario de Tres Dimensiones de Identidad Grupal de Jackson (2002) ($\alpha = 0.84$ a 0.92) y por nueve ítems adaptados de la Escala del Modelo de Tres Factores de Identidad Social de Cameron y Lalonde ($\alpha = 0.78$ a 0.84) (Cameron, 2004).

La validez factorial de la multiescala se comprobó mediante análisis factorial confirmatorio empleando el programa estadístico AMOS, el cual ha sido utilizado también en algunas de las investigaciones consultadas sobre bienestar subjetivo (Blanco y Díaz, 2005; Díaz et al., 2006), apoyo social (Diong et al., 2005; López y Sánchez, 2001) y desempleo (Waters y Muller, 2003); para determinar la confiabilidad de cada escala se utilizó el programa SPSS.

El programa AMOS permite utilizar el método estadístico conocido como modelamiento de ecuaciones estructurales, del cual el análisis factorial

confirmatorio es uno de sus componentes. El análisis factorial confirmatorio implica modelos teóricos en los que determinadas variables observadas definen variables latentes (o constructos), en función de que la varianza de cada variable observada depende de la proporción de varianza determinada por un factor común, además de considerar la proporción de la varianza de cada variable observada debida a un factor único (o “error de medición”) (Pedhazur y Pedhazur, 1991; Schumacker y Lomax, 1996).

Aparte de lo anterior, el modelamiento de ecuaciones estructurales se utiliza para probar modelos teóricos de relaciones entre variables independientes, mediadoras y dependientes, con la ventaja que tiene considerar el papel de los errores de medición en la recogida de datos (Abelson, 1998; López y Sánchez, 2001).

Como método de estimación se utilizó el de máxima verosimilitud, que aunque supone que se conoce la forma general de la distribución de la población de la que se tomó la muestra (Pedhazur y Pedhazur, 1991), es robusto respecto al incumplimiento de normalidad (González, Landero y Ruiz, 2008).

En cuanto a los índices para evaluar la bondad de ajuste del modelo se utilizaron el valor de probabilidad de chi cuadrada (P), que es una prueba absoluta de ajuste, y las pruebas descriptivas de ajuste: Tucker Lewis Index (TLI), Comparative Fit Index (CFI) y Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Indican buen ajuste, en el caso de P, valores mayores a .05 (University of Texas, 2001), en el caso del TLI y del CFI, valores arriba de 0.90 ó 0.95, y en el caso del RMSEA, valores menores a 0.05 ó 0.06 (Cameron, 2004; Díaz et al., 2006; Diong et al., 2005). Cabe aclarar que aunque un modelo teórico se ajuste aceptablemente a los datos, no puede establecerse como el único correcto, dado que otros modelos pueden ser igualmente plausibles (Schumacker y Lomax, 1996; Thompson, 2004).

Procedimiento

Se diseñó una multiescala para medir las variables objeto de estudio tomando ítems de escalas ya existentes, así como también desarrollando ítems propios basados en estas mismas escalas. Se utilizó una escala Likert de cuatro opciones (muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo); se consideró que la multiescala incluyera el mismo número de ítems para cada variable y que veinte ítems era una cantidad aceptable, pensando que un total de 80 ítems podía ser adecuado para que el cuestionario fuera a la postre sólido como instrumento, en términos de validez y confiabilidad, y al mismo tiempo no resultara extenuante para los participantes.

Siguiendo la metodología de Díaz et al. (2006), los ítems de los que no se tenía traducción al español fueron sometidos a traducción inversa; primeramente fueron traducidos del inglés al español por el autor, luego estos mismos ítems en español fueron traducidos de nuevo al inglés por parte de la Directora del Departamento de Lenguas Modernas de la Universidad de Monterrey, y por último estos ítems en inglés fueron presentados a la par de los originales para ser comparados y validados por la Directora General del Instituto Mexicano Norteamericano de Relaciones Culturales (ambas Directoras de origen norteamericano), utilizando una escala con cuatro opciones (4= ambas dicen lo mismo; 3=ambas dicen casi lo mismo; 2= ambas son parecidas; y 1= ambas dicen cosas distintas).

Buscando que el cuestionario no indujera las respuestas en algún sentido, se optó por mezclar los ítems de todas las variables y ordenarlos de manera aleatoria, así como también se consideró un 60% de ítems positivos y un 40% de ítems negativos para cada variable, lo que supuso reescribir muchos de los ítems originales.

Se aplicó la multiescala como prueba piloto a diez personas desempleadas y diez personas empleadas; en función de la experiencia con la prueba piloto se hicieron ajustes en las instrucciones, los criterios de inclusión y se reescribieron los ítems

de identidad social, ya que éstos carecían de un marco comparativo explícito (empleados vs desempleados) lo que dificultaba su comprensión.

La multiescala así revisada se aplicó a 244 empleados y 141 desempleados que reunieron los requisitos de inclusión iniciales; con estos grupos se buscó formar pares de empleados y desempleados que tuvieran en común género, edad y años de estudio, quedando 96 pares para el análisis de datos. Con este diseño de grupos pareados tanto los empleados como los desempleados resultaron contar con el mismo número de hombres y mujeres (65 y 31 respectivamente) y empleando la prueba t de Student no se encontraron diferencias significativas en edad y años de estudio (la edad media de los empleados fue de 34.98 y de los desempleados de 34.88 [$p > 0.05$]); los años de estudio de los empleados fue de 14.03 y de los desempleados de 13.73 [$p > 0.05$]). Aunque no se buscó parear a los grupos en función del número de hijos, la diferencia en esta característica entre ambos grupos tampoco resultó significativa (los empleados tienen 1.64 hijos y los desempleados 1.80 [$p > 0.05$]), considerando que todos los participantes son casados o viven en unión libre y que tampoco se encontraron diferencias significativas en la clase social reportada (los empleados muestran una media de 3.06 y los desempleados de 3.21 [$p > 0.05$]) que corresponde a la clase media, contamos con bases para establecer que los dos grupos eran relativamente homogéneos en sus características demográficas.

Los datos fueron capturados en Excel y posteriormente se transfirieron al programa SPSS, para a su vez ser utilizados luego en el programa AMOS. Se diagramaron en este programa los modelos de empleados y desempleados y se probó la validez de cada escala a través de un análisis factorial confirmatorio, utilizando el método de máxima verosimilitud; para la confiabilidad de cada escala se utilizó el programa SPSS que proporciona el coeficiente alfa de Cronbach.

De acuerdo con el análisis factorial confirmatorio y considerando los coeficientes de estructura de los ítems, se validaron un número determinado de ítems de cada escala, los cuales fueron utilizados para probar los modelos teóricos propuestos. En el caso de los empleados, el modelo propone como variables independientes

correlacionadas a la resistencia psicológica, al apoyo social y a la identidad social, y como variable dependiente al bienestar subjetivo; en el caso de los desempleados, el modelo establece el tiempo de desempleo como variable independiente, a la resistencia psicológica, al apoyo social y a la identidad social como variables mediadoras correlacionadas, y al bienestar subjetivo como variable dependiente. Para comparar los datos entre ambos grupos se utilizó la prueba t de Student con el programa SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Primeramente se hará mención de las características de los integrantes de los grupos objeto de estudio. En el caso de los empleados fueron 65 hombres y 31 mujeres, con los siguientes promedios: 35 años de edad, 14 años de estudios, 7 años de antigüedad en su trabajo actual y 2 hijos; en cuanto a su nivel de puesto, 15% reportaron pertenecer a un nivel alto, 80% a un nivel medio y 5% a un nivel bajo; y en cuanto a su nivel socioeconómico, ninguno reportó pertenecer a la clase alta, 14% a la media-alta, 67% a la media, 17% a la media-baja y 2% a la baja. En el caso de los desempleados fueron 65 hombres y 31 mujeres, con los siguientes promedios: 35 años de edad, 14 años de estudios, 4 años de antigüedad en su último trabajo, 2 hijos y 3 meses de encontrarse sin empleo; en cuanto al nivel de puesto que ocupaban previamente, 8% reportaron que pertenecían a un nivel alto, 69% a un nivel medio y 23% a un nivel bajo; y en cuanto a su nivel socioeconómico, 1 % reportó pertenecer a la clase alta, 11% a la clase media-alta, 58% a la clase media, 27% a la clase media-baja y 3% a la clase baja; sobre el motivo de su terminación laboral, 47% reportaron haber salido voluntariamente y 53% involuntariamente, 64% recibieron algún tipo de indemnización y 36% no.

En cuanto a la validez y confiabilidad de la multiescala, en el caso de los empleados, de acuerdo con el análisis factorial confirmatorio y considerando los coeficientes de estructura de los ítems, no hubo necesidad de eliminar ningún ítem de la escala de bienestar subjetivo, obteniendo una aceptable bondad de ajuste ($P > .05$, TLI= 1.00, CFI= 1.00, RMSEA= .001) y confiabilidad ($\alpha = 0.85$); en el caso de las demás escalas, se conservaron seis ítems de la de resistencia psicológica ($P > .05$, TLI= .99, CFI= .99, RMSEA= .02; $\alpha = 0.73$), doce ítems de la de apoyo social ($P > .05$, TLI= 1.01, CFI= 1.00, RMSEA= .001; $\alpha = 0.83$), y doce ítems de la de

identidad social ($P > .05$, TLI= 1.00, CFI= 1.00, RMSEA= .001; $\alpha = 0.81$) (Ver Tablas 1 a 4).

En el caso de los desempleados, no hubo tampoco necesidad de eliminar ningún ítem de la escala de bienestar subjetivo, obteniendo una aceptable bondad de ajuste ($P > .05$, TLI= .95, CFI= .99, RMSEA= .02) y confiabilidad ($\alpha = 0.89$); en el caso de las demás escalas, se conservaron trece ítems de la de resistencia psicológica ($P > .05$, TLI= .97, CFI= .98, RMSEA= .035; $\alpha = 0.84$), diecisiete de la de apoyo social ($P > .05$, TLI= 1.00, CFI= 1.00, RMSEA= .001; $\alpha = 0.89$), y nueve de la de identidad social ($P > .05$, TLI= 1.01, CFI= 1.00, RMSEA= .001; $\alpha = 0.80$) (Ver Tablas 5 a 8).

A continuación se presentan los ítems de cada escala que se consideraron para el análisis estadístico de los modelos de empleados y desempleados.

Tabla 1: Ítems de la escala de bienestar subjetivo para empleados.

Escala Bienestar Subjetivo/Empleados	Item	β	P	α
Las condiciones de mi vida son excelentes	1	0.43		0.85
Estoy a disgusto con lo que actualmente estoy consiguiendo en la vida	3	0.42	0.003	
Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	13	0.55	0.001	
Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada	17	0.64	0.001	
Estoy a disgusto con mi nivel de vida	19	0.46	0.002	
Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración	29	0.35	0.008	
Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de frustración que de satisfacción	32	0.38	0.011	
En la mayoría de los sentidos, mi vida está cercana a mi ideal	33	0.44	0.005	
He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto	34	0.54	0.001	
Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que deseo en la vida	35	0.49	0.001	
Estoy insatisfecho con mi vida	36	0.50	0.001	
Estoy satisfecho con mi vida	43	0.64	0.001	
Con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	49	0.39	0.001	
Me falta conseguir las cosas importantes que deseo en la vida	60	0.39	0.001	
Tengo claro el objetivo de mi vida	64	0.48	0.003	
Estoy contento con mi nivel de vida	67	0.38	0.001	
Me siento orgulloso de ser quien soy	68	0.57	0.001	
Si pudiera vivir mi vida de nuevo, cambiaría casi todo	69	0.58	0.001	
Las condiciones de mi vida son pésimas	75	0.31	0.016	
Estoy insatisfecho con mi salud	80	0.35	0.007	

Tabla 2. Ítems de la escala de resistencia psicológica para empleados

Escala Resistencia/Empleados	Item	β	P	α
Me gusta que haya variedad en las cosas que hago	23	0.48		0.73
Realmente vale la pena tratar de dar lo mejor de mí en lo que hago	27	0.79	0.001	
Si pongo todo mi esfuerzo puedo lograr mis metas	30	0.49	0.001	
Realmente es inútil tratar de dar lo mejor de mí en lo que hago	38	0.71	0.001	
La mayor parte de la vida me paso haciendo cosas sin importancia	54	0.39	0.004	
En general, la vida es realmente emocionante	65	0.48	0.001	

Tabla 3. Ítems de la escala de apoyo social para empleados

Escala Apoyo Social/Empleados	Item	β	P	α
Tengo el afecto que necesito de mis familiares (otros aparte de la pareja, hijos y padres)	9	0.45		0.83
Cuento con alguien para distraerme de mis preocupaciones	14	0.57	0.001	
Me falta el apoyo de la gente que conozco para hablar acerca de mis problemas	24	0.35	0.006	
Tengo el apoyo de la gente que conozco para hablar acerca de mis problemas	28	0.66	0.001	
Tengo la ayuda de amigos para enfrentar mis problemas	31	0.83	0.001	
Tengo el apoyo de otros adultos para hablar sobre mis problemas	41	0.58	0.001	
Tengo el afecto que necesito de mis padres	42	0.38	0.001	
Tengo la ayuda de familiares para enfrentar mis problemas	46	0.68	0.001	
Tengo la ayuda de vecinos para enfrentar mis problemas	52	0.58	0.001	
Me falta alguien para ayudarme a sentirme relajado cuando estoy bajo presión	71	0.43	0.004	
Cuento con alguien para sentirme mejor cuando estoy realmente deprimido	72	0.33	0.009	
Tengo el afecto que necesito de mis amigos	78	0.65	0.001	

Tabla 4. Ítems de la escala de identidad social para empleados.

Escala Identidad Social/Empleados	Item	β	P	α
Es importante que otros me identifiquen como alguien que tiene empleo	5	0.50		0.81
Comparto las desventajas típicas de quienes tienen empleo	10	0.38	0.003	
Hay importantes diferencias entre quienes tienen empleo y quienes no lo tienen	16	0.57	0.001	
Tengo más en común con quienes tienen empleo, que con quienes no lo tienen	18	0.58	0.001	
Frecuentemente pienso acerca del hecho de que soy alguien con empleo	20	0.38	0.003	
Soy la típica persona que tiene empleo	25	0.32	0.01	
En comparación con personas que no tienen empleo, siento lazos más fuertes con personas que sí lo tienen	37	0.65	0.001	
En general, tener empleo no tiene nada que ver con lo que siento sobre mí mismo	39	0.46	0.001	
Estoy muy interesado en lo que otros piensen sobre los que tienen empleo	48	0.48	0.001	
Mi opinión de quienes tienen empleo es positiva, en comparación con quienes sí lo tienen	62	0.61	0.001	
En comparación con no tener empleo, me siento bien por ser alguien con empleo	76	0.72	0.001	
En general, tener empleo tiene mucho que ver con lo que siento sobre mí mismo	79	0.42	0.001	

Tabla 5. Ítems de la escala de bienestar subjetivo para desempleados.

Escala Bienestar Subjetivo/Desempleados	Item	β	P	α
Las condiciones de mi vida son excelentes	1	0.58		0.89
Estoy a disgusto con lo que actualmente estoy consiguiendo en la vida	3	0.46	0.001	
Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	13	0.37	0.002	
Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada	17	0.50	0.001	
Estoy a disgusto con mi nivel de vida	19	0.43	0.001	
Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración	29	0.45	0.001	
Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de frustración que de satisfacción	32	0.54	0.001	
En la mayoría de los sentidos, mi vida está cercana a mi ideal	33	0.45	0.001	
He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto	34	0.62	0.001	
Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que deseo en la vida	35	0.64	0.001	
Estoy insatisfecho con mi vida	36	0.56	0.001	
Estoy satisfecho con mi vida	43	0.69	0.001	
Con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	60	0.54	0.001	
Me falta conseguir las cosas importantes que deseo en la vida	64	0.51	0.001	
Tengo claro el objetivo de mi vida	65	0.61	0.001	
Estoy contento con mi nivel de vida	67	0.57	0.001	
Me siento orgulloso de ser quien soy	68	0.61	0.001	
Si pudiera vivir mi vida de nuevo, cambiaría casi todo	69	0.55	0.001	
Las condiciones de mi vida son pésimas	75	0.47	0.001	
Estoy insatisfecho con mi salud	80	0.54	0.001	

Tabla 6. Ítems de la escala de resistencia psicológica para desempleados.

Escala Resistencia/Desempleados	Item	β	P	α
Crear en mí mismo me ayuda a superar tiempos difíciles	8	0.47		0.84
Me gusta que haya variedad en las cosas que hago	23	0.46	0.001	
Realmente vale la pena tratar de dar lo mejor de mí en lo que hago	27	0.56	0.001	
Si pongo todo mi esfuerzo puedo lograr mis metas	30	0.67	0.001	
Realmente es inútil tratar de dar lo mejor de mí en lo que hago	38	0.39	0.003	
Pienso que puedo manejar muchas cosas al mismo tiempo	47	0.56	0.001	
La mayor parte de mi vida me paso haciendo cosas sin importancia	54	0.56	0.001	
Cuando estoy en una situación difícil, regularmente puedo encontrar la manera de salir de ella	55	0.72	0.001	
Si planeo por adelantado ayudo a evitar problemas futuros	56	0.67	0.001	
Los cambios en la rutina son poco atractivos para mí	61	0.57	0.001	
Nada puedo hacer para prevenir si alguien quiere hacerme daño	63	0.48	0.001	
En general, la vida es realmente emocionante	65	0.47	0.001	
Lo que me pase mañana depende de lo que haga hoy	74	0.46	0.001	

Tabla 7. Ítems de la escala de apoyo social para desempleados.

Escala Apoyo Social/Desempleados	Item	β	P	α
Me falta la ayuda de familiares para enfrentar mis problemas	12	0.50		0.89
Cuento con alguien para distraerme de mis preocupaciones	14	0.46	0.001	
Me falta alguien para cuidarme a pesar de todo lo que suceda	15	0.61	0.001	
Me falta el afecto que necesito de mis amigos	21	0.48	0.001	
Me falta el apoyo de la gente que conozco para hablar acerca de mis problemas	24	0.64	0.001	
Tengo el apoyo de la gente que conozco para hablar acerca de mis problemas	28	0.60	0.001	
Tengo la ayuda de amigos para enfrentar mis problemas	31	0.65	0.001	
Me falta alguien para distraerme de mis preocupaciones	40	0.57	0.001	
Tengo el apoyo de otros adultos para hablar sobre mis problemas	41	0.49	0.001	
Tengo el afecto que necesito de mis padres	42	0.59	0.001	
Tengo la ayuda de familiares para enfrentar mis problemas	46	0.58	0.001	
Me falta la ayuda de amigos para enfrentar mis problemas	53	0.57	0.001	
Tengo el afecto que necesito de mi pareja	58	0.45	0.001	
Me falta alguien para ayudarme a sentirme relajado cuando estoy bajo presión	71	0.61	0.001	
Cuento con alguien para sentirme mejor cuando estoy realmente deprimido	72	0.51	0.001	
Me falta alguien que me acepte totalmente	77	0.54	0.001	
Tengo el afecto que necesito de mis amigos	78	0.61	0.001	

Tabla 8. Ítems de la escala de identidad social para desempleados

Escala Identidad Social/Desempleados	Item	β	P	α
Es importante que otros me identifiquen como alguien que no tiene empleo	5	0.55	0.001	0.8
Comparto las desventajas típicas de quienes no tienen empleo	10	0.41	0.001	
Tengo más en común con quienes no tienen empleo, que con quienes sí lo tienen	18	0.63	0.001	
Frecuentemente pienso acerca del hecho de que soy alguien sin empleo	20	0.52	0.001	
Soy la típica persona que no tiene empleo	25	0.78	0.001	
En comparación con personas que tienen empleo, siento lazos más fuertes con personas que no lo tienen	37	0.73	0.001	
Estoy muy interesado en lo que otros piensen sobre los que no tienen empleo	48	0.52	0.001	
En comparación con tener empleo, me siento bien por ser alguien sin empleo	76	0.47	0.001	
En general, no tener empleo tiene mucho que ver con lo que siento sobre mí mismo	79	0.42	0.001	

En cuanto a los modelos teóricos, cabe aclarar que para ajustar mejor éstos a los datos se utilizaron índices de modificación, considerando solamente las correlaciones entre los errores de los ítems, no entre los constructos y los errores de los ítems.

En primera instancia en el modelo de empleados que consistía en tres variables independientes (resistencia psicológica, apoyo social e identidad social) y una variable dependiente (bienestar subjetivo), el indicador de ajuste global no fue aceptable ($P < .05$), aunque sí lo fueron los restantes tres indicadores de ajuste específicos considerados ($TLI = .90$; $CFI = .91$; $RMSEA = .04$). En este modelo tanto la resistencia psicológica como el apoyo social mostraron un efecto significativo ($p < .05$) sobre el bienestar subjetivo, con una influencia causal (β) de .52 y .31 respectivamente; no así la identidad social ($p > .05$) la cual mostró una

influencia causal (β) de $-.07$. Por otra parte, la resistencia psicológica (r_1) y el apoyo social (r_2) tuvieron una correlación significativa ($r_{12} = .39$), en tanto la identidad social (r_3) no estuvo correlacionada ni con la resistencia psicológica ni con el apoyo social ($r_{13} = .06$; $r_{23} = .26$). La varianza explicada del bienestar subjetivo en función de las tres variables fue de 48% (Ver Figura 3 y Tabla 9).

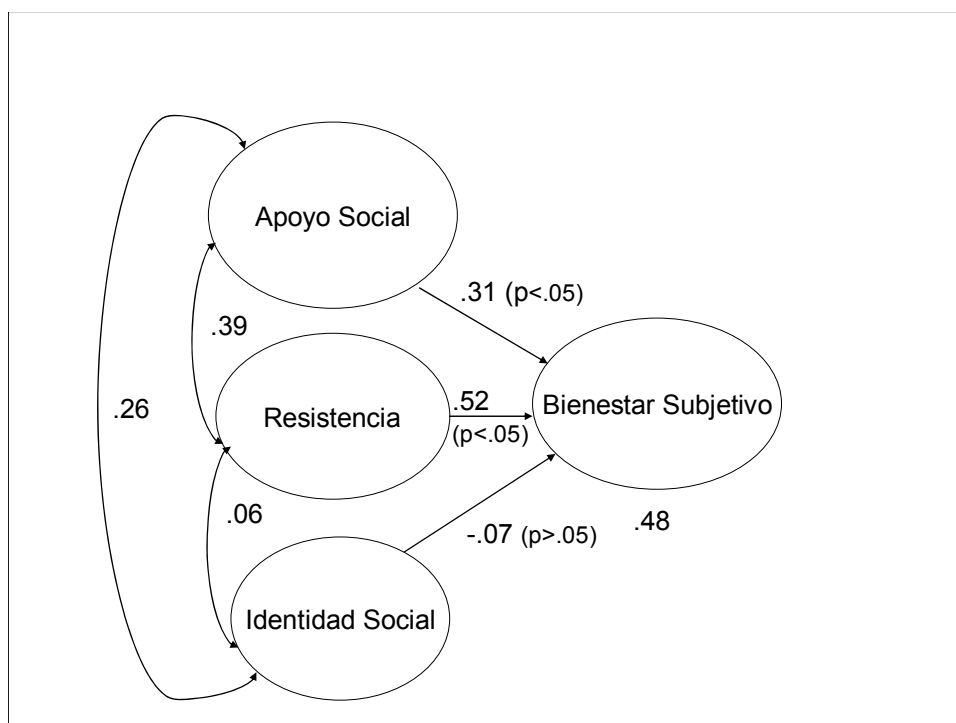


Figura 3. Modelo a falsar en el caso de empleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo.

Tabla 9. Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 3.

Variables Independientes	Betas Estandarizadas	Varianza explicada	Correlaciones entre variables
1. Resistencia	.52 ($p < .05$)		$r_{12} = .39$
2. Apoyo social	.31 ($p < .05$)	.48	$r_{23} = .26$
3. Identidad social	$-.07$ ($p > .05$)		$r_{13} = .06$

Considerando que el indicador de bondad de ajuste global no fue aceptable y que la identidad social no tenía una participación relevante en el modelo, se optó por la reespecificación de éste, lo cual implica rehacer ciertas relaciones del modelo para volver a correr el análisis esperando un mejor ajuste (Schumacker y Lomax, 1991); de esta forma se eliminó la variable de identidad social y se vieron las diferencias en los indicadores de bondad de ajuste, obteniendo en los cuatro indicadores un ajuste aceptable ($P > .05$; TLI= .98; CFI= .98; RMSEA= .02). En este nuevo modelo tanto la resistencia psicológica como el apoyo social mostraron un efecto significativo en el bienestar subjetivo ($p < .05$), con una influencia causal (β) de .46 y .28 respectivamente. Por otra parte la correlación entre la resistencia psicológica (r_1) y el apoyo social (r_2) fue significativa ($r_{12} = .36$), y la varianza explicada del bienestar subjetivo en función de ambas variables fue de 39% (Ver Figura 4 y Tabla 10).

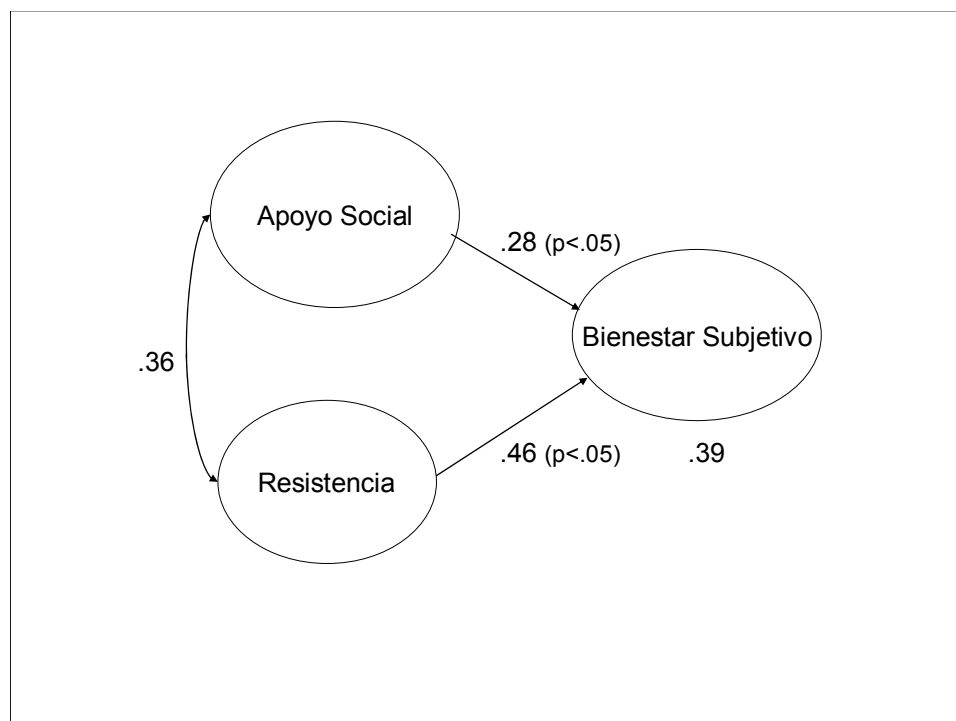


Figura 4. Modelo a falsar en el caso de los empleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, sin la variable de identidad social.

Tabla 10. Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 4.

Variabes Independientes	Betas Estandarizadas	Varianza explicada	Correlaciones Entre variables
1. Resistencia	.46 (p<.05)	.39	.36
2. Apoyo social	.28 (p<.05)		

En el caso del grupo de desempleados, se optó en primer instancia por analizar un modelo parcial consistente en el efecto causal de la variable tiempo de desempleo con respecto a las variables de resistencia psicológica, apoyo social e identidad social; el indicador de ajuste global no fue aceptable ($P < .05$) y tampoco lo fue uno de los tres indicadores de ajuste específicos (TLI= .88; CFI= .90; RMSEA= .05). El tiempo de desempleo no mostró un efecto significativo sobre alguna de las tres variables ($p > .05$) con una influencia causal (β) de .02 sobre la resistencia psicológica, de -.18 sobre el apoyo social, y de .13 sobre la identidad social.

Por esta razón se optó por descartar esta parte del modelo y analizar la relación de las tres variables ya citadas con respecto al bienestar subjetivo, como se hizo con el grupo de los empleados; con este modelo el indicador de ajuste global no fue aceptable ($P < .05$) y dos de los tres indicadores de ajuste específicos tampoco lo fueron (TLI= .85; CFI= .88; RMSEA= .05). En este modelo la resistencia psicológica y el apoyo social mostraron un efecto significativo sobre el bienestar subjetivo ($p < .05$), con una influencia causal (β) de .46 y .51 respectivamente, no así la identidad social ($p > .05$) cuya influencia causal (β) fue de .07. La resistencia psicológica (r_1) y el apoyo social (r_2) estuvieron correlacionados significativamente ($r_{12}=.85$), en tanto la identidad social (r_3) no tuvo una correlación significativa ni con el apoyo social ni con la resistencia psicológica ($r_{13}=-.19$; $r_{23}=-.19$). La varianza explicada del bienestar subjetivo en función de las tres variables fue de 87% (Ver Figura 5 y Tabla 11).

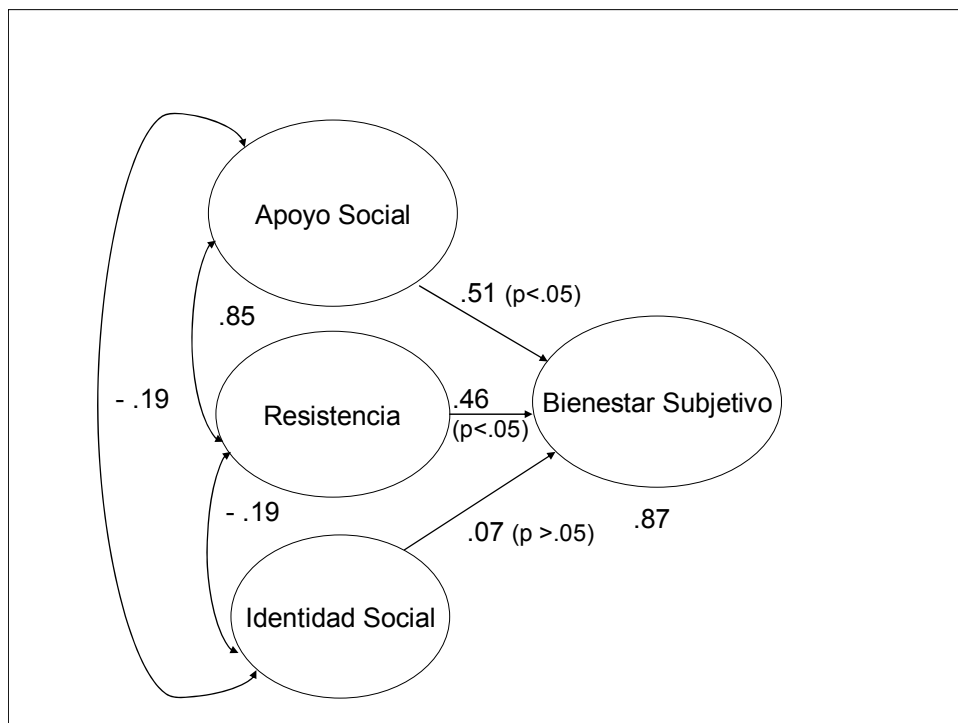


Figura 5. Modelo a falsar en el caso de desempleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo.

Tabla 11. Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 5.

Variab Independientes	Betas Estandarizadas	Varianza explicada	Correlaciones entre variables
1. Resistencia	.46 (p<.05)		r ₁₂ = .85
2. Apoyo social	.51 (p<.05)	.87	r ₂₃ = -.19
3. Identidad social	-.07 (p>.05)		r ₁₃ = -.19

Debido al pobre ajuste del modelo y en vista de la falta de relevancia de la variable de identidad social en el mismo, se optó por eliminarla y revisar de nuevo los indicadores de bondad de ajuste, obteniendo un resultado no aceptable en el indicador de ajuste global ($P < .05$), aunque sí se obtuvo un buen nivel de ajuste en los indicadores específicos (TLI= .90; CFI= .92; RMSEA= .05). En este modelo la resistencia psicológica y el apoyo social mostraron un efecto significativo sobre el bienestar subjetivo ($p < .05$), con una influencia causal (β) de .43 y .54

respectivamente, estando ambas variables correlacionadas significativamente ($r_{12}=.86$). La varianza explicada del bienestar subjetivo en función de ambas variables fue de 86% (Ver Figura 6 y Tabla 12).

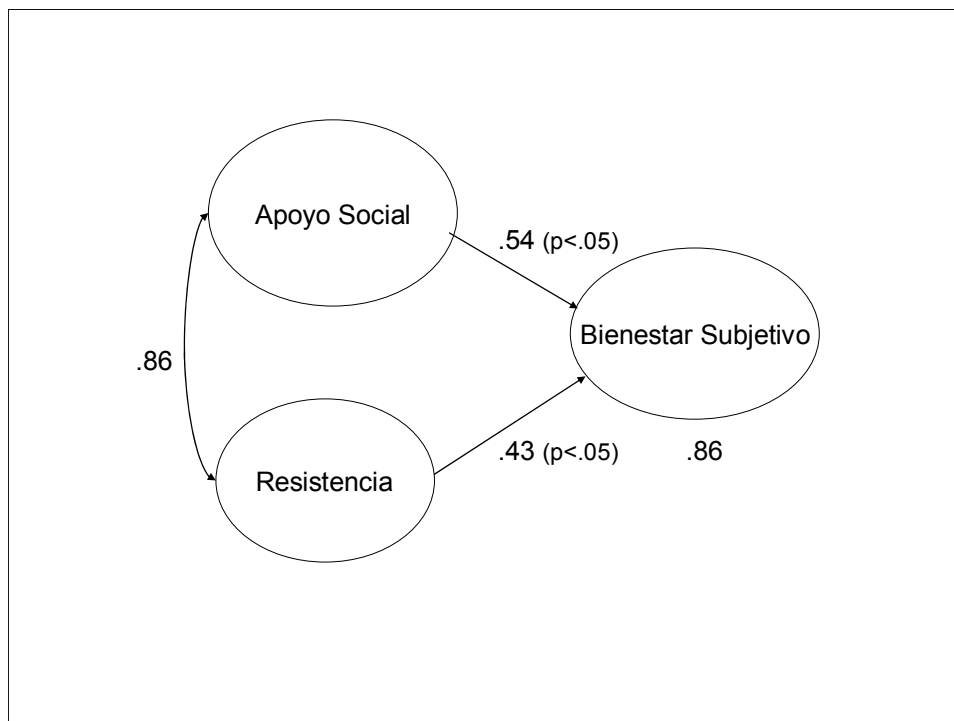


Figura 6. Modelo a falsar en el caso de desempleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, sin la variable de identidad social.

Tabla 12. Betas estandarizadas, varianza explicada y correlaciones de Figura 6.

Variab	Betas Estandarizadas	Varianza explicada	Correlaciones entre variables
Independientes			
1. Resistencia	.43 (p<.05)		
2. Apoyo social	.54 (p<.05)	.86	.86

Dado que el indicador de ajuste global no fue aceptable y que la correlación entre la resistencia psicológica y el apoyo social fue muy alta, se consideró construir un

nuevo modelo en el que estas dos variables fueran parte de otro constructo que las incluyera a ambas; a este constructo se le denomina variable de “segundo orden”, que es cuando dos variables latentes independientes definen una tercer variable latente (Schumacker y Lomax, 1996). Este modelo fue el que finalmente logró una bondad de ajuste aceptable en todos los indicadores ($P > .05$; TLI= .99; CFI= .99; RMSEA= .02). Este nuevo constructo mostró una influencia causal (β) de .83 sobre la calificación de apoyo social y de .82 sobre la calificación de resistencia psicológica, teniendo un efecto significativo sobre el bienestar subjetivo ($p < .05$) con una influencia causal (β) de .98 y una varianza explicada de 96% (Ver Figura 7 y Tabla 13).

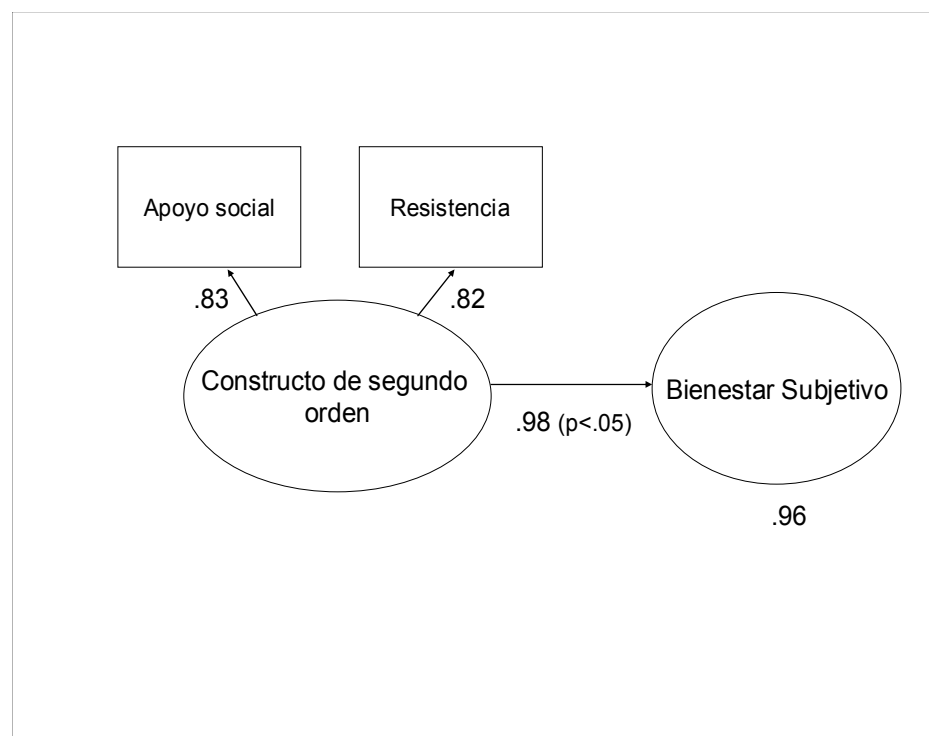


Figura 7. Modelo a falsar en el caso de desempleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, considerando un constructo de segundo orden.

Tabla 13. Betas estandarizadas y varianza explicada de Figura 7.

	Betas Estandarizadas	Varianza explicada
	.82 (Resistencia)	
Constructo de segundo orden	.83 (Apoyo social)	.96
	.98 (Bienestar subjetivo)	

Dado que en el modelo de empleados la correlación entre la resistencia psicológica y el apoyo social también fue alta, se consideró comparar la bondad de ajuste obtenida previamente con la de un modelo que incluyera a la resistencia psicológica y al apoyo social como parte de un constructo más amplio que las incluyera a ambas, como se hizo con los desempleados, logrando un mejor ajuste en todos los indicadores ($P > .05$; TLI= 1.06; CFI= 1.00; RMSEA= .001); en este modelo, el constructo de segundo orden mostró una influencia causal (β) de .57 sobre la calificación de resistencia psicológica y de .50 sobre la calificación de apoyo social, teniendo un efecto significativo sobre el bienestar subjetivo ($p < .05$) con una influencia causal (β) de .93 y una varianza explicada de 86% (Ver Figura 8 y Tabla 14).

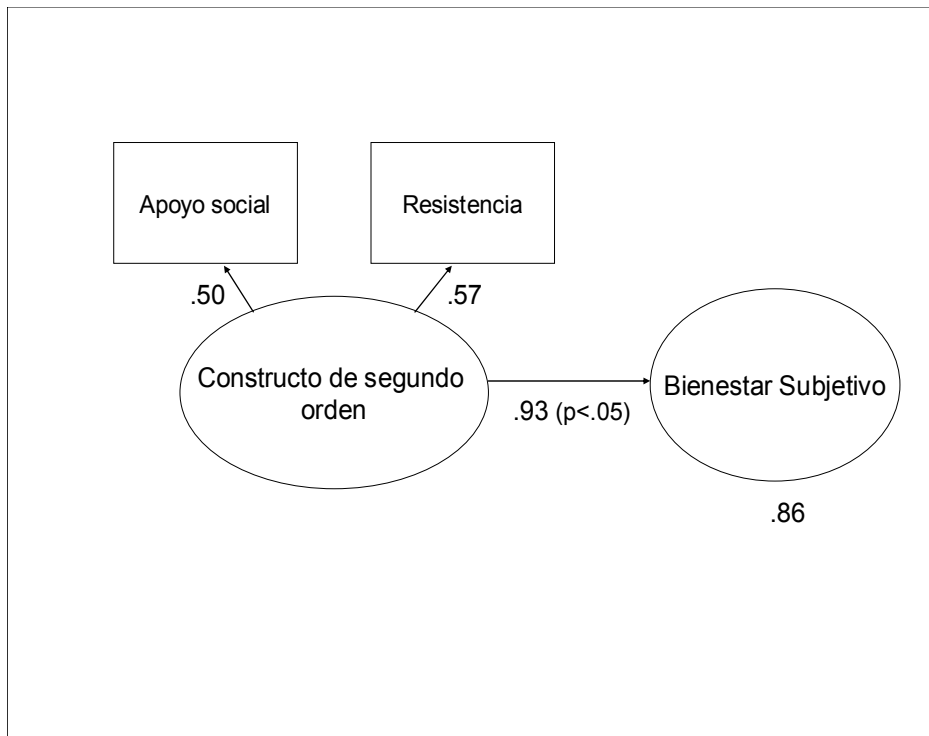


Figura 8. Modelo a falsar en el caso de empleados, con los datos de influencias causales y la varianza explicada del bienestar subjetivo, considerando un constructo de segundo orden.

Tabla 14. Betas estandarizadas y varianza explicada de Figura 8.

	Betas Estandarizadas	Varianza explicada
	.57 (Resistencia)	
Constructo de segundo orden	.50 (Apoyo social)	.86
	.93 (Bienestar subjetivo)	

Enseguida presentamos una tabla-resumen de los modelos y sus índices de bondad de ajuste.

Tabla 15. Resumen de los modelos y sus índices de bondad de ajuste.

Índices de bondad de ajuste	Empleados			Desempleados			
	Figura	3	4	8	5	6	7
P		< .05	> .05	> .05	< .05	< .05	> .05
TLI		.90	.98	1.06	.85	.90	.99
CFI		.91	.98	1.00	.88	.92	.99
RMSEA		.04	.02	.001	.05	.05	.02

Para ajustar mejor los modelos a los datos se utilizaron índices de modificación. En el modelo final de empleados (Figura 8) se correlacionaron tres errores entre las variables de apoyo social y bienestar subjetivo, ocho errores entre las variables de resistencia y bienestar subjetivo, y 26 errores entre los ítems de la variable de bienestar subjetivo. En el modelo final de desempleados (Figura 7) se correlacionaron dos errores entre las variables de apoyo social y bienestar subjetivo, seis errores entre las variables de resistencia y bienestar subjetivo, y 22 errores entre los ítems de la variable de bienestar subjetivo.

A continuación se presentan las hipótesis seguidas de los datos obtenidos para su falsación; en los casos que corresponde, se han incluido las diferencias de medias para grupos pareados que se encontraron al comparar al grupo de empleados con el de desempleados. Conviene aclarar también que como en el planteamiento original no consideramos que la resistencia psicológica y el apoyo social estuvieran incluidos en un constructo de segundo orden, consideramos para las hipótesis los modelos que mostraron una mayor bondad de ajuste y en los que estas dos variables estaban separadas.

H1: A mayor tiempo de desempleo menor resistencia psicológica, menor apoyo social y mayor identidad social como “desempleado”.

El efecto de la variable tiempo de desempleo sobre las variables resistencia psicológica, apoyo social e identidad social no fue significativo ($p > .05$) con una influencia causal (β) de .02 sobre la resistencia psicológica, de - .18 sobre el apoyo social, y de .13 sobre la identidad social, por lo que no se puede establecer que existe una relación causal entre el tiempo de desempleo y las otras tres variables del estudio, y por lo tanto queda rechazada esta hipótesis.

H2: La resistencia psicológica, el apoyo social y el bienestar subjetivo son mayores en los empleados que en los desempleados; la identidad social es del mismo nivel en ambos grupos.

La media de la resistencia psicológica de los empleados fue de 3.50 y de los desempleados de 3.21, siendo una diferencia significativa al nivel de .001 ($p < .05$), por lo que esta evidencia apoya provisionalmente la hipótesis de que los empleados tienen una mayor resistencia psicológica que los desempleados.

La media de apoyo social de los empleados fue de 3.18 y de los desempleados de 3.12, con una diferencia no significativa al nivel de .35 ($p > .05$) por lo que no se considera una diferencia significativa, y por tanto se rechaza la hipótesis de que los empleados tienen un mayor apoyo social que los desempleados.

La media de bienestar subjetivo de los empleados es de 3.14, en tanto la de los desempleados es de 3.00, con una diferencia no significativa al nivel de .16 ($p > .05$) por lo que se rechaza la hipótesis de que los empleados tienen un mayor bienestar subjetivo que los desempleados.

Por último, la media de la identidad social como “empleados” es de 2.66, en tanto la de la identidad social como “desempleados” es de 2.46, siendo una diferencia significativa al nivel de .006 ($p < .05$), por lo que se rechaza la hipótesis de que la identidad social es igual en ambos grupos.

La siguiente tabla resume las diferencias de medias encontradas entre empleados y desempleados.

Tabla 16. Diferencias de medias entre empleados y desempleados.

<i>Variables</i>	<i>Empleados</i>	<i>Desempleados</i>	<i>p</i>
Resistencia	3.50	3.21	< .05
Apoyo social	3.18	3.12	> .05
Identidad social	2.66	2.46	< .05
Bienestar subjetivo	3.14	3.00	> .05

H3: A mayor resistencia de los empleados y desempleados mayor bienestar subjetivo; siendo en éstos últimos mayor la influencia de la resistencia sobre el bienestar subjetivo.

En el caso de los empleados y desempleados, el efecto de la variable resistencia psicológica sobre el bienestar subjetivo fue significativa ($p < .05$), con una influencia causal (β) de .46 en los empleados y de .42 en los desempleados, por lo que esta evidencia apoya provisionalmente la primera parte de la hipótesis que plantea que a mayor resistencia de los empleados y desempleados mayor bienestar subjetivo. Sin embargo, en el caso de los empleados la influencia causal de la variable resistencia psicológica sobre el bienestar subjetivo es mayor, rechazando entonces la segunda parte de la hipótesis que plantea que en el caso de los desempleados la influencia de la resistencia psicológica sobre el bienestar subjetivo es mayor.

H4: A mayor apoyo social de los empleados y desempleados mayor bienestar subjetivo; siendo en éstos últimos mayor la influencia del apoyo social sobre el bienestar subjetivo.

En el caso de los empleados y desempleados el efecto de la variable apoyo social sobre el bienestar subjetivo fue significativo ($p < .05$), con una influencia causal (β) de .28 en los empleados y de .54 en los desempleados, por lo que esta evidencia apoya provisionalmente la primera parte de la hipótesis que plantea que a mayor apoyo social de los empleados y desempleados mayor bienestar subjetivo. Por otra parte, al ser mayor la influencia causal del apoyo social en el caso de los desempleados, también se apoya provisionalmente la segunda parte de la hipótesis que plantea que la influencia del apoyo social sobre el bienestar subjetivo es mayor en el caso de los desempleados.

H5: A mayor identidad social como “empleado” mayor bienestar subjetivo.

El efecto de la variable identidad social sobre el bienestar subjetivo no fue significativa ($p > .05$) con una influencia causal (β) de - .07, por lo que se rechaza esta hipótesis.

H6: A mayor identidad social como “desempleado” menor bienestar subjetivo.

El efecto de la variable identidad social sobre el bienestar subjetivo no fue significativa ($p > .05$) con una influencia causal (β) de .07, por lo que se rechaza esta hipótesis.

H7: La influencia de la identidad social sobre el bienestar subjetivo es mayor en los desempleados que en los empleados.

Al depender esta hipótesis del resultado de las hipótesis 6 y 7, y al haber sido ambas rechazadas, no puede establecerse una mayor o menor influencia de la identidad social sobre el bienestar subjetivo en el caso de los empleados o los desempleados, por lo tanto esta hipótesis queda descartada.

H8: La influencia conjunta de la resistencia, el apoyo social y la identidad social sobre el bienestar subjetivo es mayor en los desempleados que en los empleados.

Considerando que la variable identidad social fue finalmente eliminada por su falta de relevancia, en los modelos en que estaba incluida se encontró que en el caso de los empleados la varianza explicada por las tres variables sobre el bienestar subjetivo fue de 48%, en tanto en el caso de los desempleados fue de 87%; en los modelos en que se eliminó la variable identidad social, en el caso de los empleados la varianza explicada por la resistencia psicológica y el apoyo social fue de 39%, en tanto en el caso de los desempleados fue de 86%; tales evidencias apoyan provisionalmente esta hipótesis.

En síntesis, provisionalmente puede plantearse que no hay una relación causal significativa entre el tiempo de desempleo y las variables resistencia psicológica, apoyo social e identidad social; que los empleados muestran mayor resistencia psicológica e identidad social que los desempleados; y que no hay diferencias significativas entre ambos en cuanto a apoyo social y bienestar subjetivo.

En ambos grupos, la resistencia psicológica y el apoyo social parecen estar relacionados causalmente con el bienestar subjetivo, aunque en el caso de los empleados parece ligeramente más importante la resistencia psicológica, y en el caso de los desempleados parece notablemente más importante el apoyo social. La identidad social no tiene una relación significativa con la resistencia psicológica, el apoyo social o el bienestar subjetivo en ambos grupos.

La resistencia psicológica y el apoyo social parecen estar relacionados significativamente en ambos grupos. Sin embargo el bienestar subjetivo de los desempleados es explicado en mayor medida por la correlación de estas dos variables en comparación con los empleados.

Al margen de las hipótesis, se analizaron también los resultados segmentados por género, comparando las medias de empleados y empleadas, y de desempleados y desempleadas en las cuatro variables de la investigación: resistencia psicológica, apoyo social, identidad social y bienestar subjetivo; en el caso de los empleados varones la media de la resistencia psicológica fue de 3.50, de apoyo social de 3.19, de identidad social de 2.63 y de bienestar subjetivo de 3.19, en tanto en las

empleadas la media de resistencia psicológica fue de 3.50, de apoyo social de 3.25, de identidad social de 2.58 y de bienestar subjetivo de 3.13, no encontrando diferencias significativas en ninguna de las variables ($p > .05$) (ver Tabla 16).

En el caso de los desempleados, la media de resistencia psicológica en los desempleados varones fue de 3.13, en tanto en las mujeres fue de 3.35 con una diferencia significativa al nivel de .05; la media de apoyo social en los varones fue de 2.95 en tanto en las mujeres fue de 3.25, con una diferencia significativa al nivel de .008 ($p < .05$); la media de bienestar subjetivo en los varones fue de 2.89, en tanto en las mujeres fue de 3.12, con una diferencia significativa al nivel de .04 ($p < .05$); por último, la media de identidad social en los varones fue de 2.33, en tanto en las mujeres fue de 2.52, no siendo una diferencia significativa ($p > .05$). Por lo tanto las mujeres desempleadas muestran significativamente un mayor apoyo social, resistencia psicológica y bienestar subjetivo que los hombres desempleados (ver Tabla 17).

Tabla 17. Diferencias de medias entre empleados y empleadas.

<i>Variables</i>	<i>Empleados</i>	<i>Empleadas</i>	<i>p</i>
Resistencia	3.50	3.50	> .05
Apoyo social	3.19	3.25	> .05
Identidad social	2.63	2.58	> .05
Bienestar subjetivo	3.19	3.13	> .05

Tabla 18. Diferencias de medias entre desempleados y desempleadas.

<i>Variables</i>	<i>Desempleados</i>	<i>Desempleadas</i>	<i>p</i>
Resistencia	3.13	3.35	.05
Apoyo social	2.95	3.25	< .05
Identidad social	2.33	2.52	> .05
Bienestar subjetivo	2.89	3.12	< .05

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En relación con la primera hipótesis, que planteaba que el tiempo de desempleo tiene un efecto negativo sobre la resistencia psicológica, el apoyo social y la identidad social, tenemos que reconocer que una limitación de nuestra investigación para no poder falsar esta hipótesis fue que el promedio de tiempo de desocupación en el grupo de desempleados fue de tres meses; considerando que el tiempo mínimo para ser incluido en el estudio era de un mes sin empleo, tenemos un rango aproximado de dos meses que parece un tiempo muy restringido como para apreciar el efecto del factor tiempo en las variables objeto de estudio; sin embargo considerando que los grupos de empleados y desempleados fueron pareados en género, estado civil, edad y años de estudio, y que igualmente resultaron sin diferencias significativas en el número de hijos y de clase social, se puede plantear tentativamente que el tener o no tener empleo explicaría las diferencias significativas encontradas entre ambos grupos.

En cuanto a la segunda hipótesis, que planteaba que la resistencia psicológica, el apoyo social y el bienestar subjetivo serían mayores en los empleados que en los desempleados, y que la identidad social se mantendría en el mismo nivel en ambos grupos, solamente atinamos en lo que se refiere a la resistencia. Que ésta sea significativamente mayor en los empleados que en los desempleados corresponde con la idea de que contar con un trabajo sería un factor de protección psicológico, en tanto el desempleo sería un factor de riesgo psicológico; como los empleados del estudio cuentan al menos con un año en su trabajo actual puede decirse que de alguna manera se han podido adecuar de manera efectiva a las exigencias de sus puestos, contrastando con la experiencia adversa de quedarse sin empleo, lo cual pondría los recursos psicológicos de la persona en juego; de

acuerdo con la teoría de los recursos de Hobfoll (como se cita en Greenglass, 2002, Hobfoll y Stephens, 1990 y Schwarzer y Taubert, 2002), la resistencia psicológica podría ser vista como un recurso personal que en el caso de los empleados no se estaría viendo tan comprometida como sí lo estaría en el caso de los desempleados.

En los términos de Antonovsky (como se cita en Blaney y Ganellen, 1990) se podría plantear que contar con un trabajo estable ayudaría a sentir que el mundo es predecible, significativo y justo, y en los términos de Maddi y Kobasa (como se cita en Crowley et al., 2003, Klag y Bradley, 2004, Maddi et al., 2006, y Pengilly y Dowd, 2000) que los elementos personales de control, compromiso y desafío se verían favorecidos por contar con un empleo; hay que tener presente que tanto Antonovsky como Maddi y Kobasa se refieren respectivamente al sentido de coherencia y a la resistencia psicológica como atributos de personalidad relativamente estables, esto colocaría al desempleo como un evento capaz de minar aspectos de personalidad de manera significativa.

Otra explicación alterna pudiera ser que quienes han podido mantenerse en un empleo por lo menos un año cuentan con características de personalidad que les han favorecido en esto, en comparación con quienes han “claudicado” renunciando a su trabajo por condiciones laborales adversas o habiendo sido despedidos por bajo desempeño; sin embargo hay que recordar que la muestra de desempleados tenía como condición haber tenido al menos un año en su trabajo inmediato anterior, por lo que en su momento también los desempleados habían mostrado relativa capacidad de mantenerse en un trabajo establemente.

Con respecto a las demás variables de la segunda hipótesis que no coincidieron con lo que esperábamos, procedemos a hacer algunas reflexiones. En cuanto a la identidad social, que la identidad como “empleado” sea significativamente mayor en los empleados que la identidad como “desempleado” en los desempleados, parece ahora claro en función del estigma que acarrea el desempleo; sin embargo cuando se elaboraron las hipótesis nos parecía que estas categorías de

“empleado” y “desempleado” podían ser problemáticas por su amplitud y porque a diferencia de otras categorías, como la raza o el género, que son fijas, la pertenencia a una categoría de “empleado” o “desempleado” tiene un carácter más bien provisional: los empleados pueden de un día a otro ser desempleados o viceversa.

Por los resultados obtenidos, se puede ahora explicar que si bien los empleados pueden quedarse sin trabajo y los desempleados pueden conseguir empleo, pesa más el que las expectativas de los primeros son a mantenerse como tales y las de los segundos a conseguir de nuevo el empleo perdido, por lo tanto la identidad social como empleado sería mayor que la identidad social como desempleado.

Otro aspecto a tomar en cuenta es que en esta investigación los desempleados tienen en promedio apenas tres meses como tales, mientras que como empleados al menos tienen un año de experiencia previa inmediata; los empleados por su parte tienen al menos un año en su empleo y es posible que no hayan tenido una experiencia de desempleo previa que los haga sentir identificados con quienes están actualmente desocupados.

No obstante también se puede plantear que la menor identidad social como desempleado responde parcialmente a una necesidad de proteger la autoestima, y en ese sentido se puede pensar que aunque el desempleo se ha ido volviendo más rutinario que antes, sigue siendo un evento personal y socialmente penoso.

Con respecto a los resultados de las otras variables que se incluyen en la segunda hipótesis, es interesante por ejemplo que en los empleados y los desempleados no se hayan encontrado diferencias significativas en cuanto al apoyo social y al bienestar subjetivo. Por el lado del apoyo social, y tomando en cuenta la teoría de los recursos de Hobfoll (como se cita en Hobfoll y Stephens, 1990), se podría esperar que en el caso de los empleados el apoyo social sería un recurso que no estaría siendo puesto a prueba como sí lo estaría en el caso de los desempleados; sin embargo es posible que no haya una gran diferencia debido al corto tiempo de

desocupación de los desempleados de este estudio, el cual es insuficiente para esperar un desgaste significativo de este recurso psicológico.

Desde otra perspectiva, sería también esperable que los empleados percibieran contar con mayor apoyo de sus seres queridos por ser los principales proveedores de sus familias y estar cumpliendo con su responsabilidad de sustento; pero los desempleados también son los principales proveedores de sus familias y, por lo tanto, tres meses en promedio de desempleo pueden parecer pocos para percibir que están dejando de contar con el apoyo de su familia o amigos de manera significativa. Hay que considerar también que es posible que los desempleados reciban en principio un apoyo más manifiesto de sus seres queridos por estar atravesando por una situación difícil, y en ese sentido que la percepción de apoyo no se vea mermada.

Otra lectura alternativa de esta semejanza entre empleados y desempleados es que el apoyo social que perciben tener es indistinto de su situación laboral. En otras palabras, pareciera que para percibir un menor apoyo de sus seres queridos y allegados se requiere algo más que tener o no trabajo; es posible, por ejemplo, que la calidad de la relación de pareja y con los hijos sea más importante, en ese sentido el apoyo social percibido podría verse deteriorado más bien en una situación de infidelidad, de violencia familiar, o de problemas con el juego y el alcohol; en el ámbito de lo laboral es posible que más que tener o no empleo, lo que podría minar la percepción de apoyo sería, por ejemplo, el ser un workahólico (adicto al trabajo) o llevarse los problemas del trabajo a la casa; en los desempleados podría ser el durar poco en los trabajos o no poner el empeño suficiente en conseguir empleo.

Con respecto al bienestar subjetivo, aunque hay investigaciones que reportan un menor nivel de éste debido al desempleo (Lucas, Clark, Georgellis y Diener, 2004), llama la atención que en esta investigación empleados y desempleados muestren un nivel semejante de satisfacción por la vida; esto concuerda con la investigación de Ryff y Heidrich (1997) según la cual eventos estresantes no normativos (como quedarse sin empleo) carecen de relación significativa con el

bienestar subjetivo. Por otra parte, es posible que el corto tiempo de desempleo sea insuficiente para ver un cambio dramático en esta variable; de cualquier forma es interesante que en sí mismo el evento de quedarse sin trabajo no parece tener un efecto significativo en el bienestar subjetivo, y que en dado caso sería una experiencia crónica de desempleo la que pudiera tener ese efecto.

Dejando de lado esta limitación del estudio relacionada con el tiempo de desempleo, no deja de llamar la atención el poco efecto que parece tener la pérdida de beneficios manifiestos y latentes que plantea Jahoda (como se cita en Creed y Watson, 2003 y en Waters y Moore, 2002) brinda un empleo en el bienestar subjetivo. Ya algunos investigadores han encontrado que el dominio laboral no parece tan importante como el interpersonal para definir un vida bien vivida (King et al., 2004; Veenhoven, 2005). Por otro lado, cabría preguntarse si los empleados de esta investigación realmente perciben los beneficios latentes a los que se refiere Jahoda, ya que como se le cita en Waters y Moore (2002) no todos los trabajos cumplen necesariamente con esto; otro aspecto a considerar es el nivel de estrés laboral al que se ven sometidos, el cual sería recomendable indagar en futuros estudios sobre satisfacción con la vida.

Otro aspecto a tomar en cuenta sobre este mismo punto del bienestar subjetivo, es el motivo de salida de la organización para la que trabajaban que fue reportada por los desempleados; el 53% informó haber salido involuntariamente y el 47% voluntariamente, es decir un porcentaje importante de los desempleados tomó la decisión de quedarse sin trabajo, por lo que es posible que el desempleo sea visto como una forma de escape o de liberación, y por lo tanto no tenga las mismas consecuencias psicológicas que quedarse sin trabajo involuntariamente. Dado lo anterior, sería recomendable que otras investigaciones sobre el bienestar subjetivo en empleados y desempleados consideraran solamente a quienes han salido de manera involuntaria de su trabajo.

En cuanto a la tercera y cuarta hipótesis, que plantean que a mayor resistencia y apoyo social, mayor bienestar subjetivo, pero siendo en los desempleados mayor la influencia de la resistencia y el apoyo social, nos parece importante señalar que

aunque estas dos variables han sido ligadas al bienestar por su papel amortiguador en situaciones de estrés (Asadi Sadeghi y Vasudeva, 2006; Barrón y Sánchez, 2001; Klag y Bradley, 2004; Lopez, Haigh y Burney, 2004; Taylor, 2003), los resultados de esta investigación van más lejos al encontrar evidencia que respalda la influencia causal de estas variables en el bienestar subjetivo o satisfacción con la vida; tal y como al menos en relación con el apoyo social ya lo refieren Diener y Seligman (2004).

Hay que hacer notar que de acuerdo con lo planteado por Cohen (1988) acerca del tamaño del efecto de unas variables sobre otras, a partir de un 26% de varianza explicada se considera un efecto grande. En los modelos teóricos de nuestro estudio que mostraron los mejores índices de ajuste, la varianza explicada va del 86% en el modelo de empleados, al 96% en el modelo de desempleados. Por la magnitud de la varianza explicada consideramos que esto es uno de los hallazgos más significativos de nuestra investigación; pondría prácticamente a la resistencia psicológica y al apoyo social con un efecto determinante sobre el bienestar subjetivo.

Contraponiéndose a lo que proponía la tercera hipótesis, es interesante que en el caso de los empleados sea la resistencia psicológica la que está más ligada al bienestar subjetivo, en tanto, como se planteaba atinadamente en la cuarta hipótesis, en los desempleados lo sea el apoyo social; es posible que esto se deba a que los empleados se mantienen vinculados a sus compañeros de trabajo con quienes comparten un objetivo en común, y también a que al proveer a su familia de sustento se asuma contar con el respaldo de ésta, por lo que la percepción de apoyo social no sería tan necesaria en la satisfacción por la vida (diríamos que se puede dar por sentada); por otra parte, estando la mayor parte del día ocupados en sus actividades laborales individuales, los empleados dependerían relativamente más de un sentido de autoeficacia que de percibir apoyo de quienes les rodean.

En el caso de los desempleados, el apoyo social sería más relevante que la resistencia psicológica dado que al perder los vínculos sociales del trabajo y al no

estar cumpliendo con las expectativas de su rol como proveedores principales de su familia, percibir que se cuenta con el respaldo de ésta sería más crucial para el bienestar subjetivo. Por otra parte, la carencia de actividades estructuradas y significativas que supone la desocupación parece poner el énfasis de la persona en la calidad de sus relaciones interpersonales.

Por otro lado, considerando el porcentaje de varianza explicada por la influencia conjunta de las variables de resistencia y apoyo social, es en el caso de los desempleados que el bienestar subjetivo depende en mayor medida de estas variables; esto hace sentido con la teoría de los recursos de Hobfoll (como se cita en Hobfoll y Stephens, 1990), dado que la pérdida de empleo suscita por compensación la emergencia de determinados recursos latentes para mantener un equilibrio psicológico; en tanto en el caso de los empleados, los beneficios manifiestos que proporciona la condición misma de tener empleo hace menos necesario apoyarse en recursos compensatorios.

Con relación a las hipótesis cinco y seis que se referían a la influencia de la identidad social sobre el bienestar subjetivo, y que fueron rechazadas, podemos hacer ahora una reflexión acerca de la dificultad de relacionar una variable relativamente inestable con otras relativamente estables; tanto la resistencia psicológica, como el apoyo social y el bienestar subjetivo son constructos que han sido explicados por varios autores como características de personalidad que, aunque pueden ser modificadas por determinadas circunstancias de la vida, tienden a mantenerse a través del tiempo.

Las identidades sociales como “empleado” o “desempleado” no estarían tan arraigadas a la personalidad, dado que cualquiera de ellas se presentaría hasta la vida laboral adulta, ya sea que se adquieran al momento de tener o de perder un empleo, o que se adquieran conforme se tenga una experiencia laboral continua o una experiencia crónica de desempleo, y ambas operando simultáneamente a otras identidades relevantes para la persona, incluso ligadas con lo laboral, como por ejemplo ser “ingeniero”, ser “gerente” o ser de tal o cual empresa, siendo necesario suscitarlas en un contexto específico de comparación.

En vista de los resultados obtenidos con las hipótesis cinco y seis, nos damos cuenta ahora que variables más estables y arraigadas parecerían difíciles de ser modificadas por un tipo de identidad social como “empleado” y “desempleado”; habría que ver si identidades sociales más inherentes a características de la persona como el ser hombre o mujer, o ser de tal o cual raza, sí tienen esta propiedad de influencia sobre el bienestar subjetivo; esto nos lleva a proponer la necesidad de que más investigaciones en la línea de la identidad social se ocupen de diferenciar el grado de influencia de diferentes tipos de identidades sociales en la satisfacción con la vida.

En cuanto al género, las semejanzas encontradas entre empleados y empleadas en las variables del estudio, harían suponer que el empleo genera una relativa homogeneidad entre hombres y mujeres; sin embargo hay que considerar que ambos sexos fueron igualados en esta investigación en cuanto a ser los proveedores principales de sustento para sus familias, por lo que las mujeres de este estudio no cumplen con el rol más típicamente femenino de trabajar como apoyo para sus parejas, y por lo tanto pueden encontrarse más coincidencias que diferencias con el sexo opuesto.

Las diferencias entre los desempleados son más consistentes con los resultados de otras investigaciones, según las cuales las mujeres tienden a percibir más apoyo social (Silver, Wortman y Crofton, 1990; Taylor, 2003) y a tener mayor bienestar subjetivo (Anguas Plata, 2005) que los varones; no así en el caso de la resistencia psicológica, donde algunas evidencias se inclinan a favorecer a éstos últimos (Klag y Bradley, 2004). Es posible que, aunque las mujeres incluidas en el estudio reportaron ser las principales proveedoras de sus familias, estar desempleadas sea menos conflictivo para ellas que para los hombres por el rol más marcado de éstos como proveedores principales de sustento.

Independientemente del género, que en ambos casos, empleados y desempleados, la resistencia psicológica y el apoyo social se encontraran fuertemente correlacionados nos llevó a crear un modelo en el que ambos constructos pertenecían a otro constructo de segundo orden, mejorando o

resolviendo los problemas de bondad de ajuste de los modelos en los que estas variables aparecían de manera separada.

Acerca de los modelos propuestos, es interesante que en el caso del modelo de empleados se haya obtenido una aceptable bondad de ajuste eliminando la variable de identidad social, pero que en el caso del modelo de desempleados no fuera suficiente con esto, sino que haya sido necesario hipotetizar la existencia de un constructo de segundo orden. Es posible que esto se deba a la mayor correlación encontrada entre las variables de resistencia psicológica y apoyo social en el caso de los desempleados en comparación con los empleados. Podría explicarse esto aludiendo al concepto de sinergia entre ambas variables, tal y como lo plantean Wallace, Bisconti y Bergeman (2001): en los desempleados la resistencia psicológica y el apoyo social parecen actuar sinérgicamente de manera más fuerte que en el caso de los empleados. Aun con esto, también en el caso de empleados el modelo en el que se incluyó un constructo de segundo orden mostró un mejor ajuste a los datos.

Si bien se tuvieron que rediseñar varias veces los modelos originales, en claro contraste con la nula influencia que mostró la identidad social, nos satisface que las fallas que tuvimos respecto al papel de la resistencia psicológica y al apoyo social en el bienestar subjetivo hayan sido por habernos quedado cortos en lo que esperábamos. Es decir, las relaciones entre estas tres variables mostraron ser más estrechas y significativas de lo que nos planteamos en un principio, y de lo que la literatura científica propone en términos generales. Siendo así, consideramos que este resultado es una de las contribuciones más importantes de nuestra investigación.

Vale la pena reflexionar sobre la importancia que tiene el hallazgo de que los modelos mostraron su mejor ajuste al considerar que la resistencia psicológica y el apoyo social son parte de un constructo de segundo orden. Cabe recordar que en la literatura sobre resiliencia, la resistencia psicológica ha sido considerada una fuente interna de resiliencia y el apoyo social como una fuente externa (Pengilly y Dowd, 200; Yates y Masten, 2004); sin embargo al haber considerado en esta

investigación al apoyo social como apoyo autopercebido, nos enfrentamos a la línea borrosa a la que Blaney y Ganellen (1990) se refieren que puede presentarse entre ambos constructos cuando el apoyo social se basa en autorreportes. Por lo tanto sería más apropiado pensar que la resistencia psicológica y el apoyo social autopercebido son dos formas de resiliencia interna.

Ya Sarason, Pierce y Sarason (1990) plantean que en última instancia el apoyo social autopercebido puede entenderse como un sentido de autoaceptación: como soy valioso merezco apoyo; sin embargo, buscando encontrar la esencia común entre el apoyo social autopercebido y los elementos de control, desafío y compromiso de la resistencia psicológica, parece que más que la aceptación otro concepto sería más apropiado y compartido por ambos constructos: la confianza. De hecho Kumpfer (como se cita en Peterson y Seligman, 2004) plantea dentro de los factores motivacionales de la resiliencia interna, el optimismo y la esperanza, los cuales pueden equipararse al concepto de confianza, y Werner (1995) al referirse a los factores protectivos de la resiliencia habla de la importancia de adquirir un “sentido básico de confianza” (p. 83).

De acuerdo con este concepto, el apoyo social representaría confianza en los demás, y la resistencia psicológica representaría confianza en uno mismo. Dada la significativa relación causal encontrada entre el constructo de segundo orden que incluye estas variables y el bienestar subjetivo, se podría plantear que la satisfacción por la vida estaría entonces explicada fuertemente por la confianza personal. De hecho Diener y Seligman (2004) refieren que la confianza es uno de los predictores más importantes de la calidad de vida.

En psicología del desarrollo humano, ya Erikson (como se cita en Santrock, 2003) en su teoría de las etapas psicosociales proponía que la primera de ellas era la de “la confianza frente a la desconfianza”, en la que la confianza establece las bases de una esperanza duradera de que el mundo será un lugar bueno para vivir, esto dependiendo de los cuidados que reciba el niño por parte de sus padres en su primer año de vida; en la psicología positiva esta confianza de alguna manera

puede equipararse con la fortaleza de la esperanza planteada por Peterson y Seligman (2004).

En el campo de la sociología, Luhmann (1996) ha reflexionado que la confianza tiene que ver con un sentido de familiaridad que permite reducir la complejidad del entorno y abrigar expectativas relativamente confiables acerca del futuro. Como se ve, la confianza sería una característica profunda capaz de determinar la satisfacción con la vida, y sería importante que otras investigaciones buscaran indagar más sobre su relación con la resistencia psicológica y el apoyo social autopercibido que en la literatura aparecen más o menos diferenciados.

Para quienes toman decisiones en las organizaciones que tienen que ver con despidos, para quienes ejecutan estas decisiones o para aquellas instituciones que buscan ayudar a los desempleados, los resultados de esta investigación pueden reinterpretarse sucintamente de la siguiente forma: el empleo genera confianza principalmente en uno mismo, la pérdida de ésta aparejada a la pérdida de empleo hace que la gente deposite su confianza en otros; por lo tanto es recomendable incluir a la familia de la persona en aquellos abordajes que buscan facilitar el proceso de adaptación a una situación de desempleo, recalcando la importancia de brindar certidumbre, respaldo afectivo, comprensión y escucha.

Que la satisfacción por la vida sea más o menos equiparable en el caso de empleados y desempleados, también puede reinterpretarse sucintamente así: el bienestar subjetivo no depende en sí mismo de tener trabajo o no; quienes administran empresas, quienes son responsables del área de Recursos Humanos de una organización o quienes, como en el caso del autor, están especializados en la psicología industrial-organizacional, tendrían que considerar que el ámbito laboral, aunque importante, no parece el más decisivo en la satisfacción con la vida de la mayoría de la gente; que generalmente es la esfera personal la que contribuye con esto, y en ese sentido se tendría que dejar de pensar que invariablemente la gente hará todos los sacrificios posibles –incluso desvincularse de su familia- con tal de no perder su trabajo. Sin embargo hay que tener presente que los desempleados de este estudio comparten ciertas características y que los

resultados de esta investigación no pueden generalizarse; por ejemplo los migrantes son personas en búsqueda de empleo que sacrifican el contacto con su familia e incluso ponen en riesgo su vida al cruzar la frontera ilegalmente.

Si bien Jahoda (como se cita en Creed y Watson y en Waters y Moore, 2002) plantea que el trabajo satisface la necesidad de vínculos fuera de la familia, las organizaciones no deben perder de vista que en primera instancia las relaciones interpersonales más significativas se encuentran fuera de este ámbito y en ese sentido es importante que el trabajo no se contraponga a éstas. Ya Diener y Seligman (2004) plantean que las organizaciones transnacionales deberían moderar las prácticas que tienen respecto a cambiar a sus empleados de residencia constantemente, ya que esto incide negativamente en sus lazos comunitarios y sus relaciones de amistad.

El reconocimiento de lo anterior puede ser congruente con el interés que muestran cada vez más las organizaciones en acercarse a la familia de sus empleados a través de convivios, cursos para esposas, festejos, así como en otorgar facilidades para el cuidado y educación de los hijos.

Otra conclusión alterna a la que se puede llegar considerando la relativa igualdad que muestran empleados y desempleados en cuanto a su bienestar subjetivo, es que las condiciones de trabajo imperantes no permiten la satisfacción con la vida; en este otro sentido, no sería tanto que el empleo no tenga relación con el bienestar subjetivo, sino que la calidad de los trabajos no ayudan a esto; por desgracia, variables como la satisfacción laboral o el nivel de estrés no fueron incluidas como para dilucidar esto. De cualquier forma esta posibilidad tendría que ser considerada por las organizaciones ya que un porcentaje alto de los desempleados que fueron captados para esta investigación reportaron haber salido de sus trabajos voluntariamente.

En vista de las limitaciones de esta investigación, en síntesis es importante que otros estudios incluyan a participantes con más tiempo estando desempleados, para ver cómo influye la variable de tiempo de desempleo en la resistencia

psicológica, el apoyo social y el bienestar subjetivo; como el diseño utilizado buscaba comparar dos grupos homogéneos, sería importante también realizar investigaciones sobre el papel de variables como años de estudio, edad, estado civil, nivel socioeconómico y antigüedad laboral; en el caso concreto del apoyo social, sería pertinente utilizar instrumentos que midan otros aspectos del apoyo, menos dependientes de la autopercepción, que permitan distinguir con más claridad fuentes internas y externas de resiliencia; aunque la identidad social no tuvo relevancia en relación con las demás variables, sería recomendable continuar explorándola en el ámbito laboral, posiblemente no utilizando una escala sino a través de experimentos con grupos pequeños, como se ha hecho en otras investigaciones sobre este constructo; dado que en general los grupos consistieron mayormente en personas que tienen o han tenido puestos de empleados de confianza con un nivel de educación medio, sería importante ampliar este tipo de investigación a los polos que no se vieron representados en este estudio: obreros y profesionistas; en el caso de empleados sería recomendable incluir las variables de satisfacción laboral y nivel de estrés; y por último, en el caso de los desempleados indagar más sobre el efecto del motivo de salida de una organización sobre el bienestar subjetivo.

Para finalizar, estimo que esta investigación ha cumplido con el objetivo de aportarle a la psicología industrial-organizacional una perspectiva diferente al ocuparse del empleo y del desempleo, más que del trabajo satisfactorio o insatisfactorio, o del trabajo productivo o improductivo, lo que resulta más común en esta disciplina; igualmente considero importante el haber abordado cuatro variables eminentemente psicológicas, dado que en esta área no es raro que la psicología se confunda con la administración de recursos humanos.

Para quienes estén interesados en el desempleo, ya sea profesional o académicamente, o para quienes han estado alguna vez desocupados o lo están actualmente, esta investigación contribuiría a esclarecer más el tema a nivel informativo. Haber sufrido alguna vez el desempleo, así como también haber trabajado en áreas de reclutamiento y haber realizado despidos hizo que el autor

se interesara por esta problemática, ojalá el lector haya también encontrado algunas respuestas, o lo haya también incitado a hacerse nuevas preguntas.

En una feria de empleo a la que asistió el autor, una persona a la que se le abordó para que contestara un cuestionario preguntó de manera enfadada: “¿y con esto voy a conseguir empleo?”; espero que el lector entienda que si bien esta investigación no da soluciones a una problemática individual de desocupación, la dedicación con la que fue hecha responde a un compromiso personal por tratar este tema con el mayor profesionalismo posible.

En el momento de escribir estas líneas Estados Unidos de América está pasando por una crisis financiera sin precedentes que algunos analistas pronostican tendrá efectos comparables solamente con la Gran Depresión y que ha sido también comparada con lo que para el socialismo fue la caída del Muro de Berlín, con los consiguientes efectos devastadores para la economía de nuestro país; a falta de la perspectiva necesaria para saber si tales pronósticos son realistas o fatalistas, lo que parece seguro es que los tiempos que corren serán difíciles en materia de empleo. Quienes desde la psicología industrial-organizacional se han desentendido largamente de esta problemática, por desgracia tendrán que ocuparse cada vez más de él, y es mejor abordarlo con conocimiento de causa y con la sensibilidad que amerita. Espero que esta investigación sea de ayuda.

Conclusión

Los datos obtenidos en la presente investigación plantean provisionalmente que no hay diferencias significativas en el bienestar subjetivo de empleados y desempleados, que las variables de resistencia psicológica y apoyo social parecen estar relacionadas causalmente al bienestar subjetivo en ambos grupos, pero que en el caso de los desempleados el efecto conjunto de estas variables es mayor.

En los empleados el bienestar subjetivo está explicado en mayor medida por la resistencia psicológica, y en los desempleados por el apoyo social. La variable de

identidad social, entendida en términos de las categorías “empleado” y “desempleado”, no parece tener relación con el bienestar subjetivo.

No se encontró relación del tiempo de desempleo con el bienestar subjetivo, sin embargo el corto tiempo de desocupación de la muestra de desempleados tendría que ser considerado en este resultado. Se recomienda seguir indagando el efecto del desempleo en el bienestar subjetivo contando con una muestra de personas que estén desocupadas por un tiempo mayor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2004). *Applied Industrial/Organizational Psychology*. California: Thomson.
- Abelson, Robert (1998). *La estadística razonada: reglas y principios*. Barcelona: Paidós.
- Ablett, J. & Jones, R. (2007). Resilience and well-being in palliative care staff: A qualitative study of hospice nurses' experience of work [Versión electrónica], *Psycho-Oncology*, 16, 733-740.
- Abrams, D. & Hogg, M. (2004). Metatheory: Lessons from Social Identity Research [Versión electrónica]. *Personality and Social Psychology Review*, 8 (2), 98-106.
- Alexandrova, A. (2005). Subjective well-being and Kahneman's Objective Happiness [Versión electrónica], *Journal of Happiness Studies*, 6, 301-324.
- Allardt, E. (1996). Tener, amar, ser: Una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. En M. Nussbaum y A. Sen (Eds.), *La calidad de vida* (pp. 126-133). México: Fondo de Cultura Económica.
- Alonso García, M. (2003). Dificultades percibidas en la búsqueda y consecución de empleo. *Revista de Psicología General y Aplicada*. 56, 339-358.
- Anguas Plata, A. (2005). Bienestar subjetivo en México: Un enfoque etnopsicológico. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 167-196). México: Plaza y Valdés.
- Antonucci, T. & Jackson, J. (1990). The role of reciprocity in social support. En B. Sarason, I. Sarason & G. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp. 173-198). Nueva York: Wiley-Interscience.
- Arita Watanabe, B. (2005). Percepción de la calidad de vida en la zona urbana de Culiacán: Integración de enfoques alternativos. En L. Garduño, B. Salinas y

M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 197-216). México: Plaza y Valdés.

Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. & Cortés, I. (2004). Unemployment and mental health: Understanding the interactions among gender, family roles, and social class [Versión electrónica], *American Journal of Public Health*, 94 (1), 82-88.

Asadi, I. & Vasudeva, P. (2006). Hardiness : A comparative study of employed and unemployed married women in Iran [Versión electrónica]. *Iran J. Psychiatry*, 1, 70-75.

Avia, M. (1999). Amortiguadores del estrés y salud familiar. En J. Buendía (Ed.), *Familia y psicología de la salud* (pp. 93-111). Madrid: Ediciones Pirámide.

Ball, M. & Orford, J. (2002). Meaningful patterns of activity amongst the long-term inner city unemployed: A qualitative study [Versión electrónica]. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. 12, 377-396.

Barrón, A. & Sánchez, E. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental [Versión electrónica]. *Psicothema*, 13 (1), 17-23.

Blaney, P. & Ganellen, R. (1990). Hardiness and social support. En B. Sarason, I. Sarason y G. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp. 297-318). Nueva York: Wiley-Interscience.

Blanco, A. & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición [Versión electrónica]. *Psicothema*, 17 (4), 582-589.

Bolam, B. & Sixsmith, J. (2002). An exploratory study of the perceptions and experiences of further education amongst the young long-term unemployed [Versión electrónica]. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12, 338-352.

Bonache, J. & Cabrera, A. (2006). *Dirección de Personas*. Madrid: Prentice-Hall.

- Brodsky, A. & Marx, Ch. (2001). Layers of identity: Multiple psychological senses of community within a community setting [Versión electrónica], *Journal of Community Psychology*, 29 (2), 161-178.
- Brown, N., Prashantham, B. & Abbott, M. (2003). Personality, Social Support and Burnout among Human Service Professionals in India [Versión electrónica]. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 13, 320-324.
- Burke, R. (2002). Work stress and coping in organizations: progress and prospects. En E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: meeting goals, visions and challenges* (pp. 83-106). Nueva York: Oxford.
- Cameron, J. (2004). A Three-Factor Model of Social Identity [Versión electrónica]. *Self and Identity*, 3, 239-262.
- Campion, M., Mumford, T., Morgeson, F. & Nahrgang, J. (2005). Work redesign: eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44 (4), 367-390.
- Cassidy, T. (2001). Self-categorization, coping and psychological health among unemployed mid-career executives [Versión electrónica], *Counselling Psychology Quarterly*, 14 (4), 303-315.
- Cinnirella, M. (1998). Manipulating stereotype rating tasks: Understanding questionnaire context effects on measures of attitudes, social identity and stereotypes [Versión electrónica], *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 8, 345-362.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Comino, E., Harris, E., Chey, T., Manicavasagar, V., Penrose, J. et al. (2003). Relationship between mental health disorders and unemployment status in Australian adults [Versión electrónica], *Australian and New Zealand Journal of Psychology*. 37, 230-235.

- Coyne, J., Ellard, J. & Smith, D. (1990). Social support, interdependence, and the dilemmas of helping. En B. Sarason, I. Sarason y G. Pierce (Eds.), *Social support: An interactional view* (pp. 129-149). Nueva York: Wiley-Interscience.
- Creed, P. & Watson, T. (2003). Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people [Versión electrónica], *Australian Journal of Psychology*, 55 (2), 95-103.
- Christian, J., Armitage, Ch. & Abrams, D. (2003). Predicting uptake of housing services: The role of self-categorization in the theory of planned behaviour [Versión electrónica], *Current Psychology*, 22 (3) 206-217.
- Crowley, B., Hayslip, B. & Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood [Versión electrónica], *Journal of Adult Development*, 10 (4), 237-248.
- Cutrona, C. & Russell, D. (1990). Type of social support and specific stress: toward a theory of optimal matching. En B. Sarason, I. Sararon y G. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp.319-366). Nueva York: Wiley.
- Cyrułnik, B. (2002). *Los patitos feos*. Barcelona: Gedisa.
- De Tychey, C. (2003). La resiliencia vista por el psicoanálisis. En M. Manciaux (Ed.), *La resiliencia: Resistir y rehacerse* (pp. 185- 201). Barcelona: Gedisa.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. & van Dierendonck (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff [Versión electrónica]. *Psicothema*, 18 (3), 572-577.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being [Versión electrónica]. *Journal of happiness studies*, 7, 397-404.
- Diener, E. & Oishi, S. (2005). The nonobvious social psychology of happiness [Versión electrónica]. *Psychological inquiry*, 16 (4), 162-167.

- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life [Versión electrónica]. *Annual review of psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E. & Seligman, M. (2004). Beyond money: toward an economy of well-being [Versión electrónica]. *Psychological science in the public interest*, 5 (1), 1-31.
- Diener, E. & Tov, W. (2007). Subjective well-being and peace [Versión electrónica]. *Journal of social issues*, 63 (2), 421-440.
- Diong, S., Bishop, G., Chong, E., Tong, E., Peng, Y., Ang, J. & Khader, M. (2005). Anger, stress, coping, social support and health: modeling the relationships [Versión electrónica]. *Psychology and Health*, 20 (4), 467-495.
- Ellemers, N., Kortekaas, P. & Ouwerkerk, J. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 29, 371-389.
- Feldt, T., Leskinen, E. & Kinnunen, U. (2005). Structural invariance and stability of sense of coherence: A longitudinal analysis of two groups with different employment experiences [Versión electrónica], *Work and stress*. 19, 68-83.
- Fierro, A. & Jiménez, J. (1999). Eventos estresantes y afrontamiento en el dominio familiar: construcción conceptual y aproximación empírica. En J. Buendía (Ed.), *Familia y psicología de la salud* (pp. 49-79). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Fordyce, M. (1987). A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and mental health [Versión electrónica]. *Social Indicators Research*, 20, 63-89.
- Fredrickson, B. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. En K. Cameron, J. Dutton & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 163-175). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

- Frydenberg, E. (Ed.) (2002). *Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges*. Nueva York: Oxford.
- Fuentes, N. (2005). El ingreso, la felicidad y el bienestar psicológico. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 143-166). México: Plaza y Valdés.
- García Cadena, C. H. (2004). Social participation of Mexican poor people: a multidimensional model. En S. P. Shohov (Ed.), *Advances in psychology research, volume 29*. Nueva York: Nova Science.
- Garduño, L. & Garza, V. (2005). Desarrollo y validación de un instrumento para evaluar calidad de vida en estudiantes universitarios. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 231-258). México: Plaza y Valdés.
- Garduño, L., Salinas, B. & Rojas, M. (Eds.) (2005). *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. México: Plaza y Valdés.
- Goddard, R., Patton, W. & Creed, P. (2001). Psychological distress in Australian case managers working with the unemployed [Versión electrónica], *Journal of Employment Counseling*, 38 (2), 50-62.
- González, M., Landero, R. & Ruiz, M. (2008). Modelo estructural predictor de salud mental y física en mujeres, *Revista Panamericana de Salud Pública*, 23 (2): 101-108.
- González-Celis, A. (2005). ¿Cómo mejorar la calidad de vida y el bienestar subjetivo de los ancianos?. En L. Garduño, B. Salazar y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 259-294). México: Plaza y Valdés.
- Grant, S. & Barling, J. (1996). Linking unemployment experiences, depressive symptoms, and marital functioning: A mediational model. En G.P. Keita y J. Hurrell Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce* (pp. 311-327). Washington, DC: American Psychological Association.

- Greenglass, E. (2002). Proactive coping and quality of life management. En E. Frydenberg (Ed.) *Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges* (pp. 37-62). Nueva York: Oxford.
- Gubman, E. (2004). HR Strategy and planning: from birth to business results. *Human Resources Planning*, 27 (1), 13-23.
- Hamel, G. & Prahalad, C.K. (1996). *Compitiendo por el futuro*. México: Editorial Ariel.
- Hanton, E., Evans, L. & Neil, R. (2003). Hardiness and the competitive trait anxiety response [Versión electrónica], *Anxiety, stress and coping*, 16 (2), 167-184.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human Relations*. 56 (3), 291-315.
- Harris, R., Harris, K. & Harvey, P. (2007). A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes [Versión electrónica]. *The Journal of Social Psychology*, 147 (6), 631-655.
- Haslam, A., Eggins, R. & Reynolds, K. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes [Versión electrónica], *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 83-113.
- Haslam, A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K. & Penna, S. (2005). *Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress*, [Versión electrónica], *British Journal of Social Psychology*, 44, 355-370.
- Haslam, A., Powell, C. & Turner, J. (2000). Social identity, self-categorization, and work motivation: Re thinking the contribution of the group to positive and sustainable organizational outcomes [Versión electrónica], *Applied Psychology*, 49 (3), 319-339.
- Haslam, A., Turner, J., Oakes, P., Reynolds, K., Eggins, R. et al. (1998). When do stereotypes become really consensual? Investigating the group-based

dynamics of the consensualization process [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 28, 755-776.

Heller, K., Price, R. & Hogg, J. (1990). The role of social support in community and clinical interventions. En B. Sarason, I. Sarason y G. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp. 482-508). Nueva York: Wiley-Interscience.

Hirsch, B., Engel-Levy, A., Du Bois, D. & Hardesty, P. (1990). The role of social environments in social support. En B. Sarason, I. Sarason y G. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp. 367-396). Nueva York: Wiley-Interscience.

Hobfoll, S. & Stephens, M. (1990). Social support during extreme stress: Consequences and intervention. En B. Sarason, I. Sarason y G. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp. 454-481). Nueva York: Wiley-Interscience.

Hodges, T. & Clifton, D. (2004). Strengths-based development in practice. En A. Linley y S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 256-268). Nueva York: Wiley.

Hogg, M. & Grieve, P. (1999). Social identity theory and the crisis of confidence in social psychology: a commentary, and some research on uncertainty reduction [Versión electrónica], *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 79-93.

Inglehart, R. & Welzel, Ch. (2007). *Modernization, cultural change and democracy*. Nueva York: Cambridge.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2008, junio). *Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica*. Recuperado el 29 de junio de <http://www.inegi.org.mx>.

- International Wellbeing Group (2006). *Personal Wellbeing Index: 4th Edition*. Melbourne: Australian Centre of Quality of Life, Deakin University.
- Isaksson, K., Johansson, G., Bellaagh, K. & Sjoberg, A. (2004). Work values among the unemployed [Versión electrónica], *Scandinavian Journal of Psychology*, 45,207-214.
- Jackson, J. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict [Versión electrónica], *Self and Identity*, 1, 11-33.
- Jahoda, M. (1992). Reflections on Marienthal and after [Versión electrónica], *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 355-358.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. (1970). Attitudes under conditions of unemployment. En M. Jahoda y N. Warren (Eds.), *Attitudes* (pp. 82-95). Middlesex, Inglaterra: Penguin Books.
- Jetten, J. & Spears, R. (1997). Distinctiveness threat and prototypicality: Combined effects on intergroup discrimination and collective self-esteem [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 27, 635-657.
- Johansson, S. (2002). Conceptualizing and measuring quality of life for national policy. En M. Hagerty, J. Vogel y V. Moller (Eds.), *Assesing quality of life and living conditions to guide national policy* (pp. 13-32). Dordrecht; Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Kasser , T. (2000). Two versions of the American dream: which goals and values make for a high quality of life?. En E. Diener y D. Rahtz (Eds.), *Advances in quality of life theory and research* (pp. 3-12). Inglaterra: Kluwer Academic Publishers.
- Kim-Prieto, Ch., Diener E., Tamir, M., Scollon, Ch. & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: a time-sequential framework of

- subjective well-being [Versión electrónica]. *Journal of Happiness Studies*, 6, 261-300.
- King, L., Eells, E. & Burton, Ch. (2004). The good life, broadly and narrowly considered. En A. Linley y S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in practice*. Nueva York: Wiley.
- Klag, S. & Bradley G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender [Versión electrónica], *British Journal of Health Psychology*, 9, 137-161.
- Kokko, K., Bergman, L. & Pulkinnen, L. (2003). Child personality characteristics and selection into long-term unemployment in Finnish and Swedish longitudinal samples [Versión electrónica]. *International Journal of Behavioral Development*. 27, 134-144.
- Kompier, M. (2003). Job design and well-being. En M. Schabracq, J. Winnubst y C. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*. Nueva York: Wiley.
- Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses [Versión electrónica], *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (4), 487-501.
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: a comparative analysis [Versión electrónica], *Journal of Employment Counselling*, 38 (1), 15-27.
- Kumar, R. (1999). *Research methodology*. Londres: Sage.
- Landy, F. & Conte, J. (2005). *Psicología industrial*. México: McGraw Hill.
- Linley, A. & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. Nueva York: Wiley.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M. & Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard

- subcontractors [Versión electrónica]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 97-112.
- Lopez, O., Haigh, C. & Burney, S. (2004). Relationship between hardiness and perceived stress in two generations of Latin American migrants [Versión electrónica]. *Australian Psychologist*, 39 (3), 238-243.
- Lopez A. & Sánchez, E. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental [Versión electrónica]. *Psicothema*, 13 (1), 17-23.
- Lucas, R., Clark, A., Georgellis, Y. & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction [Versión electrónica], *American Psychological Society*, 15 (1), 8-13.
- Ludermir, A. & Lewis, G. (2003). Informal work and common mental disorders [Versión electrónica], *Soc. Psychiatry Psychiatr. Epidemiol.* 38, 485-489.
- Luhmann, N. (1996) *Confianza*. México: Editorial Anthropos.
- Luszczynska, A. & Cieslak, R. (2005). Protective, promotive, and buffering effects of perceived social support in managerial stress: The moderating role of personality [Versión electrónica]. *Anxiety, Stress and Coping*. 18 (3), 227-244.
- MacLeod, A. & Conway, C. (2005). Well-being and the anticipation of future positive experiences: The role of income, social networks, and planning ability [Versión electrónica], *Cognition and emotion*, 19 (3), 357-374.
- Maddi, S., Harvey, R., Khoshaba, D., Lu, J., Persico, M. & Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance [Versión electrónica], *Journal of Personality*, 74 (2), 575-597.
- Major, B. & O' Brien, L. (2005). The social psychology of stigma [Versión electrónica]. *The Annual Review of Psychology*, 56, 393-421.

- Manciaux, M., Vanistendael, S., Lecomte J. & Cyrulnik, B. (2003). La resiliencia : estado de la cuestión. En M. Manciaux (Ed.) *La resiliencia : resistir y rehacerse*, (pp. 17-27). Barcelona: Gedisa.
- Martínez Selva, J. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Prentice-Hall.
- Mayhew, K. & Mayhew, M. (2003). La resiliencia en Estados Unidos: desarrollos recientes y aplicaciones prácticas. En M. Manciaux (Ed.), *La resiliencia: resistir y rehacerse* (pp. 265-281). Barcelona: Gedisa.
- McFadyen, R. (1995). Coping with threatened identities: unemployed people's self-categorizations [Versión electrónica], *Current Psychology*, 14 (3), 233-257.
- Mullin, B. & Hogg, M. (1999). Motivations for group membership: The role of subjective importance and uncertainty reduction [Versión electrónica], *Basic and applied social psychology*, 2 (2), 91-102.
- Onorato, R. & Turner, J. (2004). Fluidity in the self-concept: the shift from personal to social identity [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 34, 257-278.
- Palomar, J. (1999). The development of an instrument to measure quality of life in Mexico City [Versión electrónica], *Social indicators research*, 50, 187-208.
- Palomar, J. (2005). Estructura del bienestar subjetivo: Construcción de una escala multidimensional. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 113-142). México: Plaza y Valdés.
- Palomino, B. & López, G. (2000). La calidad de vida: expresión del desarrollo. En M. Daltabuilt, J. Mejía y R. Alvarez, *Calidad de vida, salud y ambiente* (pp. 33-48). México: Universidad Autónoma de México.
- Pedhazur, E. & Pedhazur, L. (1991). *Measurement, design and analysis*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Pengilly, J. & Dowd, T. (2000). Hardiness and social support as moderators of stress [Versión electrónica], *Journal of Clinical Psychology*. 56 (6).

- Perry, M., Williams, R., Wallerstein, N. & Waitzkin, H. (2008). Social capital and health care experiences among low-income individuals [Versión electrónica], *American Journal of Public Health*, 98 (2), 330-336.
- Peters, L., Creer, Ch. & Youngblood, S. (Eds.) (1998). *Encyclopedic Dictionary of Human Resource Management*. Massachusetts: Blackwell.
- Peterson, Ch. & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues*. Washington, DC: Oxford University Press.
- Pfeiffer, M. & Côté, J. (1991). Inglehart's silent revolution thesis: an examination of life-cycle effects in the acquisition of postmaterialist values [Versión electrónica]. *Social behavior and personality*, 19 (4), 223-235.
- Pintado, E. & Garduño, L. (2005). Procesos cognoscitivos asociados a los constructos de calidad de vida y bienestar subjetivo. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 57-82). México: Plaza y Valdés.
- Platow, M., Mills, D. & Morrison, D. (2000). The effects of social context, source fairness, and perceived self-source similarity on social influence: A self-categorisation analysis [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 30, 69-81.
- Pratt, M. & Ashforth, B. (2003) Fostering meaningfulness in working and at work. En K. Cameron, J. Dutton y R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Reig, E. & Garduño, L. (2005). Procesos cognoscitivos asociados a los constructos de calidad de vida y bienestar subjetivo. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. México: Plaza y Valdés.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rossi, J. (1994). *El método experimental en psicología*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Rojas, M. (2005). El bienestar subjetivo en México y su relación con indicadores objetivos. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 83-112). México: Plaza y Valdés.
- Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life [Versión electrónica]. *Current directions in psychological science*, 4 (4), 99-104.
- Ryff, C. & Heidrich, S. (1997). *Experience and well-being: explorations on domains of life and how they matter* [Versión electrónica]. *International Journal of Behavioral Development*, 20 (2), 193-206.
- Ryff, C. & Singer, B. (1998). *The contours of positive human health* [Versión electrónica]. *Psychological inquiry*, 9 (1), 1-28.
- Ryff, C. & Singer, B. (2000). *Interpersonal flourishing: a positive health agenda for the new millennium* [Versión electrónica]. *Personality and social psychology review*, 4 (1), 30-44.
- Ryff, C. & Singer, B. (2003). Flourishing under fire: resilience as prototype of challenged thriving. En C. Keyes y J. Haidt (Eds.), *Flourishing* (pp. 15-36). Washington: American Psychological Association.
- Salinas, B., Garduño, L. & Barrientos, G. (2005). Contexto cultural y calidad de vida: Identificación de las dimensiones de vida y de la importancia relativa de la dimensión "educación" en una comunidad económicamente pobre. En L. Garduño, B. Salinas y M. Rojas (Eds.), *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México* (pp. 217-230). México: Plaza y Valdés.
- Santrock, J. (2003). *Psicología del desarrollo en la infancia*. Madrid: McGraw-Hill.
- Sarason, B. (1999). Familia, apoyo social y salud. En J. Buendía (Ed.), *Familia y psicología de la salud* (pp. 19-48). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Sarason, B., Sarason, I. & Pierce, G. (Eds.) (1990). *Social support: an interactional view*. Nueva York: Wiley-Interscience.

- Sarason, I. (1999). El papel de las relaciones íntimas en los resultados de salud. En J. Buendía (Ed.), *Familia y psicología de la salud* (pp. 113-131). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Schaufeli, W. & Buunk, B. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. En M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 383-419). Chichester, Inglaterra: Wiley.
- Schmitt, M., Branscombe, N., Silvia, P., García, D. & Spears, R. (2006). Categorizing at the group-level in response to intragroup social comparisons: A self-categorization theory integration of self-evaluation and social identity motives [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 36, 297-314.
- Schumacker, R. & Lomax, R. (1996). *A beginner's guide to structural modeling*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Schwarzer, R., Hahn, A. & Fuchs, R. (1996). Unemployment, social resources, and mental and physical health: A three-wave study on men and women in a stressful life transition. En G. P. Keita & J. Hurrell Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce* (pp. 75-87). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schwarzer, R. & Taubert, S. (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. En E. Frydenberg (Ed.) *Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges* (pp. 19-35). Nueva York: Oxford.
- Silver, R., Wortman, C. & Crofton, Ch. (1990). The role of coping in support provision: the self-presentational dilemma of victims of life crises. En B. Sarason, I. Sarason y G. Pierce (Eds.), *Social Support: an interactional view* (pp. 397-426). Nueva York: Wiley.
- Simon, B. & Hastedt, C. (1999). Self-aspects as social categories: The role of personal importance and valence [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 29, 479-487.

- Sivanathan, N., Arnold, K., Turner, N. & Barling, J. (2004). Leading well: transformational leadership and well-being. En A. Linley y S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 241- 255). Hoboken, Nueva Jersey: Wiley.
- Sutcliffe, K. & Vogus, T. (2003). Organizing for resilience. En K. Cameron, J. Dutton y R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 94-110). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Swann, W. & Brown, J. (1990). From self to health: self-verification and identity disruption. En B. Sarason, I. Sarason y G. Pierce (Eds.), *Social support: an interactional view* (pp.150-172). Nueva York: Wiley-Interscience.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations [Versión electrónica], *Annual Reviews of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., Billig, M., Bundy, R. & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 1 (2), 149-178.
- Taylor, S. (2003). *Health Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Theis, A. (2003). La resiliencia en la literatura científica. En M. Manciaux (Ed.) *La resiliencia : resistir y rehacerse*. (pp. 45-59). Barcelona: Gedisa.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Washington: American Psychological Association.
- Tizón, J. (2004). *Pérdida, pena, duelo: vivencias, investigación y asistencia*. Barcelona: Paidós.
- Torraco, R. (2005). Work design theory: a review and critique with implications for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 16 (1), 85-106.
- Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. En C.R. Snyder y S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 715-725). Oxford, Inglaterra: Oxford.

- Turner, J., Brown, R. & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 9, 187-204.
- University of Texas (2001). *Structural equation modeling using AMOS: An introduction*. Recuperado de: <http://www.utexas.edu/cc/stat/tutorials/amos/index.html>.
- Valent, P. (2001). The human costs to staff from closure of a general hospital: an example of the effects of the threat of unemployment and fragmentation of a valued work structure [Versión electrónica], *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*. 35, 150-154.
- Van Bruggen, A. (2000). Social participation and subjective well-being of long-term unemployed: Why is paid work so hard to substitute for?. En E. Diener y D. Rahtz (Eds.), *Advances in quality of life theory and research* (pp. 159-181). Dordrecht; Boston: Kluwer Academic Publishers. 159-181.
- Van Dick, R. & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates [Versión electrónica], *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129-149.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? [Versión electrónica], *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 171-191.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. & Tissington, P. (2005). To Be(long) or Not to Be(long): Social Identification in Organizational Contexts [Versión electrónica], *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131 (3), 189-218.
- Van Hooft, E., Born, M., Taris, T., Van Der Flier, H. & Blonk, R. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people [Versión electrónica], *Personnel Psychology*, 57 (1), 25-60.

- Van Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W. & Schreurs, P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers [Versión electrónica]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: a social identity perspective [Versión electrónica], *Applied Psychology*, 49 (3), 357-371.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H. & Feather, N. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and wellbeing: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory [Versión electrónica], *British Journal of Social Psychology*, 44, 269-287.
- Veenhoven, R. (2002). Why social policy needs subjective indicators. En M. Hagerty, J. Vogel y V. Moller (Eds.), *Assessing quality of life and living conditions to guide national policy* (pp. 33-45). Dordrecht; Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Voci, A. (2006). Relevance of social categories, depersonalization and group processes: Two field tests of self-categorization theory [Versión electrónica], *European Journal of Social Psychology*, 36, 73-90.
- Wallace, K., Bisconti, T. & Bergeman, C. (2001). The mediational effect of hardiness on social support and optimal outcomes in later life [Versión electrónica]. *Basic and applied social psychology*, 23 (4), 267-279.
- Waters, L. & Moore, K. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity [Versión electrónica], *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (1), 15-32.
- Waters, L. & Moore, K. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support [Versión electrónica], *Journal of employment counseling*, 39, 171-189.
- Waters, L. & Muller, J. (2003). Money or time? Comparing the effects of time structure and financial deprivation on the psychological distress of

unemployed adults [Versión electrónica]. *Australian Journal of Psychology*, 55 (3), 166-175.

Werner, E. (1995). Resilience in development [Versión electrónica]. *Current directions in psychological science*, 4 (3), 81-84.

Westman, M., Etzion, D. & Horovitz, S. (2004). The toll of unemployment does not stop with the unemployed. *Human relations*, 57, 823-844.

Winton, Ch. (1995). *Frameworks for studying families*. Guilford, Conn.: Dushkin Pub. Group.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. En K. Cameron, J. Dutton y R. Quinn (Eds.), *Positive organizacional scholarship* (pp. 296-308). San Francisco: Berret-Koehler Publishers.

Yates, T. & Masten, A. (2004). Fostering the future: Resilience theory and the practice of positive psychology. En A. Linley y S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 521-539). Nueva York: Wiley.