



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**TEMA DE INVESTIGACIÓN**

**“Influencia de los conflictos laborales y familiares en mujeres pertenecientes al ámbito laboral que ejercen en la empresa TELUS S.A DE C.V y mujeres amas de casa que se congregan en el centro religioso SAGRADA FAMILIA”.**

**INTEGRANTES:**

Orellana Ventura, Gabriela Alejandra DUE: OV10001

Villegas Núñez, Ana Iris DUE: VN10003

**DOCENTE ASESOR:**

- Lic. Benjamín Moreno Landaverde

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO**

- Lic. Israel Rivas

CIUDAD UNIVERSITARIA DOCTOR FABIO CASTILLO FIGUEROA, MARZO DEL 2020

# **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**Rector:**

Maestro Roger Armando Arias Alvarado

**Vicerrector Académico:**

Dr. Raúl Ernesto Azcúnaga López

**Vicerrector Administrativo:**

Ing. Juan Rosa Quintanilla Quintanilla

**Secretario General de la Universidad:**

Ing. Francisco Alarcón

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

### **Decano:**

Lic. Óscar Wuilman Herrera Ramos

### **Vicedecano:**

Maestra Sandra Lorena Benavides de Serrano

### **Secretario:**

Maestro Juan Carlos Cruz Cubias

### **Jefe del Departamento de Psicología:**

Lic. Bartolo Atilio Castellanos

### **Coordinador General de Procesos de Grado:**

Lic. Israel Rivas

### **Tribunal examinador:**

Presidente: Licenciado Vladimir Flamenco Córdova

Secretario: Licenciado Daniel Edgard Madrid

Docente director (Asesor): Licenciado Benjamín Moreno Landaverde

## AGRADECIMIENTOS

En esta etapa del proceso de mi carrera agradezco primeramente a Dios y la Virgen María porque guiaron mi camino, porque permitieron las dificultades y alegrías con un propósito y porque es a partir de las mismas que me han concedido madurar y ser la persona que soy.

Agradezco a mis padres que en cada etapa me dieron la fuerza necesaria para seguir, porque mi padre Miguel es mi inspiración por encaminarme en la carrera de psicología, mi madre Iris el motor principal para orientar mi investigación y mis hermanos Miguel y Rafael que pese a sus obligaciones me apoyaron en el trayecto de la carrera; por el trabajo en equipo y el amor que mi familia me brindo desde el inicio hasta la culminación de mis estudios ; así mismo agradezco a mi novio Rodrigo quien me acompaño en todo momento y me brindo un apoyo incondicional en cada etapa del proceso de la investigación.

Le doy mi mas grande agradecimiento a nuestro Asesor Licenciado Benjamín Landaverde quien creyó en nuestro trabajo, en nuestra investigación y nos orientó a lo que personalmente creía imposible, por su tiempo, dedicación, paciencia que tuvo para conmigo y por la enseñanza no solo educativa sino también la enseñanza humana que me deja , agradezco a mi compañera y amiga de formula Gabriela con quien nos enfrentamos a retos mayores en los últimos años y que soy testigo del todo el sacrificio que significo llegar hasta aquí.

A mis compañeros de trabajo, a mi jefa la Lic. Vilma, agradezco por el cariño y apoyo brindado, porque creyeron en mi sin tener un título y confiaron en mis capacidades para desarrollarme dentro de la empresa y motivaron a la culminación de mi carrera.

A mis amigos, hermanos de la iglesia, docentes y cada una de las personas que contribuyeron en mi formación académica y profesional, porque con sus

enseñanzas, consejos y experiencias forjaron a la futura profesional que espero ser : humana , ética y moral.

Finalmente agradezco a todas las madres de familia que participaron en la presente investigación y que a través de sus experiencias nos permitieron darle voz a la mujer en su multiplicidad de funciones y que, a pesar de ello, nos llenan de cariño y amor.

Concluyo con la dedicación de este logro a tres personas que creyeron en mí desde el inicio de mis estudios y que hasta el último día me enseñaron con su vida y acciones lo importante que es continuar a pesar de las adversidades, mi amiga Tania Ivette, mi psicóloga Alma Iris y mi Padrino Armando, tres ángeles que sé que desde el cielo están orgullosos de mí, pero más que de mí , de todo lo bueno que Dios ha sido conmigo.

**Ana iris Villegas Núñez**

## AGRADECIMIENTOS

*“Va a suceder porque yo haré que suceda”*, si bien trataba de repetirme esto a lo largo del camino, debo decir que no fue fácil llegar hasta aquí, en diferentes momentos creí que nunca lo lograría, sin embargo, ahora que estoy llegando al final de mi carrera universitaria, debo decir que se lo agradezco primeramente a Dios y la Virgen María, quienes en los momentos que sentía que me faltaban las fuerzas y la motivación, estuvieron ahí conmigo llenándome de fortaleza y sabiduría y poniéndome ángeles en el camino que aligeraban mi carga.

Agradezco de igual forma a mi mamá y mi abuelita Matilde, quienes nunca dudaron de mi y siempre estuvieron conmigo apoyándome y dándome mucho amor y muchos ánimos inclusive en las noches más oscuras cuando balancear el trabajo y los estudios no se volvía tarea fácil, ambas son mujeres admirables y fuertes que me motivan a ser mejor y dar lo mejor; a mi papá, que siempre me ha demostrado lo orgulloso que está de mi y que siempre me ha impulsado a no rendirme; a mi hermanas Fátima y Adriana, quienes siempre han creído en mi y han buscado las formas de hacerme sentir su amor a lo largo de los años y de las diferentes etapas de mi preparación universitaria.

A Gerardo, quien ha estado conmigo desde mis primeros años en la carrera y nunca dudó que iba a llegar hasta aquí. Su paciencia, su apoyo, su cariño y sus ideas sin duda hicieron la diferencia.

A mi compañera y amiga Ana Iris, quien ha estado junto a mi desde el día uno de esta aventura en Psicología, definitivamente sin ella nunca hubiera llegado hasta aquí pues cuando ya no encontraba la salida, ella me daba un empujoncito para no desfallecer y me mostraba que si se podía lograr la meta.

Agradezco infinitamente a nuestro asesor, Licenciado Benjamín Landaverde, por haber creído en nosotras, en nuestro trabajo y habernos mostrado el camino correcto a seguir en todo este proceso; gracias a su tiempo, su dedicación, su

paciencia hemos llegado hasta aquí, sin duda un excelente profesional con una calidad humana inigualable.

A mi jefe, Eu, quien me abrió las puertas y creyó en mí aún sin tener un título, quien nunca ha dudado de mis capacidades y ha estado ahí para escucharme, darme ánimos en los diferentes momentos que lo he necesitado y me ha motivado para culminar mi carrera y no detenerme.

A mis amigas, Adriana Henríquez, Luana Rodas y Fátima Klee, quienes en los meses de mi proceso de grado se encargaron de estar a mi lado animándome y dándome consejos para que tuviera éxito y lograra la meta.

A Carmen Julia, María Elena y Edgar de la Secretaría General Universitaria, quienes me han visto crecer y estuvieron conmigo en diferentes momentos desde mis primeros años de universidad hasta el día que defendí mi proceso de grado.

A mis docentes y cada una de las personas que en diferentes momentos de mi vida contribuyeron en mi formación académica, profesional y personal pues sin duda sin sus consejos, su motivación y conocimiento, no hubiera logrado llegar hasta aquí.

Finalmente, agradezco a cada una de las personas que participaron en esta investigación y que creyeron en nuestro proyecto, que a pesar del poco tiempo libre que tenían, nos dedicaron unos minutos para dar vida a esta investigación.

Hasta aquí me ha acompañado Dios y sé que así seguirá siendo.

**Gabriela Alejandra Orellana Ventura**

## INDICE

INTRODUCCION	
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	xi
CAPITULO II. JUSTIFICACION.....	xv
CAPITULO III. OBJETIVOS.....	xvii
CAPITULO IV: MARCO TEORICO.....	19
CAPÍTULO V. METODOLOGÍA.....	56
a) Tipo de estudio: cualicuantitativo.....	56
b) Tipo de investigación: diagnóstica.....	56
c) Población y muestra.....	57
d) Métodos, técnicas e instrumentos.....	58
e) Técnicas.....	58
f) Instrumentos.....	59
g) Recursos.....	60
h) Procedimiento.....	61
i) Actividades (ver cronograma) .....	63
CAPITULO VI: ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	115
CAPITULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	126
CAPITULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	130
ANEXOS.....	132



## INTRODUCCIÓN

El trabajo de proceso de grado presentado a continuación lleva el título de “Influencia de los conflictos laborales y familiares en mujeres pertenecientes al ámbito laboral que ejercen en la empresa TELUS S.A DE C.V y mujeres amas de casa que se congregan en el centro religioso SAGRADA FAMILIA”, el cual consiste en dar a conocer aquellos factores generadores de conflictos que inciden en las mujeres con trabajo remunerado y amas de casa de las instituciones anteriormente mencionadas.

Este trabajo se ha desarrollado como parte de los requisitos de graduación para poder optar al grado de Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador. El periodo en el cual se ha desarrollado tanto la investigación como redacción del mismo ha sido de agosto 2019 a Enero 2020.

Se decidió desarrollar esta temática, con el fin de dar visibilidad al hecho que no solo las mujeres con trabajos remunerado perciben conflictos que tienen a incidir directamente en su vida personal y familiar sino también aquellas mujeres amas de casa cuyo trabajo muchas veces se tiende desvalorizar y minimizar. El conflicto en la vida multifacética de cada una de las mujeres y los factores que intervienen en la generación del mismo, vienen a generar consecuencias como el estrés y la frustración que posteriormente dificultan que exista una manera adecuada de canalizar sus emociones. La elección y formulación del tema se hizo conjuntamente con el tutor, Licenciado Benjamín Moreno Landaverde.

El proceso de investigación ha conllevado un estudio exhaustivo de los diferentes factores generadores de conflictos que pueden estar incidiendo en las mujeres y en sus relaciones personales y familiares. De acuerdo con la respuesta dada por las evaluadas, los factores generadores de conflictos que más incidían en la conducta son: el estrés laboral y del hogar, las relaciones interpersonales, problemas de autoestima, problemas emocionales, sobrecarga de trabajo, deterioro físico y emocional.

Partiendo de los indicadores anteriormente mencionados, se diseñó un programa de intervención psicoterapéutico denominado: "SOMOS TU, YO Y NOSOTROS", el cual se divide en tres áreas: autoestima, estrés y relaciones interpersonales. Incluye temáticas enfocadas a construir una mejor autoestima, a la inteligencia emocional, la asertividad, el autocuidado, el Burnout y el estrés; al mismo tiempo, brinda herramientas a través de técnicas y estrategias que permiten disminuir y controlar los niveles de estrés y los grados de afectación que los conflictos puedan tener en ellas. De igual forma, se desarrollarán habilidades en cada una de las mujeres para mejorar su calidad de vida no solo a nivel individual sino también familiar.

Es por lo anterior, que nos gustaría dar las gracias a nuestro tutor por su excelente orientación y estar siempre disponible y dispuesto a apoyarnos con nuestras dudas durante todo el proceso de realización de este trabajo. También, nos gustaría dar las gracias a la empresa TELUS y al Centro Religioso SAGRADA FAMILIA por permitirnos realizar la investigación y brindarnos las condiciones necesarias, ya que, sin el apoyo y cooperación de las mujeres sometidas al proceso de investigación, no habríamos sido capaces de llevar a cabo este análisis.

## **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **A) Situación Actual**

El conflicto forma parte de la relación de la vida de las personas, no es un hecho negativo que deba ser eliminado, como se creía tradicionalmente, haciéndole sinónimo de violencia e irracionalidad, intentando evitarlo y resolverlo cuando surgía. Aunque el conflicto suele estar ligado a aspectos negativos que hay que procurar eliminar o atenuar también pueden generar pautas de evolución y desarrollo, es por ello, por lo que la idea no es tanto evitar los conflictos sino mas bien como saber manejarlos de manera constructiva y positiva, orientándolos al desarrollo personal.

Tal y como se ha mencionado anteriormente los conflictos son parte del día a día y la mujer como tal no está exenta de la manifestación de los mismos, hay una realidad y es que la mujer en la actualidad ha desarrollado un rol dual en la que se mira presente en un contexto laboral y familiar, según estadísticas la población de la mujer que se mantiene activa profesionalmente laborando en la modalidad de empleo ha ido en crecimiento en los últimos años ; sin embargo las diferencias de género aún se manifiestan siendo de esa manera los primeros obstáculos y conflictos a los que la mujer se enfrenta en un contexto laboral ; Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Entre 1995 y 2015, la tasa de participación de las mujeres en el mundo laboral disminuyó de 52,4 a 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres son 79,9 y 76,1 por ciento, respectivamente. En todo el mundo, las participaciones laborales de las mujeres siguen siendo casi 27 puntos porcentuales menos que los Hombres. Las causas varían como lo son menos oportunidades de empleo, con poca variación en el tiempo, La capacidad y la seguridad económicas.

En 2015, la brecha de género en la tasa de empleo ascendía a 25,5 puntos porcentuales en el desfavor de las mujeres, sólo 0,6 puntos porcentuales menos que en 1995. Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que

los hombres, con tasas de desempleo global del 5,5% las tasas de desempleo masculino son inferiores a las tasas de desempleo femenino en el mundo ; se hace dicha referencia con el objetivo de generar una perspectiva realista de la situación laboral de la mujer y que en el afán de conservar una estabilidad económica ambos contextos familia y trabajo se vuelven detonante de conflictos y generadores de una serie de sintomatologías que a largo plazo se manifiestan , sean de índole física , psicológica y social , afectando las relaciones interpersonales no solo de manera externa sino en el seno familiar.

De igual manera la realidad de la ama de casa no está exenta de conflictos como se puede llegar a tener la creencia, ya que el día a día está lleno de actividades no únicamente de quehaceres del hogar sino de actividades que requieren al igual que un empleo planificación, tiempo, dedicación y disciplina; la familia se vuelve para la mujer ama de casa el jefe principal.

Es por ello que similar a la mujer activamente laborando, la ama de casa se enfrenta a conflictos tales como la excesiva carga de trabajo, dificultades con los hijos , con la pareja , la poca valoración que se le dé a su trabajo , generando un desgaste emocional , físico y psicológicos que en cierta forma pueden llegar a pasar desapercibidos.

Sin embargo, todo conflicto tal y como se describió en un inicio no solo es detonante de causas negativas sino es también de enfocarlo a un desarrollo personal es por ello que es esencial ahondar en las medidas de afrontamiento y como esta evolución personal constructiva se ha desarrollado en ambas poblaciones de mujeres, las motivaciones que les impulsan a la ejecución de sus labores y las estrategias que han perseguido para alcanzar un equilibrio entre ambos contextos familia y trabajo.

## **B) Enunciado del Problema**

¿Qué influencia tiene los conflictos familiares y laborales en las mujeres amas de casa y mujeres pertenecientes al ámbito laboral, residentes de la zona metropolitana de san salvador?

## **C) Delimitaciones**

A continuación, se presentan los criterios referentes a la delimitación espacial, social y temporal del proceso de investigación realizado con mujeres laboralmente activas y mujeres amas de casa, residentes de la zona metropolitana de San Salvador.

- a) **Espacial:** La Investigación se llevó a cabo con mujeres residentes en los municipios de San Salvador y Santa Tecla.
- b) **Social:** El estudio conto con la participación de 65 mujeres que se encuentran laboralmente activas y 60 amas de casa que residen en los municipios de San Salvador y Santa Tecla.
- c) **Temporal:** El tiempo estimado de la investigación fue de agosto del año 2019 a Enero 2020.

## **D) Alcances y Limitaciones**

### **a) Alcances**

- El presente estudio exploró la influencia de los conflictos laborales y familiares a los que se enfrentan las mujeres laboralmente activas y mujeres amas de casa de la zona metropolitana de San Salvador y Santa Tecla.
- La investigación abarco los municipios de San Salvador y Santa Tecla.

- El proceso de estudio permitió el diseño de un instrumento que se acoplo a los objetivos de la investigación, en el cual se detectó información específica sobre los tipos de conflicto que se generan en el contexto familia-trabajo y cómo influyen en la conducta de las mujeres pertenecientes al ámbito laboral y amas de casa.
- La investigación profundizo sobre los mecanismos de afrontamientos que tanto la mujer perteneciente al ámbito laboral como la ama de casa utilizan para la conciliación de los conflictos generados en los contextos familia y trabajo.

**b) Limitaciones**

- Disposición de las mujeres a participar en el proceso de investigación. Por ello se ha limitado la muestra a 125 participantes únicamente.
- Espacios físicos limitados para la aplicación de instrumentos.
- Disponibilidad de tiempo de las participantes para dar respuesta a los instrumentos a utilizar.
- Sesgo al momento de responder a los instrumentos.
- Dificultad de las participantes para seguir indicaciones.
- Expectación excesiva sobre los resultados de los instrumentos que van a ser aplicados.

## CAPITULO II: JUSTIFICACION

La participación de las mujeres en la sociedad salvadoreña ha pasado por diferentes etapas que han dejado la huella de algunos personajes históricos y sobre todo, han hecho posible la apertura de espacios para las mujeres, más allá de la tradición en la esfera doméstica, es decir su inserción en la producción.

Un importante personaje en la lucha por los derechos de las mujeres en la década de los años 30 del siglo XX fue Prudencia Ayala, reivindicó sus derechos ciudadanos y buscó participar en la esfera política proponiéndose como candidata a la Presidencia de la República, además de haber incursionado en la literatura. Es importante mencionar lo anterior como un avance en la lucha por la igualdad de la mujer, el reconocimiento de ésta como ciudadana y su derecho al voto.

Entre otros personajes femeninos de suma importancia en la realidad nacional se pueden mencionar a María Chichilco, quien fue dirigente histórica del partido FMLN y es la actual Ministra de Desarrollo Local, cabe mencionar que además tras los Acuerdos de Paz, fue parte de la primera bancada de diputados del FMLN y también fue Secretaria para Asuntos de Vulnerabilidad durante el gobierno de Mauricio Funes, asimismo, tenemos a Violeta Menjívar, quien estudió Medicina en la Universidad de El Salvador. En 1979 ingresó en las Fuerzas Populares de Liberación "Farabundo Martí" (FPL), a partir de 1992 participó en varios proyectos para la reinserción de excombatientes del FMLN. También, fue elegida diputada a la Asamblea Legislativa en 1997, el 1 de mayo de 2006, se convirtió en la primera mujer en desempeñarse como Alcaldesa Municipal desde la fundación de San Salvador en 1525. De igual forma, el 1 de junio de 2009, por disposición del presidente Mauricio Funes, se desempeñó como Viceministra de Salud Pública y Asistencia Social, y con la elección del presidente Salvador Sánchez Cerén fue nombrada Ministra de Salud Pública y Asistencia Social el 1 de junio de 2014.

Por otra parte está la Dra. María Isabel Rodríguez quien en 1999 fue elegida rectora de la Universidad de El Salvador para el período 1999 a 2003, convirtiéndose así en la primera mujer en alcanzar dicho cargo en los 160 años de

historia universitaria. En las siguientes elecciones universitarias, fue reelegida para el periodo 2003 a 2007. Ha recibido once reconocimientos Doctor honoris causa. Del 1 de junio de 2009 al 1 de junio de 2014 se desempeñó como funcionaria titular del Ministerio de Salud en El Salvador. En septiembre del año 2010 impulsó la Reforma Integral de Salud para El Salvador, que constituye la primera transformación de raíz del sistema de salud salvadoreño.

Finalmente podemos encontrar a Ana Vilma De Escobar, una economista y política salvadoreña, miembro del partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA). Su papel en la historia salvadoreña es de suma relevancia ya que de 2004 a 2009 fue vicepresidenta de la República, siendo la primera mujer en desempeñar este cargo en la historia del país.

Sabiendo el papel tan relevante de las mujeres en la sociedad salvadoreña y como esto puede llegar a causar conflictos y estrés en la dinámica familiar y social, se han realizado otro tipo de investigaciones similares a la presente, sin embargo no revisten la connotación de la investigación a realizar, siendo algunas de estas las siguientes:

- Alvarado Solórzano, Josué Manuel; González Alvarado, Karen Rocío y Rodríguez Pacheco, Ruth Eunice (2010) *La incidencia del estrés en las relaciones familiares de los alumnos(as) de tercer ciclo del Liceo Cristiano Juan Napier de la Ciudad de Chalchuapa.*
- Hernández Menjivar, Marina Elizabeth; Meléndez Arriola, Jacqueline Ivonne y Segovia de Martínez, Blanca Evangelina (2017) *Los roles de madre-esposa y empleada. Su incidencia en los aspectos físicos y psicológicos en las mujeres trabajadoras del área administrativa de la Universidad de El Salvador.*
- Alvarado Ortiz, Erlinda de los Ángeles (2015) *El síndrome de agotamiento profesional (Burnout) y su efecto en el desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad Medica Atlacatl del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) en el año 2015.*



Como se puede observar, el rol de la mujer a través de los tiempos ha sido fundamental para la sociedad, no se puede negar su presencia y su importancia en todos los aspectos que conciernen a la vida en sociedad. A pesar de todo ello, su papel que es protagónico sigue siendo invisibilizado.

Es debido a todo lo anterior que a través del presente estudio se busca dar visibilidad a todos los conflictos que las mujeres amas de casa y pertenecientes al ámbito laboral pueden enfrentar, ya que como se ha visto previamente, su incursión en los diferentes aspectos de la sociedad no ha sido fácil y al ganar terreno en unas áreas, se generan conflictos significativos en otras, como la familia.

Así mismo es importante diseñar una propuesta de programa de carácter psicológico que contribuya a mejorar las condiciones de vida de las mujeres, disminuyendo los efectos negativos que los diferentes conflictos generan en ellas, tanto en su área personal, social, familiar, laboral y el entorno, proporcionando así herramientas psicológicas que ayuden a forjar los pilares fundamentales que permitan mejorar el equilibrio personal y familiar, ayudando así a que existan núcleos familiares más estables que a la larga resulten en una sociedad estable, justa e igualitaria para todos.

## **CAPITULO III: OBJETIVOS**

- **Objetivo General**

- Investigar la influencia que los conflictos familiares y laborales generan en la mujer perteneciente al ámbito laboral y amas de casa residentes de la zona metropolitana de San Salvador y así proporcionar las herramientas psicológicas idóneas que velen por una mejor calidad de vida en los ámbitos familia y trabajo.

- **Objetivo Específicos**

- Determinar las afectaciones conductuales, cognitivas y emocionales que los conflictos familiares y laborales provocan en las mujeres pertenecientes al ámbito laboral y amas de casa.
- Identificar los diferentes mecanismos de afrontamiento que las mujeres laboralmente activas y amas de casa utilizan para la resolución de conflictos que emergen en el ámbito familiar y laboral.
- Analizar las causas y tipos de conflicto que enfrentan las mujeres laboralmente activas y amas de casa.

## **CAPÍTULO IV: MARCO TEORICO**

### **1. Generalidades del Conflicto.**

#### **1.1. Antecedentes históricos del conflicto, el papel de la mujer salvadoreña.**

El conflicto armado ha estado presente en todas las sociedades a través de la historia de la humanidad. Entre los conflictos de mayor renombre a nivel mundial están la Primera y Segunda Guerra Mundial, la Guerra de Vietnam, Guerra de Irak, Guerra de Afganistán, Guerra de Siria y por supuesto en El Salvador La Guerra Civil.

Es importante mencionar como durante el proceso de guerra civil que se vivió en El Salvador entre 1980 y 1992, la mujer tuvo una participación de vanguardia (miles de mujeres y niñas se insertaron en la lucha y muchas de ellas fueron dirigentes) en este proceso, el cual dejó experiencias en todos los ámbitos de la vida de una mujer, porque tenían que dejar su hogar, sus hijos, su familia; en el económico, porque muchas dejaron su trabajo, pero en el político vieron la oportunidad de superar muchas dificultades que se tenían, y lo más importante en un plano de igualdad entre hombres y mujeres.

El mando significó un nuevo reto para la mujer salvadoreña, porque si bien surgía la oportunidad de dirigir política y militarmente grupos de hombres y mujeres, se daban los problemas domésticos, es decir abandonar el rol tradicional que la mujer había mantenido dentro de su hogar, esposa, ama de casa y madre, y en algunas ocasiones un trabajo que no significara el sacrificio de sus obligaciones, que era lo que los hombres tradicionales defendían.

En resumen, la participación de las mujeres en los movimientos sociales, políticos o militares, ha sido relevante y sobre todo ha permitido la reivindicación de las mismas, al desempeñar roles distintos a los que se les habían adjudicado tradicionalmente, incluyendo el productivo.

Como se puede observar, el rol de la mujer a través de los tiempos ha sido fundamental para la sociedad, no se puede negar su presencia y su importancia en todos los aspectos que conciernen a la vida en sociedad.

## **1.2. Definición de conflicto.**

*Un conflicto es definido como un “estado de desarmonía entre personas, ideas o intereses incompatibles”.* Psicológicamente, un conflicto es una lucha mental, a veces inconsciente, que resulta cuando diferentes representaciones, diferentes mapas del mundo se sostienen en oposición o exclusividad.

Los conflictos pueden ocurrir, o bien entre partes de nuestro interior (conflicto intrapersonal) o bien, externamente con los demás (conflicto interpersonal).

Se suele pensar que los conflictos son parte de la vida; las situaciones conflictivas están en todas partes: en las parejas, las familias, las instituciones, los países. En gran parte, se debe a la dificultad de escuchar, de interesarse genuinamente en los puntos de vista de los demás. Sólo se ve y se oye lo que atañe directamente, lo que interesa, lo demás, es como si no existiera.

## **1.3. Tipos de conflicto.**

Álzate (94) cita a Moore e identifica cinco tipos de conflictos en función de sus causas:

**Los conflictos de relación:** Se deben a fuertes emociones negativas, percepciones falsas o estereotipos, escasa o nula comunicación y conductas negativas repetitivas. Estos problemas llevan frecuentemente a lo que se han llamado conflictos irreales (Coser, 1956) o innecesarios (Moore, 1986). En los que se puede incurrir aun cuando no estén presentes las condiciones objetivas para un conflicto, tales como recursos limitados u objetivos mutuamente excluyentes. Los problemas de relación muchas veces dan pábulo a discusiones y conducen a una innecesaria espiral de escalada progresiva del conflicto destructivo.

**Los conflictos de información:** Se dan cuando a las personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, están mal informadas, difieren sobre qué información es relevante, o tienen criterios de estimación discrepantes. Algunos conflictos de información pueden ser innecesarios, como los causados por una información insuficiente entre las personas en conflicto. Otros conflictos de información pueden ser auténticos al no ser compatibles la información y/o los procedimientos empleados por las personas para recoger datos. Los conflictos de intereses: Están causados por la competición entre necesidades incompatibles o percibidas como tales.

**Los conflictos de intereses** resultan cuando una o más partes creen que para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente. Los conflictos fundamentados en intereses ocurren acerca de cuestiones sustanciales (dinero, recursos físicos, tiempo, etc.), de procedimiento (la manera como la disputa debe ser resuelta), o 6 psicológicos (percepciones de confianza, juego limpio, deseo de participación, respeto, etc.). Para que se resuelva una disputa fundamentada en intereses, en cada una de estas tres áreas deben de haberse tenido en cuenta y/o satisfecho un número significativo de los intereses de cada una de las partes.

**Los conflictos estructurales:** Son causados por estructuras opresivas de relaciones humanas (Galtung, 1975). Estas estructuras están configuradas muchas veces por fuerzas externas a la gente en conflicto. La escasez de recursos físicos o autoridad, condicionamientos geográficos (distancia o proximidad), tiempo (demasiado o demasiado poco), estructuras organizativas, etc., promueven, con frecuencia conductas conflictivas.

**Los conflictos de valores:** Son causados por sistemas de creencias incompatibles. Los valores son creencias que la gente emplea para dar sentido a sus vidas. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por qué causar conflicto. Las personas pueden vivir juntas en armonía con sistemas de valores muy diferentes. Las disputas de valores surgen solamente cuando unos intentan imponer por la fuerza

un conjunto de valores a otros, o pretende que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite creencias divergentes.” (Moore, 1994, pp. 5-6).

#### **1.4. Niveles de conflicto.**

Entre las clasificaciones basadas en los niveles del conflicto uno de los criterios más ampliamente utilizado es el de los actores o personas implicadas; así, los conflictos pueden ser intrapersonales o intrapsíquicos, interpersonales, intergrupales e intragrupal, (Lewicki et al. 1994).

**Conflicto intrapersonal o intrapsíquico:** En este nivel el conflicto ocurre dentro de los individuos. El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros. Dependiendo del origen del conflicto intrapsíquico, será un dominio de la psicología u otro quien se ocupe de él: psicología cognitiva, teoría de la 7 personalidad, psicología clínica, etc.

**Conflicto interpersonal:** *Este tipo de conflictos ocurre entre las personas individuales:* marido y mujer, jefe y subordinado, amigos, etc. La mayoría de la teoría sobre negociación y mediación se refiere a la resolución de los conflictos interpersonales.

**Conflicto intragrupal:** *Este tipo de conflicto se da dentro de un pequeño grupo:* dentro de las familias, corporaciones, clases, etc... En este nivel se analiza como el conflicto afecta a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y continuar persiguiendo eficazmente sus objetivos.

**Conflicto intergrupales:** *En este último nivel el conflicto se produce entre dos grupos:* dos naciones en guerra, sindicatos y patronal, etc. En este nivel el conflicto es muy complicado debido a la gran cantidad de gente implicada y a las interacciones entre ellos. Los conflictos pueden darse simultáneamente dentro y entre grupos

## 1.5. El ciclo del conflicto.

La experiencia de cada uno de nosotros en las situaciones de conflicto, parece que sigue una serie de fases que hacen que perpetuemos el ciclo. El ciclo puede ser positivo o negativo.

*Fase 1: actitudes y creencias* El ciclo empieza por la persona misma y por las actitudes y creencias sobre el conflicto. Las creencias y actitudes tienen su origen en diversas fuentes, como por ejemplo: · Los mensajes que hemos recibido en la infancia sobre los conflictos · Los modelos de conducta de padres, profesores y amigos · Las actitudes y conductas vistas en los medios de comunicación · (televisión, películas, etc.).

*Fase 2: el conflicto ocurre.* El conflicto es un proceso inherente a las relaciones sociales, es inevitable en todo marco de relación, se produce entre niños en el patio de la escuela y entre países a nivel internacional. Es un fenómeno, por lo tanto, ubicuo y universal.

*Fase 3: la respuesta* La respuesta es el punto donde empezamos a actuar. Podemos empezar a gritar, o podemos intentar hablar sobre la situación, o podemos simplemente abandonar. Con nuestro sistema de actitudes y creencias personal, a menudo reaccionamos de la misma manera sin importar cual es el conflicto en cuestión. De este modo, estas reacciones nos pueden decir mucho sobre nosotros mismos y sobre nuestros patrones en situaciones de conflicto.

*Fase 4: el resultado* La respuesta llevará siempre al mismo resultado. La consecuencia servirá para reforzar la creencia y de este modo el ciclo se mantiene. En la mayoría de los casos, el resultado del ciclo del conflicto refuerza nuestro sistema de creencias y lleva a la perpetuación del mismo patrón.

## **2. La Mujer en el Ámbito Laboral.**

Las mujeres enfrentan grandes desventajas en el mundo del trabajo. Les pagan menos que a los hombres, incluso cuando hacen lo mismo. Y esto no se explica porque ellas sean menos productivas o estén menos educadas. Se explica por prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que las conducen a oficios peor remunerados y a menos progresos en su trayectoria laboral. Quien afirme lo anterior no está defendiendo a las mujeres en ausencia de argumentos. Está defendiendo a la evidencia, que es bastante contundente.

La situación actual de la mujer en el mundo laboral se caracteriza por una serie de factores:

- La jornada de trabajo no acaba nunca porque la mayor parte de las mujeres, después de trabajar, se dedican a tareas domésticas y al cuidado de sus hijos e hijas.
- Suelen ser las mujeres las que piden permisos o excedencias para cuidar a sus niños o niñas, o a personas ancianas o enfermas.
- Las mujeres tienen mayor presencia en estudios como las ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud, mientras que en ingenierías y arquitectura, así como en ciencias la presencia de la mujer es escasa.
- El acceso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres también es inferior respecto a los hombres, por lo que se dice que existe un “techo de cristal” que impide ascender a las mujeres a puestos directivos.

Por lo tanto, aunque durante el siglo XX se han producido muchos avances, lo cierto es que la mujer todavía no ha alcanzado la igualdad en el ámbito laboral y sigue situándose en una posición inferior a pesar de estar igual de preparada y de tener las mismas habilidades que los hombres.



Empecemos por la brecha salarial ; En todos los países del mundo las mujeres que trabajan a tiempo completo ganan menos que los hombres. En América Latina y el Caribe ganan el 84% de lo que gana un hombre y, según el Índice de Mejores Trabajos, tienen mayor probabilidad de tener un empleo informal. Esto en gran medida se debe a un fenómeno de segregación ocupacional, que lleva a las mujeres a ocuparse en oficios peor remunerados (docencia, enfermería...) y que tienen horarios flexibles. Sin embargo, tanto en países desarrollados, como en América Latina y el Caribe, estas disparidades persisten incluso cuando se comparan trabajadores en la misma ocupación e industria y con la misma educación, experiencia y cantidad de hijos.

*Discriminadas estrictamente por ser mujeres:*

Las causas para este fenómeno se han analizado desde dos ámbitos. El primero es la discriminación en el mercado de trabajo, que está ampliamente documentada y se da cuando dos trabajadores idénticamente productivos reciben compensaciones diferentes únicamente por cuenta de su sexo. Un ejemplo famoso es el estudio que analizó las audiciones para seleccionar músicos en las orquestas de Estados Unidos. Las mujeres tenían una probabilidad mucho menor de ser elegidas salvo en los casos en los que la identidad (y el sexo) de los músicos aspirantes se ocultaba detrás de una pantalla. Este doble estándar en la evaluación de desempeño profesional de las mujeres también se ha documentado en otras ocupaciones, como los profesores y los profesionales corporativos. Además, se ha encontrado evidencia de discriminación al momento de la contratación: por ejemplo, en estudios similares en Perú y en Francia, investigadores enviaron hojas de vida falsas que eran idénticas salvo por el sexo del candidato y encontraron que, cuando se trataba de un hombre, la probabilidad de respuesta por parte del empleador era mayor.

*Patrones de comportamiento y normas sociales:*

Un segundo grupo de estudios se ha enfocado en patrones psicológicos que pueden incidir en el mercado laboral. Numerosos experimentos muestran que las

mujeres son más adversas al riesgo, tienen menor preferencia por ambientes competitivos y son menos dadas a sobreestimar sus habilidades que los hombres. Esto puede afectar su trayectoria laboral si, por ejemplo, son menos propensas a negociar promociones, algo que se está empezando a analizar. La evidencia apunta a que estas diferencias en patrones psicológicos no se deben sólo a aspectos biológicos, sino también a normas sociales que construyen identidades. Por ejemplo, existe evidencia de que las niñas, por su identidad de género, pueden creerse menos capaces que los hombres de adelantar tareas académicas y asumir roles de liderazgo. Y estos estereotipos se pueden convertir en profecías autorrealizadas: si una niña cree que las matemáticas son cosa de hombres, puede no esforzarse en la clase de cálculo ni elegir ser ingeniera. Otro ejemplo es el precio que pagan las mujeres cuando superan profesionalmente a los hombres. Según evidencia reciente, las mujeres casadas que ganan más que sus maridos tienen mayor chance de divorciarse. Y las mujeres solteras que buscan una cita, resultan menos atractivas para los hombres si los superan en ambición o inteligencia.

Numerosos experimentos muestran que las mujeres son más adversas al riesgo, tienen menor preferencia por ambientes competitivos y son menos dadas a sobreestimar sus habilidades que los hombres.

Las normas sociales también imponen mucho mayores responsabilidades domésticas a la mujer. Desde Iraq hasta Suecia, en todos los países del mundo, las mujeres dedican más tiempo a oficios del hogar, incluso cuando ellas son trabajadoras de tiempo completo. Y esto tiene efectos claros sobre su empleabilidad. Una publicación reciente del BID y el Banco de la República de Colombia muestra que, para que las mujeres trabajen, es fundamental bajar los costos de transporte, reducir la distancia del hogar al trabajo y ofrecer guarderías. En el caso de los hombres estas variables son irrelevantes: después de todo, no son ellos los que deben balancear la carga laboral con las tareas del hogar. Y no son ellos los que, tras la llegada de un hijo, enfrentan una dramática reducción en sus ingresos laborales.

En el pasado, las mujeres colombianas tenían prohibido ir a la escuela secundaria, no podían votar, y estaban obligadas por ley a obedecer a su marido. Sin duda en América Latina y el Caribe se han hecho avances inmensos en equidad de género, pero esto no quiere decir que la tarea haya concluido. Aún hay grandes desventajas en el mundo laboral y combatirlas requiere de múltiples instrumentos regulatorios, educativos y culturales, que van desde aumentar la flexibilidad en los horarios de trabajo, hasta aumentar las licencias de paternidad que se da a los hombres cuando tienen un hijo, combatir estereotipos de género en la elección de carrera y redistribuir las tareas del hogar.

## **2.1. Normativas y políticas a favor de igualdad en el mercado de trabajo en la sociedad salvadoreña.**

La actividad económica fuera del hogar ha sido históricamente asignada a los hombres; mientras que el trabajo dentro del hogar se asignó y se entendió como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Sin embargo, desde comienzos del siglo XX, esa división estereotipada y rígida del trabajo basada en el sexo fue contrastando con la realidad. Sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, cuando las mujeres irrumpieron masivamente en el mercado de trabajo extra doméstico. Actualmente, aumenta la comprensión que se tiene sobre lo que significa la dicotomía “producción”/ “reproducción” y cómo ésta es se determina mutuamente. Por lo que se comienza a plantear la necesidad de admitir la idea de “trabajo global” como la suma del trabajo necesario para la producción y la reproducción de la economía y la sociedad (UNIFEM/ PNUD, 2009: 23-30)

Sin embargo, los niveles de desempleo y subempleo de mujeres siguen siendo comparativamente mayores que en los hombres, aunque la tendencia se ha acortado por la precariedad del empleo en general. En 1996, la tasa de subempleo era 35.9 para los hombres y 53.1 para las mujeres; pero en 2008 llegó al 44.7 y al 49.1, respectivamente. Con relación a la participación de las mujeres por rama de actividad económica, se tiene que éstas presentan diferencias respecto de los hombres. Así, las mujeres se ocupan más dentro del sector terciario y del

sector no estructurado de la economía; en contraste con los hombres que se ocupan más dentro del sector formal de la industria y la agricultura.

Esta participación desigual de mujeres y hombres en el sector productivo de la economía ha estado determinada en buena medida por condicionantes de género, concretamente por la división sexual del trabajo que ha definido roles y funciones socialmente aceptados como propios. Esto repercute en diferencias en la igualdad de trato para el acceso a las oportunidades y los espacios de trabajo. Esta condición de género se ve reflejada en alguna medida al analizar los ingresos y salarios de las mujeres.

Es ante ello que la legislación salvadoreña en progreso de velar por los derechos de las mujeres en el ámbito laboral se rige bajo los siguientes reglamentos:

- Constitución de la republica
- Código de trabajo
- Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

## **2.2. Contribuciones al estudio del trabajo de la mujer ama de casa**

### **2.2.1. Antecedentes del trabajo domestico**

El trabajo doméstico, históricamente ha sido asignado a las mujeres y, además, ubicado en las categorías de “no trabajo”, “trabajo no productivo” o “trabajo reproductivo”, por lo cual no figura en las estadísticas económicas pues –en teoría– no produce ni bienes, ni servicios. Es preciso enmarcar, que el trabajo doméstico ha existido siempre, desde el inicio de las sociedades, es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por muchas mujeres en numerosos países.

La asignación de tareas, actividades y acciones que las personas deben realizar para su desarrollo, el de las familias y el de las comunidades, es producto de la división sexual del trabajo que las determina, considerando si es hombre o mujer. Así, el trabajo doméstico es producto de ese mismo proceso. Las tareas que se desempeñan en su ejecución han sido clasificadas, además, en lo “público” y lo “privado”. Los mismos deben entenderse como:

*Ámbito público:* tareas relacionadas con la vida económica, social y política, donde ejerce el Estado, el mercado y la comunidad. Este ámbito es ocupado en su mayoría por los hombres y por medio del cual se perciben ingresos ya que tiene que ver con actividades productivas de carácter mercantil que tiene un valor de cambio.

*Ámbito privado:* Es ocupado principalmente por las mujeres y tiene que ver con actividades no mercantiles, es decir no hay remuneración. Son aquellas tareas que satisfacen las necesidades básicas de las mujeres y de su familia (afecto, cuidado del hogar, etc.) con el fin de desarrollar la vida de las personas; Esta división sexual del trabajo se profundiza a partir de la revolución industrial que es cuando millares de mujeres quedan confinadas al claustro familiar, mientras que los hombres se incorporan al incipiente mercado de trabajo de las ciudades. El Salvador no escapó de esa distribución, pues en la época de la conquista y con el predominio étnico o de hegemonía española, se establece un sistema de dominio en que la carga de trabajo considerado productivo se impone a los hombres indígenas y de las diferentes poblaciones étnicas mientras que el trabajo doméstico y la procreación se asigna a las mujeres del mismo grupo sometido. (Hernández et al; UCA, 2015, pp. 83-90).

### **2.2.2. Ama de casa, un trabajo por amor.**

Un ejercicio por develar el binomio que se ha construido entre la domesticidad y la feminidad, entre la domesticidad y el amor, entre la domesticidad y la virtud, consiste en desmitificarlo desde la propia voz de las mujeres amas de casa. En este sentido, Simone de Beauvoir señala que la reproducción es regida por su

carácter biológico, y la repetición, es decir, “engendrar, amamantar, no constituyen actividades sino funciones naturales” (Murillo, 1989, pp.47, 184)

En este sentido, la socióloga Ann Oakley, animada por conocer la percepción de las amas de casa inglesas sobre su vida y su trabajo, concluye que el trabajo doméstico genera efectos en la vida de las mujeres que obstaculizan su bienestar:

- La insatisfacción, como la expresión de su descontento con el trabajo doméstico
- La monotonía, como el adjetivo que acompaña su trabajo.
- El aislamiento y la mínima interacción con otros sujetos en el espacio público, como la manifestación de su sentimiento de soledad.
- El mínimo reconocimiento social al trabajo doméstico, como su autopercepción de “sólo ser una ama de casa”.
- La depresión, como la manifestación de un problema psicológico latente en ellas, derivado de los sentimientos de insatisfacción, monotonía, aislamiento y del sentido de ser nadie.

Por su parte, Simone de Beauvoir apuntaba ya, hace más de cincuenta años, sobre esta sensación de vacío y negación que el espacio doméstico confiere a la mujer: en tanto le exige la procuración de atenciones y satisfacciones a las necesidades de los otros. Estos sentimientos encuentran razón en el propio significado simbólico presente en el imaginario social sobre el trabajo doméstico. Visto desde fuera, este trabajo se piensa sólo como la suma de una serie de actividades rutinarias, aburridas, sin posibilidad de trascendencia, sin visión de futuro y como un trabajo sencillo y repetitivo. (Murillo, 1989) Esta construcción repercute entonces en la percepción que las amas de casa tienen de su identidad y de su trabajo. Sin embargo, también hay que anotar que existe la otra dimensión: la percepción positiva que la mujer ama de casa tiene de su trabajo. Esta valoración positiva se basa primordialmente en la percepción social.

Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por María de los Ángeles Durán en un estudio realizado entre mujeres españolas, en el que las entrevistadas manifiestan no tener una imagen idealizada de su trabajo y que lo reconocían como una labor monótona que, además, molesta por su invisibilidad. En este trabajo, fueron las propias amas de casa quienes adujeron a la sensación de vacío que les confiere su trabajo en el hogar. (Duran, “De puertas adentro”, 1988) Sin embargo, Ann Oakley profundiza en el significado del sentido positivo que las amas de casa tienen de su trabajo y afirma que son principalmente cuatro razones por las cuales las mujeres se adhieren a este discurso:

1) Las amas de casa se identifican con su rol guiadas por la construcción social que se ha hecho de que el trabajo doméstico es una de sus responsabilidades personales (equivalente a la asignación sobre los hombres de ser los responsables de mantener económicamente a la familia).

2) El nivel de identificación con el ser amas de casa se corresponde con la manera y la carga de trabajo doméstico que realizan: entre mayor es la cantidad de trabajo, la identificación se incrementa.

3) El proceso de identificación con el ser amas de casa se relaciona con el rol de madre como modelo.

4) La identificación se relaciona con la idea de domesticidad como parte de la naturaleza femenina. A la vista de ello, considero que la valoración positiva que la mujer ama de casa tiene de su trabajo, requiere de una lectura cuidadosa. La doxa, como discurso social compartido, establece a través de formas de entender el mundo y de relacionarse con él, condicionamientos sociales a cada sujeto, que le asignan obligaciones, lugares, saberes y percepciones. Cuando una mujer dice sentirse identificada con “ser ama de casa”, lo que su afirmación evidencia es más bien su apego al deber ser.

### **2.2.3. Una formación sólida y científica para el ama de casa**

A pesar del escaso reconocimiento que en el pasado tuvo el trabajo de las mujeres en la casa, los manuales de Economía doméstica divulgaron la idea de la necesidad de una formación muy completa para su desempeño.

Así, por ejemplo, un estudio afirma que: “La elevadísima misión de la mujer en la vida, y sobre todo en el hogar, la obligan a ser una pequeña enciclopedia, y aunque no posea todos los conocimientos para el difícilísimo desempeño de su actuación social y privada, debe procurarse todos aquellos que la ayuden para el mejor desempeño de sus sacrosantos deberes” (C Luengo, 1934, p. 269). Además, la obra *“La educación de la mujer contemporánea”*, en el que dedica un capítulo a la instrucción doméstica, dice: “La ciencia del hogar está lejos de ser una ciencia inferior sus misterios no pueden ser penetrados sino por personas que gozan de una sólida instrucción” (Mirguet, 1933, p. 117).

En general estos manuales tienen como objetivo fundamental la formación del ama de casa, considerada como “el centro del hogar”, como protagonista de una “misión” que debe cumplir del modo más perfecto posible “poniendo a contribución todas sus facultades y sobre todo el infinito amor a los suyos. Esta “misión”, objeto de alabanza por todos los autores de manuales de Economía doméstica, no es, sin embargo, cuantificable; la sacralización del trabajo de las mujeres en el hogar lo transforma en intangible, al margen de toda medición, lo que contribuye a invisibilizarlo. A pesar de la falta de reconocimiento de su trabajo, la responsabilidad de la mujer en la casa descrita en los libros de Economía doméstica abarca un amplio conjunto de tareas; que de la mujer dependen, como señala A. Estrada. (Reflexiones, UCM Revista, Vol. 21, 2010, P.55-72)

Un simple vistazo a los índices de estos textos permite hacerse una idea de la multitud de tareas consideradas propias del ama de casa, como la alimentación, la confección y el cuidado de la ropa, la vivienda, el cuidado de los enfermos, entre otras. Por ejemplo, V. Mirguet (op. Cit), afirma que toda muchacha que se case debe estar preparada para: “desempeñar en su casa las funciones de cocinera,



doncella, lavandera, planchadora, modista y en todas ellas mostrarse económica y diestra” (Mirguet, 1933, p. 115). Se considera necesaria, pues, una formación exigente, como si de un trabajo remunerado se tratase. En este sentido, afirma la profesora A. Estrada que: “Para ocupar un cargo tan lleno de responsabilidades y que exige una gran variedad de aptitudes, es preciso, como para todo, una preparación y un estudio previos” (1948, p. 5). Ser ama de casa constituiría, pues, según la autora, un cargo cuyo desempeño no puede llevarse a cabo sin un estudio previo. Ambas expresiones pueden ser propias de cualquier consideración realizada sobre un trabajo remunerado.

Estos libros pretenden, pues, elevar la categoría del ama de casa mediante una preparación sólida que se reclama científica. (Carreño et al; UCM, 2009)

### **3. Influencia de los Conflictos Familiares y Laborales en las Mujeres Amas de Casa y Laboralmente Activas.**

#### **3.1. La familia como ámbito generador de conflictos en mujeres.**

Existen múltiples situaciones que pueden generar estrés: dificultades matrimoniales, llegada de los hijos, problemas económicos, de comunicación, divorcio, viudez. Para la mujer la multiplicidad de roles, el papel de cuidadora de niños y niñas, de personas ancianas y enfermas, la imposibilidad de gozar de un tiempo propio y la desvalorización social y económica del trabajo reproductivo, han contribuido a que el trabajo doméstico constituya un elemento potenciador de estrés físico y mental, con mayores niveles de depresión y de adicciones (alcohol, juego, dependencias afectivas, etc.).

La maternidad es un hecho social que proporciona identidad a las mujeres como reproductoras, tanto de la especie como de la propia dinámica social. Además de la procreación (concepción, gestación, parto y lactancia), las mujeres realizan un conjunto de quehaceres invisibles a través de una especie de servidumbre voluntaria para el cuidado y cumplimiento de las necesidades vitales de otros. Esto exige un alto grado de subordinación y un gran desgaste físico y emocional.

La culpa actúa como estresor en las mujeres, es uno de los mecanismos que opera permanentemente durante el ejercicio de la maternidad. Las tareas domésticas interminables, el manejo del presupuesto del hogar, las compras, la cocina, las visitas al médico, el cuidado de la salud, etc. son los aspectos cotidianos de la vida familiar que se vuelven estresores ambientales.

En el pasado, los hogares dirigidos por mujeres era resultado de disolución conyugal por viudez. Actualmente la existencia de estos hogares, sobre todo entre mujeres en edad reproductiva, obedece en gran parte a la creciente disolución familiar por abandono, divorcio y migración, además de la elección de la maternidad en soltería. De acuerdo a Chávez (2013), en el 2000, 18.9% de los hogares tenía jefatura femenina, proporción que ha aumentado al 25% en el 2013 y la cifra sigue creciendo. La mujer en este caso afronta el sostenimiento económico total del hogar, más todo el trabajo intrafamiliar, aumentando su nivel de estrés. Las cargas de trabajo doméstico inciden en las oportunidades respecto a otras actividades, es decir, tienen un impacto sobre el desarrollo de las personas ya que son limitantes para dedicarse a otras actividades: el trabajo extra doméstico, la formación y superación personal, el esparcimiento creativo, el descanso y la atención personal.

Las mujeres llegan a presentar síntomas de fatiga crónica, insatisfacción y agotamiento debido al exceso de responsabilidades y a una escasa o nula gratificación personal.

### **3.2. El trabajo como ámbito generador de conflictos en mujeres.**

A lo largo de la historia los diferentes estudios establecen que la incorporación de la mujer en el ámbito laboral impulso a la investigación de la respuesta que manifiestan las mujeres ante diversos factores estresores que se generan en el sector laboral. Siendo así que de entre las conclusiones derivadas están las de Segura (2015) quien plantea que las organizaciones laborales son entidades socialmente construidas que no son inmunes a los roles y estereotipos de género, por el contrario, reafirman y plantean presiones y demandas tanto en la vida en

general como en el trabajo. *“La cultura organizacional está basada en normas masculinas”*. Ello basado en el concepto de que muchas jornadas laborales no toman en cuenta actividades tales como reuniones de padres de familia o emergencias en la salud de la familia, en la cual muchas mujeres deben recurrir a solicitar permisos sin goce de sueldo con el fin de cumplir a muchas de las actividades que el entorno familiar requiere.

Ramírez (2001) señala que a nivel macro las condiciones particulares del trabajo afectan a las mujeres a partir de la discriminación, el sexismo y los valores sociales estigmatizados sobre ser mujer y a nivel micro se relaciona con el proceso de socialización de esos valores y la forma como estos delimita el comportamiento de las mujeres. Así las mujeres experimentan una receptividad especial al estrés debido a la responsabilidad familiar, el acoso sexual y la extensa jornada dentro y fuera de la casa. Fernández et al. (2009) Plantean que las mujeres están sometidas a altos niveles de estrés por los largos horarios de trabajo para cumplir con la exigencia que impone el mercado laboral y el trabajo familiar, Mientras que Torres (2004) señala que la multiplicidad de roles, han contribuido a que el trabajo doméstico constituya un elemento potenciador de estrés con mayores niveles de ansiedad, depresión y adicciones.

Caso contrario ocurre en la población Masculina quienes manifiestan niveles de estrés en el ámbito laboral, considerando el hogar como una fuente de compartir y relajación, Gómez (2012) señala que los hombres valoran el rol laboral positivamente, ven al trabajo como un medio de manutención, de realización y una fuente de satisfacción constante gracias a los logros y al aprendizaje que les provee. El trabajo se considera como el medio de realización óptimo de la masculinidad. Pero también mencionan que el sobre compromiso en el desempeño de su rol laboral les crea altos niveles de estrés. De ahí que la mayor fuente de estresores, son de tipo laboral y económico.

En conclusión, el estrés puede manifestarse en ambos géneros de manera igualitaria, es la forma en la que personalmente el individuo se enfrenta en el día a día a los agentes estresores.

### **3.3. Consecuencias de la multiplicidad de roles en la mujer actual**

El informe del PNUD (2002), señala que las mujeres han transitado: “Desde un rol centrado en la maternidad y en la administración del espacio doméstico hacia el mundo de lo público y del trabajo. Un papel central en esta transformación lo ha desempeñado la inserción de la mujer en el trabajo formal fuera del hogar” (p. 215).

Sin embargo, cabe indicar que a pesar de que la mujer esté ejerciendo otros roles, como el de trabajadora; Manni (2010) deja en evidencia que “el funcionamiento de nuestra sociedad aún supone que hay una persona (una mujer) dentro del hogar dedicada completa y exclusivamente al cuidado de la familia y la satisfacción de todas sus necesidades” (p. 147-148).

En medio de este panorama, es posible mencionar que entre las consecuencias que trae en las mujeres el ejercicio de múltiples roles -esposa, madre y trabajadora-, se encuentra el cansancio, (Giampino, 2002), o incluso, acarrearle problemas a la salud, sobre todo si las mujeres no cuentan con una red de apoyo social apropiada (Feldman et al. UBB, Chile, 2007).

También con respecto al punto precedente, es importante señalar la “hipótesis de los roles tensionantes”, la que indica que el desarrollo simultáneo de varios roles desempeñados por algunas mujeres, al ser esposas, madres y trabajadoras asalariadas, tiene efectos nocivos sobre la salud, ya que cada rol por sí mismo genera tensión y conflicto (Amaya-Castellanos et al, 2012); entre dichos efectos nocivos se encontrarían la fatiga e incluso la muerte prematura, a los que se añaden el gasto adicional de energía y de tiempo, esto debido a la dificultad que implica el ejecutar múltiples roles. Así mismo, dicha hipótesis señalada por estos autores implica que esto puede ser llevadero, ya que a la vez también el cumplir con otros roles trae efectos positivos, como por ejemplo el status, los privilegios que otorga el rol, la gratificación personal y lo que trae consigo respecto al enriquecimiento como persona, así también se logra mayor independencia económica respecto a la pareja, interactuar mayormente con su entorno. De lo anterior se desprende que si bien existe conflicto en cuanto a ejercer varios roles a

la vez, ya que como se señaló previamente, un rol necesariamente implica expectativas respecto a su ejercicio; las mujeres también obtienen consecuencias positivas, lo cual haría posible el llevar a cabo esta multiplicidad de roles.

Basado en lo descrito anteriormente se desliga uno de los principales cuestionamientos ¿afecta de igual manera la multiplicidad de roles en la mujer ama de casa, tendrá efectos positivos al igual que la mujer trabajadora con salario remunerado?

Y es que si se evalúa la población femenina ama de casa en comparación de la mujer trabajadora como tal, sus actividades carecen de una definición concreta de funciones, este trabajo puede implicar una variedad infinita de tareas que requieren una compleja diferenciación: administración de recursos y del consumo, cuidado y socialización de los niños, limpiar, cocinar, planchar, coser, atender a enfermos y ancianos, transportar a los miembros de la unidad familiar a recibir servicios educativos, recreativos y de salud, reparar y dar mantenimiento al espacio doméstico, cuidar del jardín y de los animales, a ello agregarle que es un trabajo: no remunerado, con jornadas interminables, rígido y de entre lo más destacable la invisibilidad. Como el hogar no es visto como un lugar de producción, entonces el trabajo realizado en esta esfera, productor de bienes y servicios, no es reconocido como trabajo, ni en las cifras macroeconómicas ni en el imaginario social. Desde esta concepción, el trabajo doméstico no es una actividad ni es productivo.

Es así como evaluando y describiendo las dos poblaciones en estudio hacemos la interrogante, ¿Existirán diferencias en los niveles de estrés manifestados en mujeres trabajadoras con salario remunerado en comparación con mujeres con salario no remunerado (amas de casa)?

- **Estrés Laboral**

Selye definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. Y desde entonces se usa este concepto de varias maneras y en distintos ámbitos,

hoy en día todo el mundo escucha hablar de estrés o de estar estresados. El concepto de estrés laboral es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. Se trata de una situación o conjunto de situaciones que el aparato psíquico no puede asimilar y entonces las registra como malestar. Al intentar adaptarse a estas situaciones y al no lograr defenderse del malestar, responde con los síntomas propios del estrés.

### Modelos de estrés laboral

Se han descrito dos modelos de estrés laboral que han dado origen a numerosas investigaciones. Se trata del modelo demanda-control, propuesto por Karasek y Theorell (1990), citado por Almond et al, (2000) y del modelo esfuerzo y recompensa de Siegrist (Siegrist & Marmot, 2004).

El modelo demanda-control ha sido desarrollado para describir situaciones laborales con estresores crónicos y propone dos aspectos que generan estrés en el trabajo. Por un lado, las exigencias demandantes que se imponen al trabajador, tanto psicológicas como físicas y, por el otro, el escaso control que el individuo puede ejercer sobre éstas, entendido como el grado de libertad que tenga un trabajador para tomar decisiones sobre su tarea y utilizar sus habilidades (Tsutsumi & Kawakami, 2004). Posteriormente se incorporó un tercer componente, el apoyo social, que, según Calnan et al. (2000) brinda la protección necesaria contra el estrés resultante de un trabajo con demandas excesivas y escaso control. El modelo también predice que altas demandas asociadas a elevada autonomía configuran trabajos que aumentan la motivación y permiten el aprendizaje, generando efectos protectores sobre la salud ya que posibilitan a los individuos desarrollar un mayor rango de estrategias de afrontamiento, aumentando la satisfacción laboral.

Las mayores críticas que ha recibido este modelo se centran en su simplicidad, desde el momento que no incluye aspectos tan importantes como las características personales que pueden llevar a algunos a describir un trabajo como

desafiante y estimulante, y a otros como inmanejable y estresante (Calnan et al., 2000).

El segundo modelo de esfuerzo y recompensa, propuesto por Siegrist enfatiza la importancia que tiene el trabajo para ofrecer opciones que contribuyan a aumentar la autoeficacia en las personas a través de recompensas materiales, psicológicas y sociales. El modelo postula que la falta de reciprocidad o percepción de injusticia entre la inversión que el trabajador considera haber realizado para la empresa donde trabaja y los beneficios que obtiene (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su carrera), generan las consecuencias del estrés. Calnan et al. (2000) sugieren que este modelo está basado en la premisa que, si bien el estatus ocupacional provee una oportunidad de incrementar la imagen de uno mismo y la autoeficacia a través del desempeño efectivo del rol, los beneficios psicológicos asociados con el trabajo dependen de una relación recíproca en la cual la inversión del esfuerzo está relacionada con adecuadas recompensas. Este modelo goza de amplia aceptación entre los especialistas ya que coinciden en señalar que la combinación de factores situacionales o extrínsecos (que hacen al trabajo más demandante) e intrínsecos (como la motivación) provee un indicador más sensible del estrés que, por ejemplo, el modelo demanda-control que sólo considera características objetivas.

### Tipos de Estrés Laboral

Según Slipack (1996, cit. Campos, 2006) existen dos tipos de estrés laboral: *El episódico*: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

*El crónico*: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- 1- Ambiente laboral inadecuado.
- 2- Sobrecarga de trabajo.

- 3- Alteración de ritmos biológicos.
- 4- Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

### Fuentes de Estrés Laboral

Hay muchas condiciones de trabajo que se han estudiado en relación con el estrés laboral, por resultar estresantes para el trabajador. Entre ellas se puede destacar el trabajo repetitivo, el trabajo en cadena, la vigilancia o supervisión de monitores, las horas extras involuntarias, los horarios inflexibles o la falta de habilidad para realizar el trabajo.

Por lo general, se puede distinguir seis fuentes típicas de estrés laboral:

1. Las condiciones físicas de trabajo son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes del estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que pueden encerrar y sus posibles repercusiones. Sin embargo esta situación no está tan clara cuando pasamos a hablar de otros agentes que pueden causar estrés.
2. La distribución temporal del trabajo y la velocidad a la que se completa son factores muy importantes. La exigencia continua de completar tareas en un tiempo limitado o escaso es un importante factor de estrés. Dependiendo del empleo, el trabajador tiene más o menos flexibilidad para ordenar temporalmente los procesos o las tareas que pueden hacer y administrar las pautas, por lo que puede aprovechar estas circunstancias y distribuir y ordenar sus tareas de la manera que le sea más ventajosa o más fácil realizarlas. Sin embargo, muchas personas no aprovechan esta oportunidad cuando la tienen, y tienden a sobrecargarse de trabajo y a



plantearse exigencias máximas de manera continuada que no pueden asumir o sacar adelante. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y, a menudo, son el origen de trastorno del sueño y de sus consecuencias.

3. La demanda o carga de trabajo y, obviamente, la sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes de estrés. Puede tratarse de una demanda excesiva, hablando en términos de cantidad de trabajo o de una demanda relacionada con la calidad del mismo, cuando éste es muy difícil o de mucha responsabilidad. La carga cuantitativa es equiparable al estrés cotidiano del que se quejan muchas personas y equivale a estar fatigado de trabajo. La sobrecarga cualitativa es más subjetiva de evaluar y si no está reglamentada, implica juicios de valor acerca de lo que alguien está capacitado o no para asumir. Esta sobrecarga está relacionada con las necesidades de formación y habilidades para ejecutar la tarea, su dificultad y complejidad. Las exigencias del trabajo vienen de la mano de la búsqueda de una mayor productividad y calidad, del ajuste a normas nuevas, de adaptación al uso de nuevas tecnologías que frecuentemente conllevan cambios en los procedimientos y la necesaria adopción de los mismos por parte del empleado. Estas situaciones pueden derivar en críticas o exigencias por no llevar a cabo las tareas de una manera suficientemente efectiva o rápida. Muchos investigadores apuntan a razones sociales de carácter general como las responsables del estrés laboral. Al candidato a un puesto se le exigen cada vez mayores habilidades y destrezas. La competitividad excesiva y la inseguridad en el puesto de trabajo llevan a exigir más al empleado y a que éste abandone otras áreas de la vida más gratificantes, como el tiempo que se pasa con la familia o el tiempo que tertulia con los amigos, las aficiones o el deporte. Todas las personas necesitamos tiempo privado y de ocio que se ve mermado cuando aumentan las exigencias o demandas en el trabajo. La dificultad de conciliación entre la vida familiar y laboral es un ejemplo actual de estrés

laboral. El aburrimiento y el carácter repetitivo de las tareas son también estresantes. Hay una asociación entre la realización de tareas repetitivas de corta duración por un lado y el estrés y las quejas de salud por el otro, asociación que no se da en los empleos caracterizados por su variedad. La falta de trabajo, o infracarga, pueden también ser estresantes.

4. Otra fuente de estrés deriva del ámbito genérico que se denomina nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador, relacionados con las demandas o exigencias de rol, de cuál es su papel en la empresa, de lo que tienen o de lo que no tienen que hacer, o de donde termina el ámbito de su responsabilidad. Están relacionados estos aspectos con características intrínsecas a las relaciones interpersonales como la ambigüedad y el conflicto de roles. La falta de definición de las tareas a realizar lleva a la ambigüedad de rol, de forma que el empleado no sabe que tiene que hacer o que se espera de él, porque tiene información insuficiente. El conflicto de rol surge cuando hay importantes diferencias entre la descripción del trabajo, por ejemplo, de las tareas que lo componen, y de cómo lo perciben los demás o también cuando no se corresponden las expectativas generadas en el candidato con la realidad del empleo. Este tipo de conflicto suele afectar más bien a los escalones inferiores de la organización, aunque puede darse también en profesionales cualificados. Es importante una buena comunicación entre la empresa y el trabajador y un buen conocimiento del puesto de trabajo, relacionado con las habilidades de desarrollo de la carrera profesional. La responsabilidad especialmente sobre otras personas más que sobre máquinas o procesos, es un factor de estrés, como lo es la responsabilidad excesiva cuando y toman decisiones con consecuencias graves sobre otras personas o sobre el negocio en general. La responsabilidad excesiva provoca reducción en la satisfacción laboral y una actitud negativa hacia el trabajo. En el lado opuesto, la falta de responsabilidad, la ausencia de control propio sobre los

procesos o procedimientos, la falta de autonomía y de participación en la toma de decisiones son factores de estrés.

5. Las relaciones sociales en el trabajo son otro factor de estrés laboral. Las relaciones personales son muy importantes, y dentro de ellas destacan los conflictos personales con factor de estrés. Por el contrario, el apoyo y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generan lazos emocionales y fomentan las habilidades para afrontar el estrés. La cohesión grupal contrarresta los efectos negativos de la ambigüedad y del conflicto de rol, comentados anteriormente. El factor social más importante es la falta de comunicación o el apoyo del superior o supervisor, que cuando no existe o se deteriora puede ser una fuente principal de estrés. A veces se manifiesta en la falta de reconocimiento y de valoración de las tareas hechas cuando estas exigen un esfuerzo especial. En otros casos la fuente de estrés laboral es un excesivo entrometimiento o crítica de la labor del trabajador. La falta de relaciones personales en el trabajo, el aislamiento social y la falta de apoyo que conlleva es un estresor importante que las propias habilidades sociales pueden atenuar: Unas habilidades dependen de la persona, ya que hay quien es más extravertido y otras pueden aprenderse en el puesto de trabajo o fuera de él. La formación en habilidades de comunicación, liderazgo, solución de conflictos y negociación tiene su lugar en las actividades de desarrollo profesional y deben incluirse en los planes de formación de las empresas. Las interacciones entre la vida personal y familiar son complejas. La vida familiar desempeña un importante papel en el ajuste personal de todos y tiene un papel decisivo en la satisfacción laboral y en el estrés laboral. Precisamente un problema que poseen muchas personas es la incapacidad de “desconectar” de los problemas del trabajo y de llevarse a casa los agobios, pequeños o grandes, del trabajo. El hogar puede provocar estrés, pero es también la mayor fuente de apoyo social que existe. La vida familiar afecta decisivamente a la carrera profesional de varias formas.

6. Frente a la estructura de la organización, que tiene se influencia, el clima laboral, clima organizacional o psicológico de la empresa es un factor, muchas veces subjetivo, que influye en el estrés laboral. Frecuentemente depende de cómo le va a cada cual en la organización. Determina procesos internos de trabajo y de funcionamiento. Este muy afectado por el estilo de gestión de los directivos y por lo tanto es uno de los ámbitos de actuación de la empresa que puede influir, hasta cierto punto, en la satisfacción laboral y en prevenir o aliviar el nivel de estrés de los trabajadores. Algunos factores que influyen en el clima organizacional son: · Tamaño de la organización, tipo de negocio, actividad, estrategia general, cultura corporativa, historia y antecedentes cooperativos de trato al empleado.

- **Mobbing**

Fue en el año 1984 cuando describió el fenómeno. Heinz Leymann entiende por mobbing; “el encadenamiento de conductas hostiles dirigidas sistemáticamente por uno o varios individuos hacia un tercero (la víctima), la cual, debido a que el acoso implica una asimetría de poder (de cualquier tipo), es empujada al desamparo y dominada por las propias actividades del mobbing. Las acciones ocurren al menos una vez por semana y en un periodo mínimo de seis meses. Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, el resultado es una considerable miseria mental, psicosomática y social” (entendemos el lugar de trabajo como contexto). Si bien todo comienza con un conflicto, continúa Leymann, la diferencia entre éste y el acoso moral no reside en lo que se hace o en cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace, así como en la asimetría existente entre las dos partes. Otros autores no coinciden con él en parte de su definición (delimitación de frecuencia y duración), si bien tomaremos la del sueco como válida.

Otra aportación por destacar es la de Hirigoyen, quien resalta que el carácter intencional del traumatismo agrava su impacto.

Las características más importantes que debemos tener en cuenta para delimitar un fenómeno de mobbing son las siguientes:

- Duración y frecuencia de los actos contra las víctimas.
- Consecuencias o reacción de la víctima, incluido su poder percibido en relación con el acosador.
- Tipo de acoso moral (que describiré ampliamente más adelante).
- La intención del acosador. El objetivo no son las condiciones laborales de la víctima, sino desestabilizarle en todos los aspectos, como ser humano.

### **Causas del mobbing**

- Organizativas
  - Síndrome del chivo expiatorio: cuando empiezan a existir problemas y peligra la integridad del grupo, la búsqueda de un culpable (inocente) al que poder acusar, salvaguarda la unión de los miembros
  - Estrategia empresarial con el objetivo de “deshacerse” de algún miembro; tras el acoso el sujeto suele decidir abandonar de forma voluntaria la organización; de esta forma no tendrán que indemnizarle
- Personales del acosador
  - Deseo de poder
  - Miedo a que la víctima se desplace o logre objetivos que él no se ve dispuesto a alcanzar.
  - Celos, envidia de cualquier aspecto de la vida del acosado.

### **Tipos de acoso moral**

**Acoso ascendente:** Una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios de sus subordinados. Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior, con un rango superior, y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto era ansiado por alguno de ellos.

**Acoso horizontal:** Aquí, un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, que no tiene una posición superior oficialmente, pero sí psicológica o situacional

**Acoso descendente:** situación en la que la persona que ostenta el poder emite comportamientos despreciativos, falsas acusaciones e incluso insultos (todas las conductas que pueden darse en un fenómeno de acoso moral serán descritas más adelante) para destacar frente a sus subordinados, para mantener una posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial.

### **Fases del acoso moral en el trabajo:**

Al constituir un problema que transcurre a lo largo de cierto tiempo, es posible distinguir distintas etapas en su evolución. La mayoría de los autores describen el estudio de Leymann como principal modelo; Así, a continuación, mostraré la evolución propuesta por el sueco:

1. *Fase de conflicto:* en cualquier organización, la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo (en una empresa se encuentran personas y grupos cuyos objetivos e intereses están frecuentemente enfrentados), o bien por problemas interpersonales (los comportamientos, actitudes, formas de relación, estilos de vida... de los trabajadores pueden ser de diversa índole, existiendo la posibilidad de que se originen roces); algunos pueden volverse crónicos, y aunque todavía no hablamos de mobbing propiamente dicho, es el caldo de cultivo que anticipa la segunda fase.
2. *Fase de mobbing o de estigmatización:* aquí ya hablamos de mobbing propiamente dicho. El acosador/es pone en práctica toda una serie de conductas de modo sistemático y durante un tiempo prolongado, con el objetivo de estigmatiza a la víctima. Nótese que estos comportamientos, vistos aisladamente, no tienen por qué suponer una amenaza, e incluso son comunes; lo que los convierte, de hecho, en un potente instrumento de

hostigamiento son, sin duda, su frecuencia y su duración (y la función que cumplen).

En esta fase la víctima no puede creer lo que le está sucediendo, y puede incluso negar la evidencia ante la pasividad, la negación o la evitación (o, por qué no, la colaboración activa) del fenómeno por el resto del grupo al que pertenece.

3. *Fase de intervención desde la empresa:* tarde o temprano, el empresario (representado por un miembro de la jerarquía, del servicio de personal o por un delegado de empresa), deberá intervenir.

Después de haber sufrido durante mucho tiempo el acoso, la víctima es mucho más débil y su equilibrio mental puede parecer (o de hecho está) alterado. En vez de buscar las causas en el mobbing, los empresarios (como la mayoría de la gente) suelen cometer lo que en Psicología Social se denomina “error fundamental de atribución”, que consiste en ignorar el contexto en el que se encuentra la persona y deducir que la causa de su malestar es debida a un rasgo estable de su personalidad (paranoia, carácter conflictivo, interpretación catastrófica de los hechos triviales...), en aras a ponerle una etiqueta que le responsabilice de los acontecimientos.

4. *Diagnóstico incorrecto:* es probable que, si la víctima busca la ayuda de un psicólogo o psiquiatra, exista el riesgo de que estos profesionales infravaloren el peso de la situación propiamente dicha, debido a su escasa formación con respecto a los problemas psicosociales del mundo laboral. Además, suelen (como ocurría con los empresarios en la tercera fase) basarse en una alteración de la personalidad de la víctima o en sus patrones de afrontamiento, lo que implica que el acosado se sienta todavía más responsable de lo que ocurre, y acabe asumiendo definitivamente que ella es el problema.

5. Exclusión: en este período el trabajador compatibiliza largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral. Los métodos empleados son:
- Distanciar a la víctima y reducir su influencia: aislarle definitivamente en la empresa o en la Administración Pública, si es el caso.
  - Traslados sucesivos: cambiarle continuamente de puesto.
  - Baja laboral
  - Despidos con indemnización, o invalidez: dos modos de poner fin a la relación laboral, y así resolver el “problema”.

### **Consecuencias del mobbing:**

Antes de hablar de consecuencias, hemos de mencionar que existen determinadas variables que pueden agravar o atenuar el impacto; entre ellas se destacan:

- Apoyo social (mejor pronóstico si existe un apoyo social sólido)
- Grado de control percibido (percepción de las propias habilidades de afrontamiento frente a la situación; autoeficacia).
- Grado de predictibilidad de los ataques; a mayor impredecibilidad, mayor impacto de la agresión.

Las consecuencias más habituales tras un episodio de mobbing son las siguientes:

### **Consecuencias personales:**

- A corto plazo:
  - Emocionales: ansiedad, tristeza
  - Cognitivas: déficit en la atención, concentración y memoria
  - Fisiológicas: somatización
  - Conductuales: aislamiento, agresividad, pérdida de reforzadores



- A medio plazo:
  - Cuadro depresivo: indefensión aprendida
  - Cuadro de estrés postraumático.
- A largo plazo:
  - Cambios en la personalidad: conducta/hábito/personalidad: generalización a otras áreas vitales.

### **Consecuencias en el contexto laboral**

- Mal clima y ambiente de trabajo
- Afectación de la calidad y cantidad de trabajo
- Interferencia en los circuitos de información y comunicación
- Descenso de la creatividad y la innovación
- Pérdida de motivación
- Despreocupación por la satisfacción de los clientes
- Mayor absentismo y bajas laborales
- Aumento notable de las visitas al servicio médico
- Mayor probabilidad de accidentes
  - a) por desatención
  - b) por negligencia

### **Consecuencias familiares**

- Malestar en las relaciones familiares
- Agresividad e irritabilidad
- Pérdida de ilusión e interés por proyectos comunes
- Abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares
- Tratamientos médicos y psicológicos entre los miembros del sistema familiar
- Afectación de la afectividad y del deseo sexual
- Separación matrimonial

- Inestabilidad económica (posible pérdida de empleo, reducción de la retribución en períodos de IT, desembolso de la terapia psicológica, honorarios del abogado...)

### **Consecuencias sociales y comunitarias**

- Pérdida de fuerza de trabajo y de población activa
- Aumento del gasto económico dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones e incapacidades
- Aumento del presupuesto económico y del estrés de los recursos sanitarios
- Aumento en la población general de las atribuciones negativas de los efectos del trabajo.

### **Burnout en la ama de casa**

Ser ama de casa no es tarea fácil, es más, entraña unos graves riesgos, tanto físicos como psíquicos. El "síndrome del ama de casa" es el trastorno psicológico más común y es, en su punto de partida, una síntesis de las cuatro situaciones depresivas por excelencia: la de la separación o pérdida de un ser querido, la del estrés crónico, la del aislamiento y la de la inestabilidad. Las causas de la enfermedad del ama de casa radican en el tipo de trabajo que desempeñan: rutinario, desagradecido e infravalorado. Es más, las tareas del hogar implican una pesada carga para el aparato locomotor; la actividad física recae, sobre todo, en huesos, músculos y articulaciones. Múltiples flexiones para recoger objetos, hacer camas, limpiar y tender la ropa, así como infinitos levantamientos de peso son pruebas ineludibles para conseguir la licencia de ama de casa. La actividad del ama de casa repercute sobre todo en los huesos, músculos y articulaciones. Las articulaciones son agredidas una y otra vez.

Tampoco hay que pasar por alto los peligros que se esconden en las casas, accidentes domésticos provocados por abrasivos limpiadores, por el fuego de la cocina o caídas. *Las estadísticas demuestran que las amas de casa encabezan*

*las listas en lo que a depresión, estrés, insomnio, artrosis y problemas vasculares se refiere.*

Las amas de casa son víctimas propicias para las enfermedades depresivas. Entre ellas hay un 14 por ciento afectadas de enfermedades depresivas, una proporción sensiblemente superior a la tasa depresiva existente en la población femenina general (10 por ciento).

Los factores que pueden dar lugar a una depresión en el ama de casa se concretan, principalmente, en cuatro aspectos: pérdidas y separaciones, estrés, el aislamiento y los cambios de horarios.

Aunque se tiende a confundir la depresión con la tristeza, en realidad no es así. El humor es como la temperatura: sube o baja. En cambio, la depresión es consecuencia de una idea, pensamiento o juicio negativo. Por ello, cuando alguien se siente deprimido debe tratar de identificar el pensamiento negro que provoca la depresión. Estos pensamientos contienen tanto la clave de la depresión como la solución.

Además de las dolencias propias del ama de casa, su situación familiar, personal y social provoca que muchas mujeres recurran a las drogas y al juego para escapar de su hastiada vida cotidiana, cayendo en fuertes adicciones. Muchas mujeres beben de forma continua en su casa, a causa de su insatisfacción personal y por el hecho de sentirse poco valoradas, ignoradas e invisibles. Suelen esconder su alcoholismo y solo cuando llegan a una crisis importante su familia se da cuenta de la situación. Así mismo, está demostrado cuando la mujer se transforma en fumadora habitual, lo hace de forma compulsiva, generalmente con el fin de paliar otras necesidades. De igual modo, es frecuente el consumo de psicofármacos de forma compulsiva, para dormir y escaparse de su realidad, o ansiolíticos para animarse. La ludopatía también es un problema frecuente entre este colectivo. Muchas amas de casa encuentran en el juego la compensación a su frustración e insatisfacción.

Sin embargo, un trastorno muy común entre las amas de casa de una cierta edad es el Síndrome del nido vacío; así se describe la etapa, en la cual, la mujer que ha dedicado la vida a educar, y cuidar hijas e hijos, sin un proyecto propio de vida, sino dedicándose a los demás, y haciendo suyos los problemas de los demás.

### **Las patologías del ama de casa.**

- Alteraciones articulares: artritis, artrosis, lumbago, ciática. Están causadas por exceso de carga y movimientos incorrectos.
- Fatiga, cansancio y estrés. Como consecuencia de la acumulación de trabajo a determinadas horas.
- Depresión. Ante la falta de motivaciones, alicientes y estímulos.
- Accidentes domésticos. Quemaduras, cortes, golpes...
- Sobrepeso. Por la tendencia a comer entre horas, falta de ejercicio físico regular, sedentarismo...
- Ansiedad. Temor a lo desconocido.
- Disminución del apetito sexual. Como consecuencia del estrés, del cansancio, de la rutina.
- Irritabilidad. Por las continuas frustraciones en los horarios y en los objetivos.
- Cefaleas. Por alteraciones físicas o por estrés y cansancio.
- Hipertensión arterial. Causada por los estados de estrés y sobrepeso

### *Causas principales:*

- Exceso de trabajo.
- Sentimiento de rutina.
- Falta de reconocimiento.
- Falta de compensación.
- Nivel de autoexigencia.

*Principales riesgos relacionados:*

- Deterioro del clima de convivencia.
- Crisis de pareja.
- Trastornos psicósomáticos.
- Compensaciones perniciosas (comida, alcohol, fármacos).

*Soluciones:*

- Toma de conciencia
- Atribución de causas.
- Estrategias de corrección en función de la causa:
  - Exceso de trabajo: regular el volumen, buscar ayuda o rebajar el nivel de autoexigencia.
  - Sentimiento de rutina: evitar hacer siempre las mismas cosas y a la misma hora. Incorporar autogratificaciones.
  - Falta de reconocimiento: Concienciación familiar, aceptación de gratificaciones
  - Falta de compensación: disminuir el trabajo, incorporar actividades alternativas gratificantes.
  - Nivel de autoexigencia: aceptación de los propios límites. Regular el trabajo por debajo del nivel de saturación. Revisar la autoestima y el autoconcepto.

**3.4. Modelos de afrontamiento en los conflictos familiares y labores en mujeres amas de casa y laboralmente activas.**

Las estrategias de afrontamiento son entendidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes. Aunque la puesta en marcha de estas no siempre garantiza el éxito, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento. Adicionalmente, McCubbin, Cauble y Patterson (1982) advierten que los procesos de afrontamiento no solo se

presentan de forma individual, también aparecen como mediadores en el ámbito social. De esta forma, al interior del grupo familiar se despliega el uso de estrategias para afrontar ya sea crisis normativas o no-normativas, con el fin de mantener, y/o recuperar el equilibrio y garantizar el bienestar de sus miembros (McCubbin & McCubbin, 1993; Olson & McCubbin, 1982; Olson, 2011).

Por lo tanto, se define como “Un proceso de esfuerzos cognitivos y conductuales en permanente cambio para manejar demandas específicas o conflictos externos y/o internos que se perciben como un desafío o que subjetivamente superan nuestros recursos.” (Lazarus & Folkman 1984).

De acuerdo con Lazarus y Folkman (1986) quienes propusieron que existen dos tipos de afrontamiento, el primero tipo de afrontamiento se encuentra dirigido al problema siendo enfocado a solucionar problema en este contexto la persona realizará una reacción requerida. El segundo tipo de afrontamiento se encuentra dirigido a la emoción de la persona que ante la situación estresante donde la persona tratará de modificar el modo de vivir la situación. Dentro de la clasificación de las estrategias de afrontamiento fueron propuestas las siguientes:

*Estrategias de afrontamiento enfocadas en el problema:*

- Confrontación
- Planificación

*Estrategias de afrontamiento enfocadas en la emoción:*

- Aceptación de la responsabilidad
- Distanciamiento
- Autocontrol
- Reevaluación positiva
- Escape o evitación
- Búsqueda de apoyo social.

Es importante recalcar que las estrategias de afrontamiento enfocadas en el problema tienden a reducir y modificar el problema. Las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción buscan regular la emoción.

Por su parte Moos (citado en Peñacoba, Díaz, Goiri y Vega 2000) propuso que existe una valoración de ocho estrategias de afrontamiento las cuales son:

• Análisis lógico • Reevaluación Positiva • Búsqueda de guía y apoyo • Acción para resolver un problema • Evitación cognitiva • Aceptación/resignación, • Búsqueda de recompensas alternativas • Descarga emocional. Esta valoración propuesta combina las dos aproximaciones conceptuales que clasifican las estrategias de afrontamiento ante un evento estresante siendo en primer lugar, el enfoque de afrontamiento del estrés que esta enfocado en resolver el problema que puede determinarse como aproximación y en segundo lugar se encuentra la evitación dirigidas al control de la emoción.

Así mismo, refirió que las estrategias de afrontamiento son respuestas cognitivas y guardan relación con la toma de decisiones, debido a que no se puede afrontar si primero no se toman decisiones. La tabla propuesta clasifica las estrategias de afrontamiento para su mejor comprensión:

**Clasificación estrategias de afrontamiento (Moos, 1995)**

		MÉTODO	
		COGNITIVO	CONDUCTUAL
O R I E T A C I Ó N	<b>APROXIMACIÓN</b> (dirigidas a la resolución del problema)	<b>Análisis lógico</b> (comprender y prepararse mentalmente para un estresor y sus consecuencias)  <b>Reevaluación positiva</b> (construir y reestructurar un problema en un modo positivo mientras todavía aceptamos la realidad)	<b>Búsqueda de guía y apoyo</b> (buscar información, guía o apoyo)  <b>Acción para resolver un problema</b> (emprender acciones y tratar directamente con el problema)
	<b>EVITACIÓN</b> (dirigidas al control de la emoción)	<b>Evitación cognitiva</b> (evitar pensamientos realísticos sobre el problema)  <b>Aceptación/resignación</b> (reaccionar ante un problema aceptándolo)	<b>Búsqueda de recompensas alternativas</b> (enredarse en actividades sustitutivas y crear nuevas fuentes de satisfacción)  <b>Descarga emocional</b> (reducir la tensión expresando sentimientos negativos)

Tomado de Peñacoba, Díaz, Goiri y Vega 2000. *Estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés.* (p. 345).

## CAPITULO V: METODOLOGIA

### **a) Tipo de estudio: cuali-cuantitativo exploratorio.**

Método cuali-cuantitativo exploratorio: el método cuali-cuantitativo, se utiliza para estudiar de manera científica una muestra reducida de casos de investigación. Este método se apoya en describir de forma minuciosa eventos, hechos, personas, situaciones, comportamientos, interacciones que se observan mediante un estudio. En el método cualitativo generalmente se responden preguntas como ¿por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿para qué?; es decir que busca la significación de las cosas.

Este método de investigación no descubre, sino que construye el conocimiento, gracias al comportamiento entre las personas implicadas y toda su conducta observable.

A diferencia de los estudios descriptivos, correlacionales o experimentales, más que determinar la relación de causa y efectos entre dos o más variables, la investigación cualitativa se interesa más en saber cómo se da la dinámica o cómo ocurre el proceso de la situación problemática.

Por otra parte, es relevante mencionar que este método produce información sólo en los casos particulares que estudia, por lo que es difícil generalizar, sólo se puede hacer mediante hipótesis.

La idea es explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los protagonistas.

Asimismo, se vuelve exploratoria ya que se busca conocer si han surgido en la actualidad nuevos conflictos alrededor de la temática.

### **b) Tipo de investigación: diagnóstica.**

La investigación diagnóstica es un proceso dialéctico que utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de diagnosticar y resolver problemas fundamentales, encontrar respuestas a preguntas científicamente preparadas, estudiar la relación entre factores y acontecimientos o generar conocimientos científicos; es decir es un tipo de estudio cuya principal finalidad es analizar una situación determinada de forma exhaustiva, donde busca identificar los



factores que intervienen en un escenario dado, conociendo evidentemente cuáles son sus características y cuáles sus implicaciones, para poder generar una idea global del contexto del objeto de estudio, y así permitir tomar decisiones en función de esa información recopilada y analizada. Es decir, la investigación diagnóstica se centra en el análisis de situaciones y ofrece, posterior a este análisis, la base adecuada para la toma de decisiones.

**c) Población y muestra.**

Población: los sujetos de estudio en la investigación a realizar fueron mujeres pertenecientes al ámbito laboral y amas de casa del área metropolitana de San Salvador, cabe agregar que a nivel de departamento hay un total general de 12,000 (aproximadamente) mujeres de diferentes edades.

La muestra (no probabilista- intencional): fue de 125 mujeres de diferentes edades, que tenían una familia a su cargo en las que unas eran mujeres laboralmente activas, mientras que la otra muestra fue de amas de casa; tomando como base que es una cantidad significativa de la población en general y por dicha razón la muestra se consideró pertinente ya que enriqueció el proceso de investigación.

Para que los sujetos formaran parte del proceso de investigación, se precisó que cumplieran los siguientes requisitos:

Amas de casa:

- No contar con un trabajo remunerado
- Tener un mínimo de 1 año como ama de casa
- Edad: entre 18 y 60 años
- Tener una familia a su cargo (hijos y/o esposo/pareja)
- Escolaridad: Indiferente

Mujeres pertenecientes al ámbito laboral:

- Tener un mínimo de 1 año laborando en Telus El Salvador
- Edad: entre 18 y 55 años
- Tener una familia a su cargo (hijos y/o esposo/pareja)
- Escolaridad: Indiferente

**d) Métodos, técnicas e instrumentos.**

Es el conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática en la realización de un estudio, permitiendo la recopilación y análisis de la información del tema de investigación y otorgando validez y rigor científico a los resultados obtenidos en el proceso de estudio.

Los métodos más utilizados en la investigación:

- **Entrevista:** es una herramienta que permite recolectar datos cualitativos, se emplea cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil de hacerlo por ética, o complejidad y permiten obtener información personal más detallada. una desventaja es que proporciona información permeada por los puntos de vista del participante.
- **Observación:** consiste en la utilización de los sentidos, para obtener de forma consciente y dirigida, datos que nos proporcionen elementos para nuestra investigación. Constituye el primer paso del método científico, que nos permite, a partir de ello, elaborar una hipótesis, y luego vuelve a aplicarse la observación, para verificar si dicha hipótesis se cumple.

**e) Técnicas**

Es el conjunto de instrumentos y medios a través del cual se efectúa el método. La diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación mientras que la técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método.

- **Entrevista dirigida:** La entrevista estructurada se centra en la precisión de las diferentes respuestas, gracias a las cuales se pueden recopilar datos extremadamente organizados. Se pueden incluir preguntas cerradas para entender las preferencias del encuestado a partir de una serie de respuesta, o preguntas abiertas para obtener detalles sobre una sección en particular de la entrevista.

En la investigación se aplicaron dos instrumentos, el primero conformado por 23 ítems con preguntas abiertas y cerradas para la población de mujeres laboralmente activas y una segunda entrevista de 18 ítems para la población de mujeres amas de casa, ello con el fin de identificar los principales detonadores de conflictos en el ámbito familiar y laboral de las mujeres participantes en el estudio, sean amas de casa o laboralmente activas.

- **Observación dirigida:** Es la que permite la medición de patrones de comportamiento de las encuestadas y facilita el obtener resultados concluyentes, ya que utiliza limitaciones para los investigadores y participantes. De esta manera se pudo obtener un resultado más exacto y preciso que contribuyo a definir mejor las tendencias que describen al fenómeno de interés, simplificando el registro, pues establece de manera previa, los aspectos que se han de medir y presentar.

#### f) Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron para la validez y desarrollo de la investigación son los siguientes:

- **Guía de entrevista dirigida:** se elaboraron entrevistas estructuradas cuyo contenido abarco preguntas abiertas y cerradas y permitió conocer la influencia de los conflictos familia-trabajo a nivel conductual, cognitivo y emocional en mujeres amas de casa y laboralmente activas.

De forma específica, fueron 2 guías de entrevista, una para mujeres laboralmente activas y otra para amas de casa. **(Ver Anexo 1 y 2)**

- **Guía de observación:** Se diseñó una guía de observación que permitió ahondar y recopilar de manera cualitativa criterios que aportaron al tema en estudio, tales como expresiones orales y físicas al momento de dar respuesta a los instrumentos, identificación con los ítems y reacciones emocionales observables a lo largo del proceso. **(Ver Anexo 3)**
- **Pruebas Psicológicas:** para el desarrollo de la presente investigación se buscó conocer como el conflicto que surge en la interacción de conciliar el trabajo y la familia afectan a las mujeres laboralmente activas y amas de casa. Por lo que de entre los instrumentos que se utilizaron para ahondar y conocer más el fenómeno en estudio se consideraron:
  - **El Inventario de Estrés (Melgosa.1994)** "Cuanto Estrés Tengo": Este inventario explora 6 grandes ámbitos: Estilo de vida, ambiente, síntomas, ocupación, relaciones y personalidad. El estudio de dichos ámbitos permitió ahondar en el estudio de la investigación. **(Ver Anexo 4)**

### G) Recursos.

#	RECURSOS	DESCRIPCIÓN
1	<b>HUMANOS:</b> las personas involucradas en el estudio a investigar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docente Asesor</li> <li>- Equipo Investigador</li> <li>- Coordinador de Grado</li> <li>- Sujetos de la investigación: 125 mujeres (25 para prueba piloto, 50 mujeres amas de casa y 50 mujeres que laboran)</li> </ul>
2	<b>MATERIALES:</b> todos los recursos físicos que se utilizaran en el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impresión de Pruebas Psicológicas</li> <li>- Impresión de Instrumentos de la investigación</li> <li>- lapiceros, Liquid Paper , lápices , borrador , sacapuntas.</li> <li>- Impresiones del anteproyecto</li> <li>- Impresiones del adelanto final</li> <li>- Impresiones de los avances del Proyecto</li> </ul>

3.	<b>TECNOLOGICOS:</b> medios electrónicos a utilizar para ser más ágil y efectivo el proceso de investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laptop</li> <li>- Memoria USB</li> <li>- Uso de Internet</li> <li>- Teléfono Celular</li> <li>- Impresora</li> </ul>
4.	<b>TRANSPORTE:</b> servicios móviles a Utilizar para llevar a cabo la investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastos en pasajes en transporte colectivo o Uber para movilización a la universidad e instituciones en donde se llevará a cabo la investigación</li> </ul>

### H) Procedimiento.

Los pasos que se siguieron para el desarrollo del trabajo de investigación fueron los siguientes:

- Formación del equipo de trabajo.
- Búsqueda del Docente asesor para el proceso de grado
- Reunión del equipo de trabajo y propuestas de temas a investigar.
- Asesoría de discusión de tema, enfocada a la delimitación de la temática de investigación.
- Elaboración del perfil o anteproyecto de investigación.
- Reunión del equipo de trabajo para finalizar el perfil del anteproyecto de grado.
- Entrega del perfil del anteproyecto de grado.
- Asignación de lineamientos generales para el primer avance de investigación.
- Reunión convocada por el Coordinador General de Proceso de Grado.
- Visita a las Instituciones en donde se tomará la muestra para la investigación en estudio, empresa TELUS DE EL SALVADOR Y CENTRO RELIGIOSO ubicado en la colonia Centroamérica de la zona metropolitana de san salvador.

- Entrega final del primer avance del proyecto al asesor del proceso de grado.
- Elaboración del marco teórico.
- Reunión del equipo de trabajo para evaluar la condición que propicia la institución donde se realizara la investigación en estudio.
- Diseño de instrumentos de evaluación.
- Asesoría para Validación de los instrumentos a utilizar.
- Aplicación definitiva de los instrumentos a la población de estudio y recopilación de la información obtenida.
- Interpretación de resultados.
- Entrega de proyecto al coordinador general del proceso de grado.
- Análisis del primer avance por parte del coordinador general.
- Elaboración de Informe Final del trabajo de investigación
- Entrega del informe final de trabajo de investigación.
- Defensa final del proceso de grado.

#### **I) Actividades (Ver Cronograma)**

**CRONOGRAMA DESARROLLO TRABAJO DE GRADO**

**2019-2020**

COR R.	ACTIVIDADES	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Formación del equipo de trabajo.																														
2	Búsqueda del docente asesor para el proceso de grado																																
3	Reunión del equipo de trabajo y propuestas de temas a investigar																																
4	Asesoría de discusión de tema, enfocada a la delimitación de la temática de investigación																																
5	Elaboración del perfil o anteproyecto de investigación																																
6	Reunión del equipo de trabajo para finalizar el perfil del anteproyecto de grado.																																
7	Entrega del perfil del anteproyecto de grado																																
8	Asignación de lineamientos generales para el primer avance de investigación.																																
9	Reunión convocada por el Coordinador General de Proceso de Grado.																																
10	. Visita a las Instituciones para obtener muestra en estudio																																
11	Entrega final del primer avance del proyecto al asesor del proceso de grado																																
12	Elaboración del marco teórico.																																
13	Reunión del equipo de trabajo para coordinar y preparar el espacio a utilizar para la aplicación del instrumento																																
14	Diseño de instrumentos de evaluación																																
15	Asesoría de Validación de instrumentos a utilizar																																
16	Aplicación definitiva de los instrumentos a la población de estudio y recopilación de la información obtenida.																																
17	Interpretación de Resultados																																
18	Entrega de proyecto al coordinador general del proceso de grado																																
19	Análisis del primer avance por parte del coordinador general																																
20	Elaboración de Informe Final del trabajo de investigación																																
21	Entrega del informe final de trabajo de investigación																																
22	Defensa final del proceso de grado.																																

## CAPITULO VI: ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En el presente capítulo se detallan los resultados obtenidos tanto en la población de amas de casa como de mujeres con trabajo remunerado; de igual forma, se presentan los resultados de la prueba psicométrica aplicada y la consolidación de datos que llevan a la obtención de un diagnóstico.

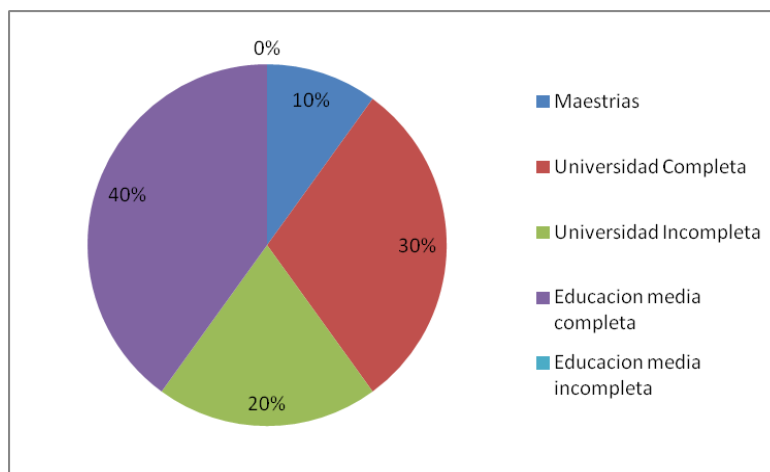
### 6.1 MUJERES LABORALMENTE ACTIVA

**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de estudios ha realizado para poder incorporarse al ámbito laboral?

**TABLA 1: ESTUDIOS REALIZADOS**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Maestrías	5	10%
Universidad Completa	15	30%
Universidad Incompleta	10	20%
Educación media completa	20	40%
Educación media incompleta	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 1: ESTUDIOS REALIZADOS**



**Grafica 1:** Explorar sobre el nivel de preparación académica de las madres que tienen un trabajo remunerado es de suma importancia ya que indica el esfuerzo académico que han tenido que realizar para desarrollarse en diversos ámbitos como el laboral. De las entrevistadas, el 40% comenta que solo ha finalizado el bachillerato, el 30% que ha logrado completar la universidad, el 20% que inició la universidad, pero por compromisos familiares o laborales no pudieron finalizarla, mientras que el 5% comenta que ha estudiado una maestría.

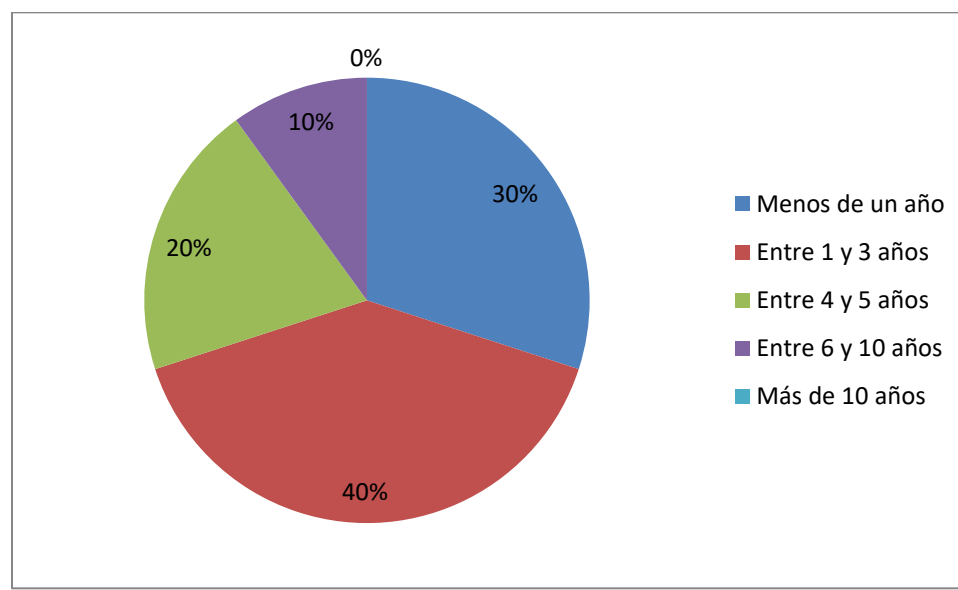


**Pregunta 2:** ¿Cuántos años tiene laborando en esta institución?

**TABLA 2: TIEMPO LABORANDO EN LA EMPRESA**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Menos de un año	15	30%
Entre 1 y 3 años	20	40%
Entre 4 y 5 años	10	20%
Entre 6 y 10 años	5	10%
Más de 10 años	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 2: TIEMPO LABORANDO EN LA EMPRESA**



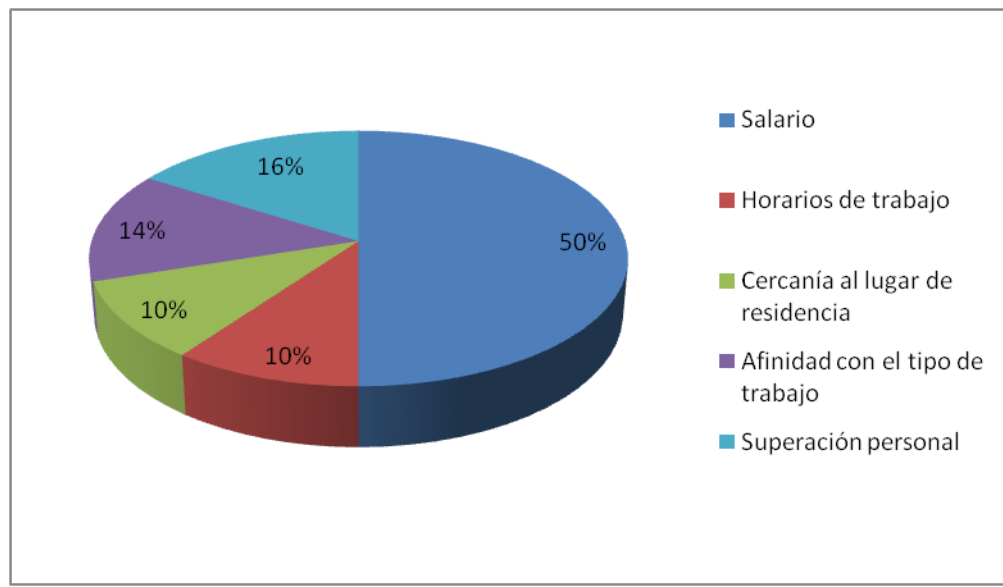
**Grafica 2:** Indagar sobre el tiempo que llevan laborando en sus trabajos actuales es de gran ayuda para evaluar que tanto su trabajo afecta y/o ha afectado su vida familiar. En este caso. El 40% de las entrevistadas tiene entre 1 y 3 años de laborar en la empresa, mientras que el 30% tiene menos de un año, dejando así a un 20% con una antigüedad laboral de entre 4 y 5 años y a un 10% con un tiempo en la empresa de entre 6 y 10 años.

**Pregunta 3:** ¿Qué la motivó a tomar este tipo de trabajo?

**TABLA 3: MOTIVACION PARA EL TRABAJO ACTUAL**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Salario	25	50%
Horarios de trabajo	5	10%
Cercanía al lugar de residencia	5	10%
Afinidad con el tipo de trabajo	7	14%
Superación personal	8	16%
Total	50	100%

**GRAFICO 3: MOTIVACION PARA TOMAR EL TRABAJO ACTUAL**



**Grafica 3:** Conocer las motivaciones de las mujeres para tomar el trabajo actual, provee una idea de que tan motivadas y satisfechas se puedan sentir haciendo lo que hacen.

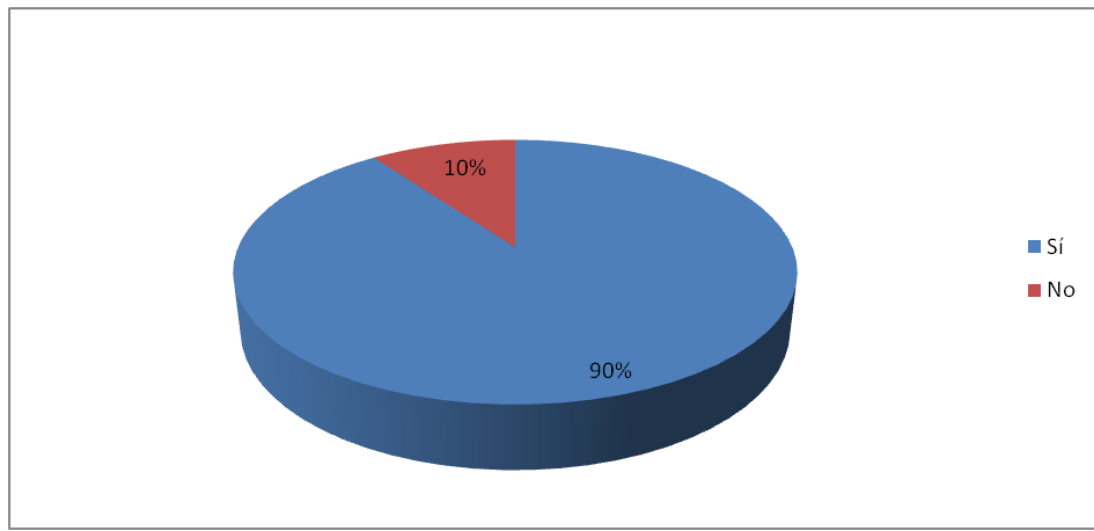
De las entrevistadas, el 50% manifestó que tomó su trabajo actual porque les representaba una mejora salarial, el 16% debido a que era una oportunidad de superación personal, mientras que el 14% decidió tomarlo ya que le agrada el tipo de trabajo; dejando así a un 10% que lo tomó debido a los horarios otorgados y a otro 10% que tomaron la decisión debido a la cercanía entre lugar de trabajo y lugar de residencia, lo cual mejoraba la cercanía con su familia.

**Pregunta 4:** ¿Se siente satisfecha con la decisión tomada?

**TABLA 4: SATISFACCION**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	45	90%
No	5	10%
Total	50	100%

**GRAFICO 4: SATISFACCION CON LA DECISION TOMADA**



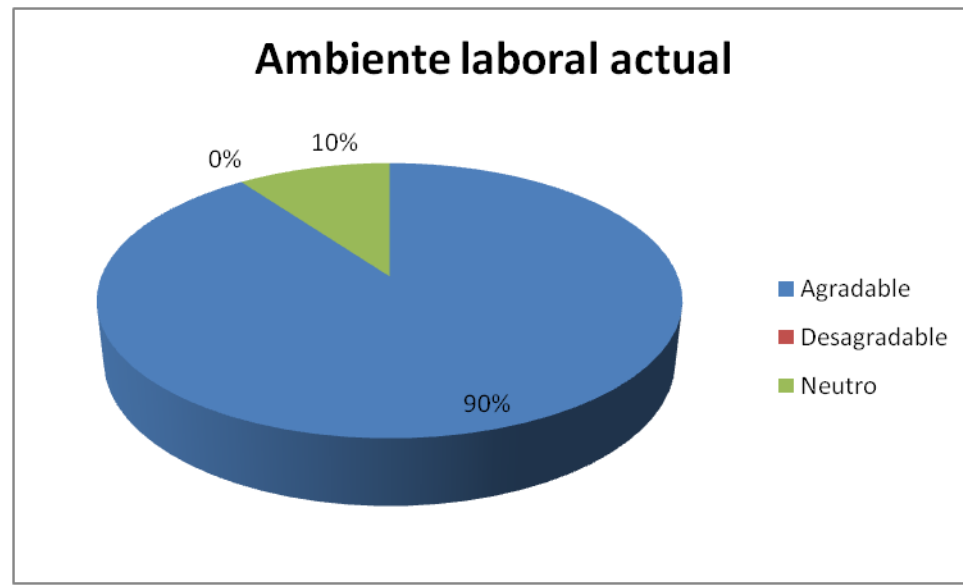
**Grafica 4:** Tener una noción del grado de satisfacción de las mujeres entrevistadas con su trabajo actual, da una mejor visibilidad de como esto puede llegar a influir en su vida familiar. Del total de entrevistadas, el 90% afirmó sentirse satisfecha con la decisión de haber tomado el trabajo actual, mientras que solo un 10% declaró no estarlo.

**Pregunta 5: ¿Cómo describiría su ambiente laboral?**

**TABLA 5: AMBIENTE LABORAL**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Agradable	45	90%
Desagradable	0	0%
Neutro	5	10%
Total	50	100%

**GRAFICO 5: AMBIENTE LABORAL**



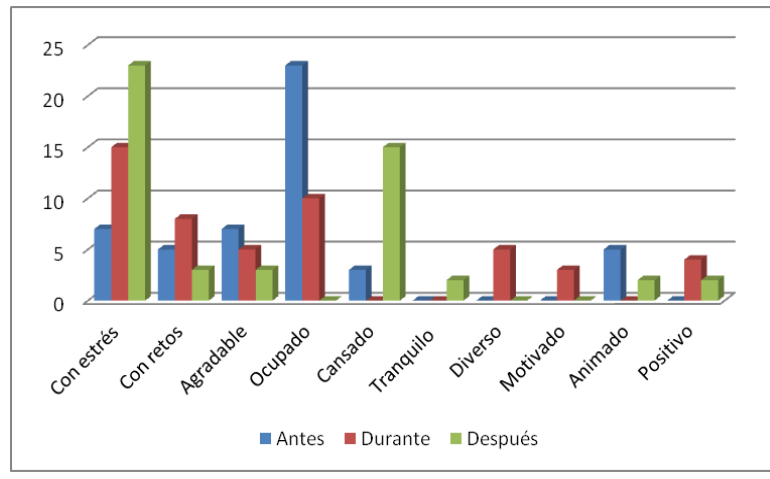
**Grafica 5:** Conocer como califican el ambiente laboral en el que se desenvuelven ayuda a tener una noción de su nivel de satisfacción en la empresa. En este caso, el 90% califica su ambiente laboral como agradable, mientras que el 10% como neutro.

**Pregunta 6:** Mencione como se siente antes de ir a trabajar, durante su jornada laboral y luego de salir del trabajo.

**TABLA 6: ESTADOS DE ÁNIMO ANTES, DURANTE Y DESPUES DEL TRABAJO**

Indicador	Antes	%	Durante	%	Después	%
Con estrés	7	14%	15	30%	23	46%
Con retos	5	10%	8	16%	3	6%
Agradable	7	14%	5	10%	3	6%
Ocupado	23	46%	10	20%	0	0%
Cansado	3	6%	0	0%	15	30%
Tranquilo	0	0%	0	0%	2	4%
Diverso	0	0%	5	10%	0	0%
Motivado	0	0%	3	6%	0	0%
Animado	5	10%	0	0%	2	4%
Positivo	0	0%	4	8%	2	4%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

**GRAFICO 6: ESTADOS DE ÁNIMO ANTES, DURANTE Y DESPUES DEL TRABAJO**



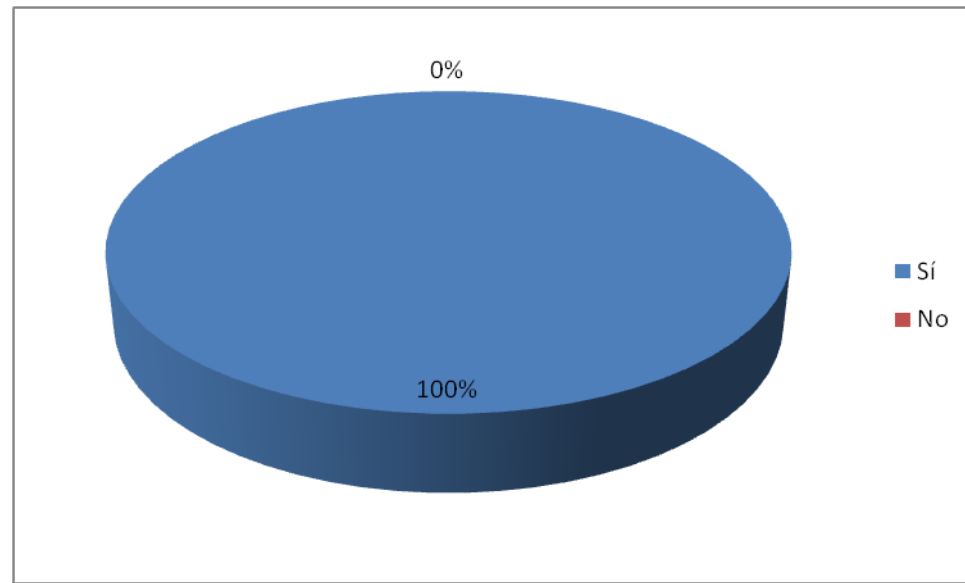
**Grafica 6:** A través de esta pregunta se ha podido evaluar los estados de ánimo de las mujeres antes, durante y después de su jornada laboral. Entre los puntos más destacados, es que el 46% establece que se siente ocupada antes de iniciar su día laboral, asimismo el 14% comenta sentirse ya con estrés, mientras que otro 14% se siente bien/agradable. En cuanto a cómo se sienten durante la jornada, los puntos más representativos son, con estrés los 30%, ocupadas otro 20% y con retos un 16%. Finalmente al salir de su trabajo, el 46% continúa experimentando estrés y un 30% se sienten cansadas, dejando así a sólo un 4% sintiéndose animada o positiva, lo que impacta en la convivencia familiar y las relaciones familiares.

**Pregunta 7:** Su trabajo tiene flexibilidad de horario o permisos en caso de emergencias familiares que se presenten.

**TABLA 7: FLEXIBILIDAD DE LA EMPRESA**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	50	100%
No	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 7: FLEXIBILIDAD DE LA EMPRESA**



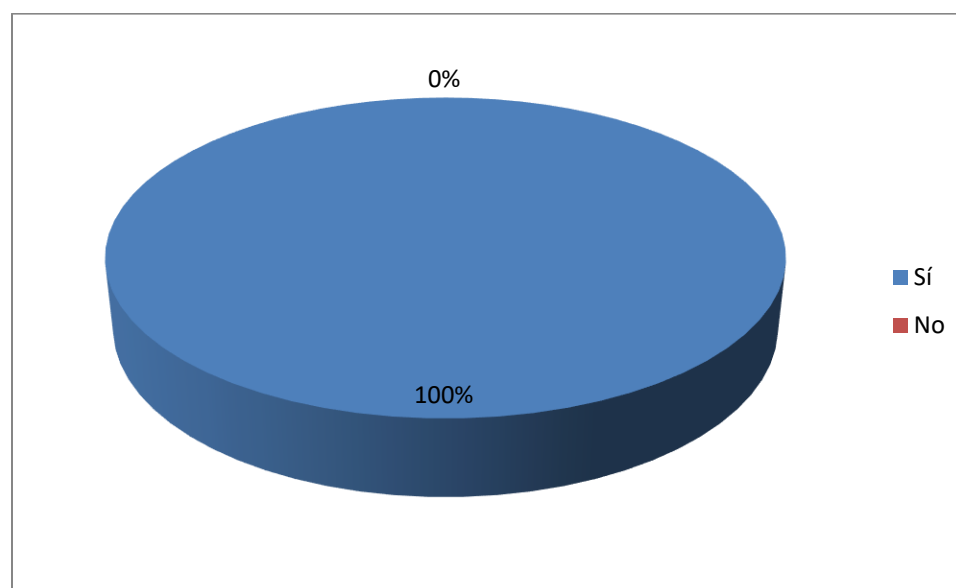
**Grafica 7:** Indagar sobre la flexibilidad de permisos en la empresa, provee cierta visibilidad del equilibrio vida-trabajo que las trabajadoras puedan tener, ante esto, el 100% de las entrevistadas manifiesta que la empresa cuenta con flexibilidad y permisos en caso se presenten emergencias familiares o personales.

**Pregunta 8:** ¿Su trabajo maneja políticas en las cuales se beneficie a la mujer como madre de familia?

**TABLA 8: POLITICAS EMPRESARIALES**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	50	100%
No	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 8: POLITICAS EMPRESARIALES A FAVOR DE LA MUJER**



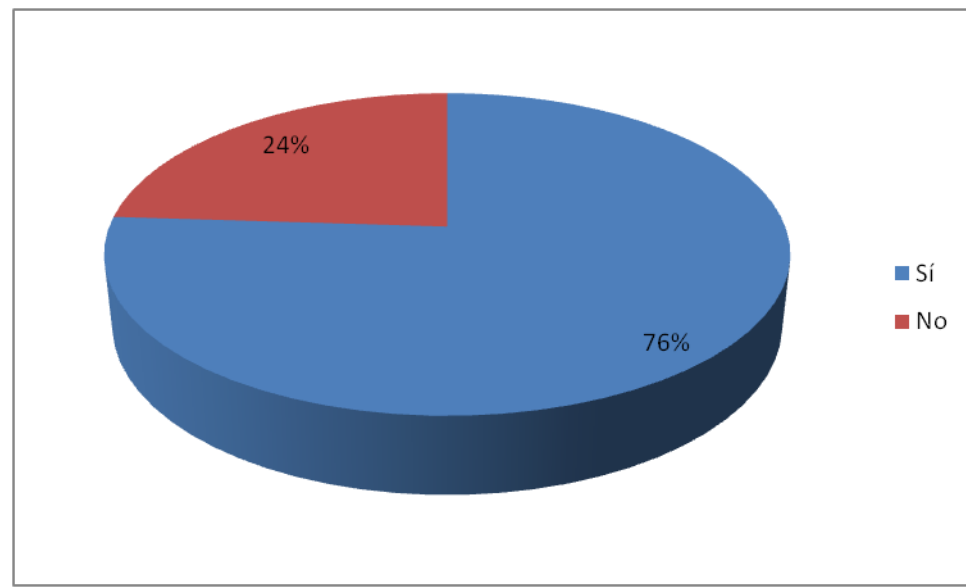
**Grafica 8:** Conocer si la empresa maneja políticas que benefician a la mujer y la apoyan en su equilibrio vida trabajo ofrece visibilidad de como esto puede impactar en su vida familiar; en este caso, el 100% de las entrevistadas manifiesta que la empresa cuenta con políticas que les benefician tanto como mujeres como madres de familia, entre estas políticas mencionan: permisos de maternidad, algunas de ellas, según la posición en la empresa manifiestan que durante la maternidad han recibido el 100% de su salario y no solo la parte que corresponde al Seguro Social, asimismo, uso de lactario posterior al regreso del descanso post natal, realización de actividades en las cuales se puede llevar a hijos y demás miembros de la familia y si bien a la fecha no cuentan con una guardería o sala cuna dentro de la institución, si cuentan con descuentos en kínder o guarderías que se encuentran en los alrededores de la empresa.

**Pregunta 9:** ¿En su experiencia diaria, tiende a recargarse con más obligaciones de las que puede cumplir?

**TABLA 9: RECARGO DE OBLIGACIONES**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	38	76%
No	12	24%
Total	50	100%

**GRAFICO 9: RECARGO DE OBLIGACIONES**



**Grafica 9:** Al conocer si las mujeres que laboran tienden a sobrecargarse, tendremos una mejor idea sobre si este es uno de los desencadenantes de los niveles de estrés.

De las entrevistadas, el 76% declaró que sí tiende a sobrecargarse, mientras que sólo el 24% dijo que no.

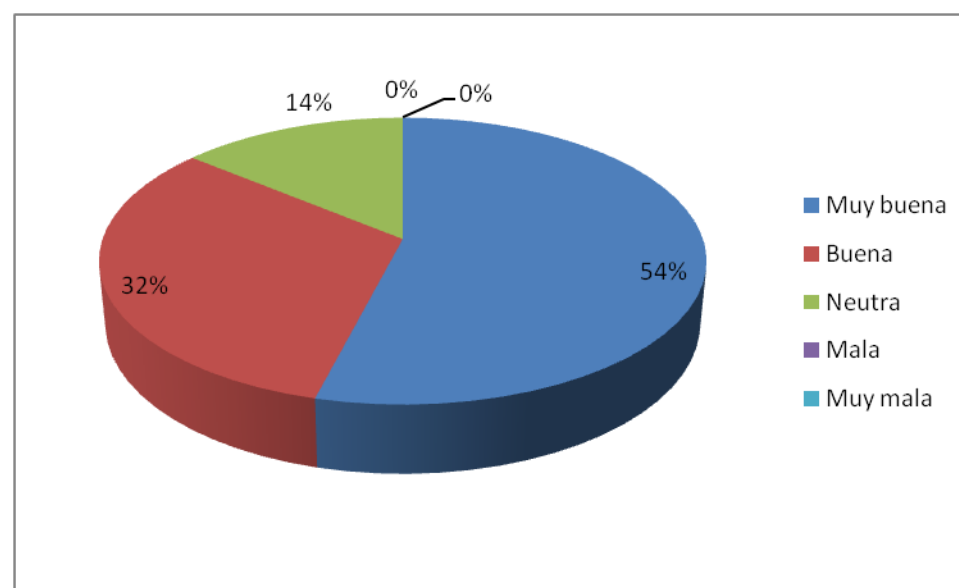


**Pregunta 10:** ¿Cómo considera que es la relación con su jefe o superior en su trabajo?

**TABLA 10: RELACION CON JEFE / SUPERIOR**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Muy buena	27	54%
Buena	16	32%
Neutra	7	14%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 10: RELACION CON JEFE/SUPERIOR**



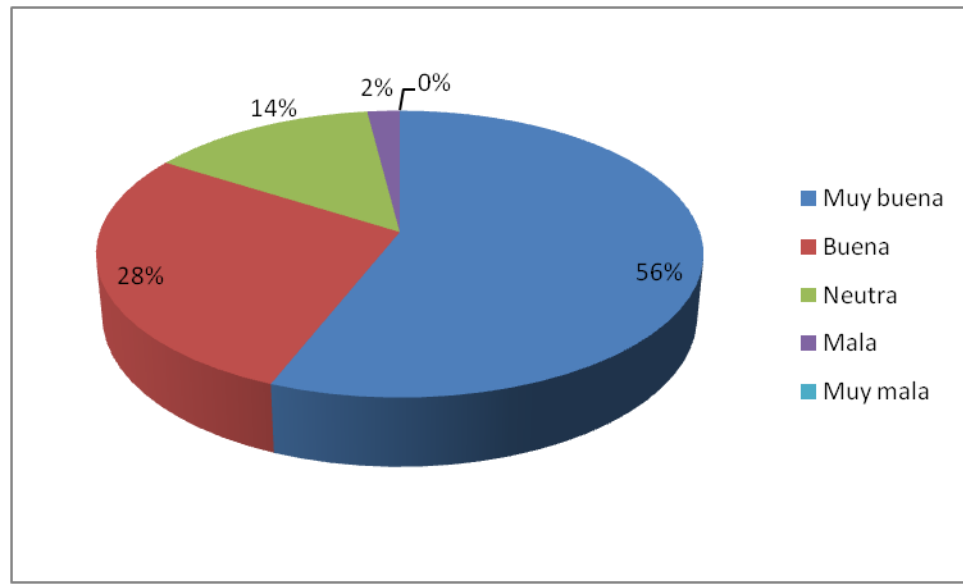
**Grafica 10:** Dado que la relación con superiores tiene influencia directa en los estados de ánimo, se ha considerado relevante indagar en este punto. De las entrevistadas, el 54% menciona que la relación con su jefe/superior es muy buena, el 32% que es buena, mientras que solo el 14% expresa que es neutra, dejando así a un 0% con relaciones malas o muy malas.

**Pregunta 11:** ¿Cómo considera que es la relación con sus compañeros de trabajo?

**TABLA 11: RELACION CON COMPAÑEROS DE TRABAJO**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Muy buena	28	56%
Buena	14	28%
Neutra	7	14%
Mala	1	2%
Muy mala	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 11: RELACION CON COMPAÑEROS DE TRABAJO**



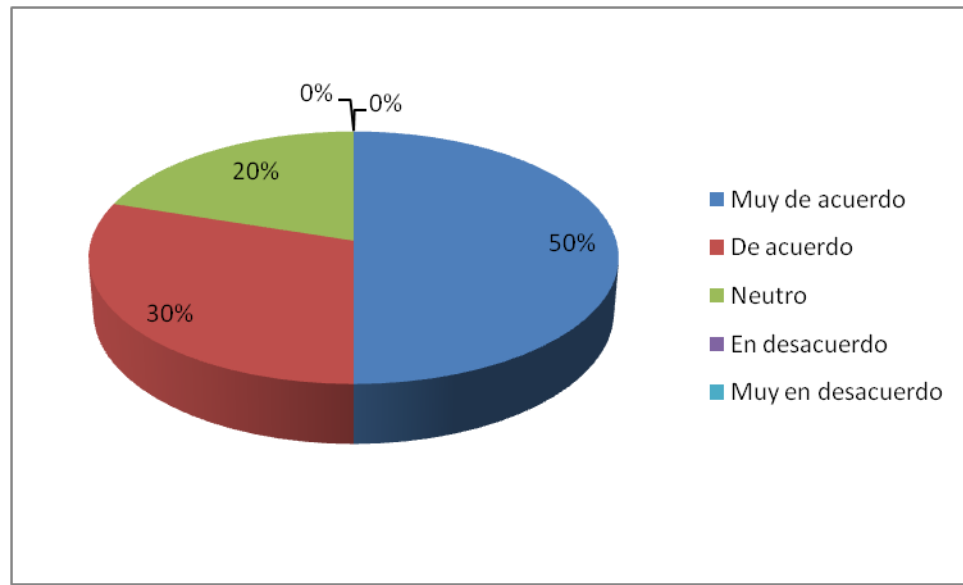
**Grafica 11:** La relación con compañeros de trabajo influye directamente en el sentido de bienestar de las personas en su lugar de trabajo, es por ello que se ha indagado en este punto, y luego de conversar con las entrevistadas se ha obtenido que el 56% considera que tiene una muy buena relación con sus compañeros de trabajo, el 28% evalúa que su relación es buena, mientras que el 14% considera que es neutra y solo un 2% la considera mala.

**Pregunta 12:** ¿Las condiciones de su puesto de trabajo son confortables?

**TABLA 12: CONDICIONES DE PUESTO DE TRABAJO**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Muy de acuerdo	25	50%
De acuerdo	15	30%
Neutro	10	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 12: CONDICIONES DE PUESTO DE TRABAJO**



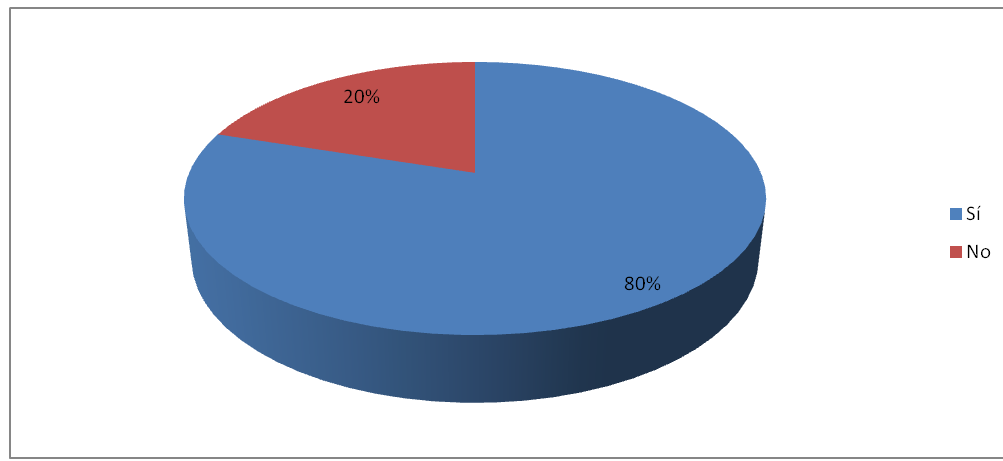
**Grafica 12:** Las condiciones del puesto de trabajo pueden dificultar o facilitar la realización de este e incidir en los niveles de satisfacción o estrés. De las entrevistadas, el 50% estableció que está muy de acuerdo en que su puesto de trabajo es confortable, mientras que el 30% dijo estar de acuerdo y el 20% lo considera neutro.

**Pregunta 13:** Al salir del trabajo ¿se encuentra fatigada física y mentalmente?

**TABLA 13: CANSANCIO FISICO Y MENTAL**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	40	80%
No	10	20%
Total	50	100%

**GRAFICO 13: CANSANCIO FISICO Y MENTAL**



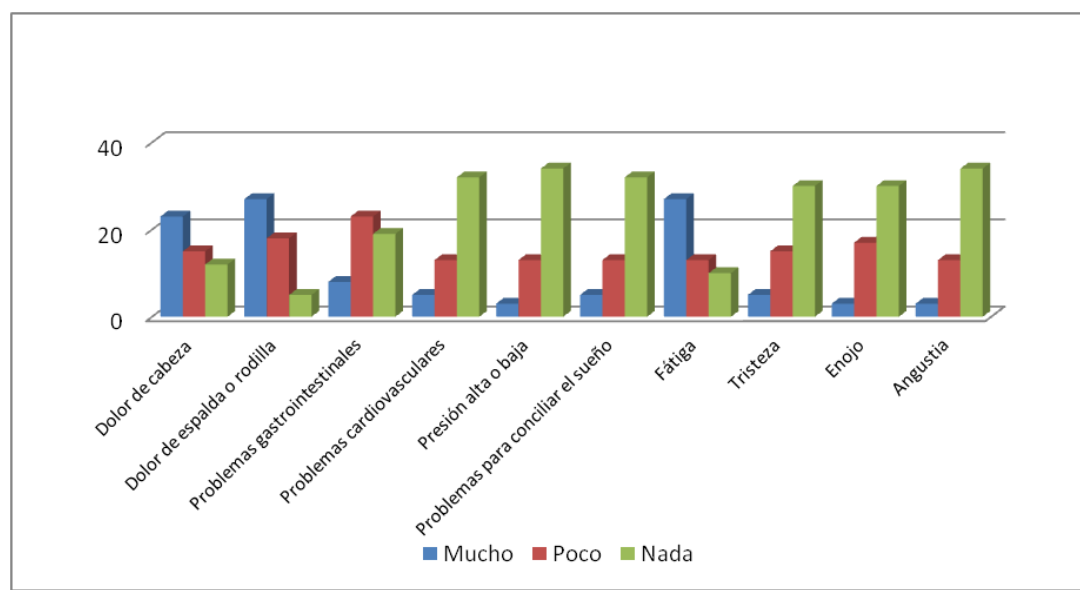
**Grafica 13:** De las entrevistadas, el 80% establece que se siente fatigada física y mentalmente luego de salir del trabajo, dejando así a solo un 10% que dice no sentirse fatigada. Al indagar un poco más sobre los signos de fatiga que presentan, mencionan: sueño, sentimiento de aburrimiento, cansancio físico, dolor de espalda, dolor de cabeza y ardor en los ojos.

**Pregunta 14:** Marque con una x si el indicador está presente y señale la frecuencia con la que se vea más identificada.

**TABLA 14: INDICADORES DE ESTRÉS MÁS FRECUENTES**

Indicador	Mucho	%	Poco	%	Nada	%
Dolor de cabeza	23	46%	15	30%	12	24%
Dolor de espalda o rodilla	27	54%	18	36%	5	10%
Problemas gastrointestinales	8	16%	23	46%	19	38%
Problemas cardiovasculares	5	10%	13	26%	32	64%
Presión alta o baja	3	6%	13	26%	34	68%
Problemas para conciliar el sueño	5	10%	13	26%	32	64%
Fatiga	27	54%	13	26%	10	20%
Tristeza	5	10%	15	30%	30	60%
Enojo	3	6%	17	34%	30	60%
Angustia	3	6%	13	26%	34	68%

**GRAFICO 14: INDICADORES DE ESTRÉS MÁS FRECUENTES**



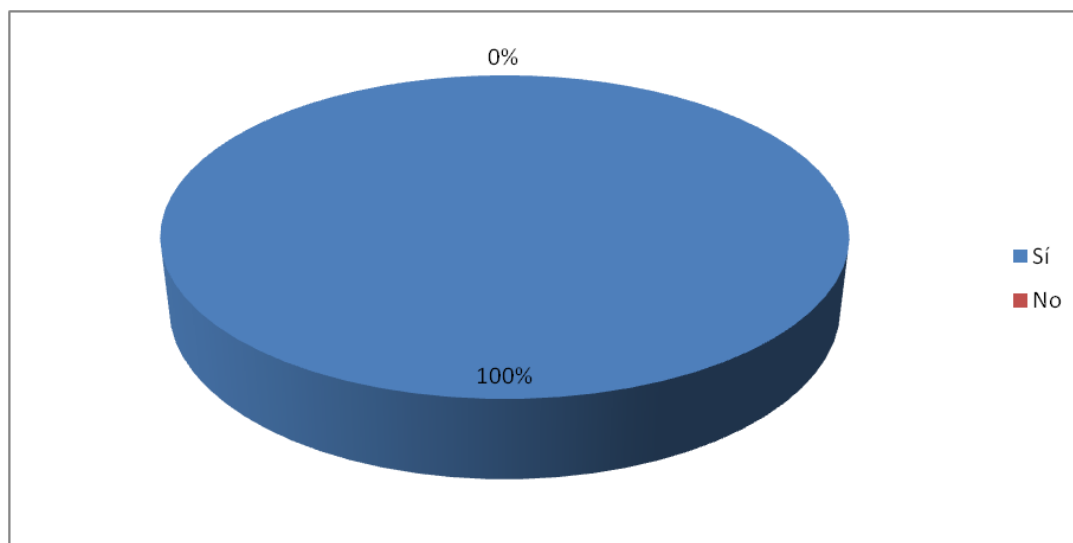
**Grafica 14:** Al indagar sobre los indicadores más frecuentes de estrés que puedan estar presentes en las entrevistas, se ha logrado identificar que en la categoría de Mucho, los más representativos son dolor de espalda y rodilla y sensación de fatiga con un 54% cada uno, dando un tercer lugar a dolores de cabeza con un 46%, en la categoría de Poco, sobresalen problemas gastrointestinales con un 46%, dolor de espalda y rodilla con un 36% y enojo con un 34%, finalmente en la categoría de Nada, resaltan presión alta o baja y sensación de angustia con un 68% cada uno y problemas cardiovasculares y para conciliar el sueño con un 64%.

**Pregunta 15:** ¿Realizan actividades recreativas dentro de la institución para crear un mejor ambiente laboral?

**TABLA 15: ACTIVIDADES RECREATIVAS EN LA INSTITUCION**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	50	100%
No	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 15: ACTIVIDADES RECREATIVAS EN LA INSTITUCION**



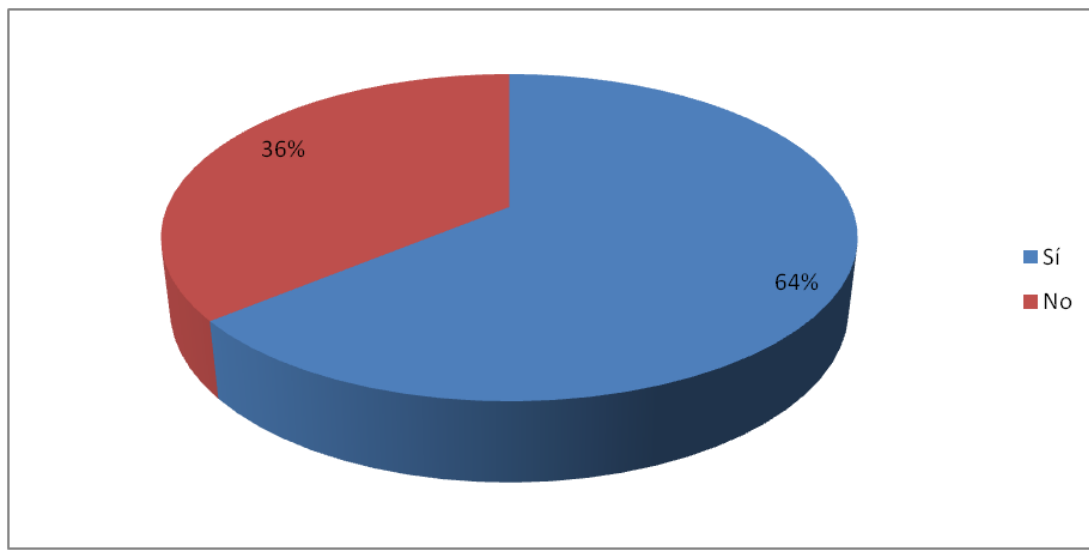
**Grafica 15:** Al cuestionar sobre si se realizan actividades recreativas dentro de la institución, se pudo constatar que el 100% afirma que sí. Entre estas actividades mencionan: juegos dentro de los pisos de operaciones, realización de trivias en línea, rifas y en ocasiones regalan a todos algo de comer dulce o salado, especialmente en las festividades.

**Pregunta 16:** ¿Considera que tiene un buen equilibrio vida – trabajo?

**TABLA 16: EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	18	64%
No	32	36%
Total	50	100%

**GRAFICO 16: EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO**



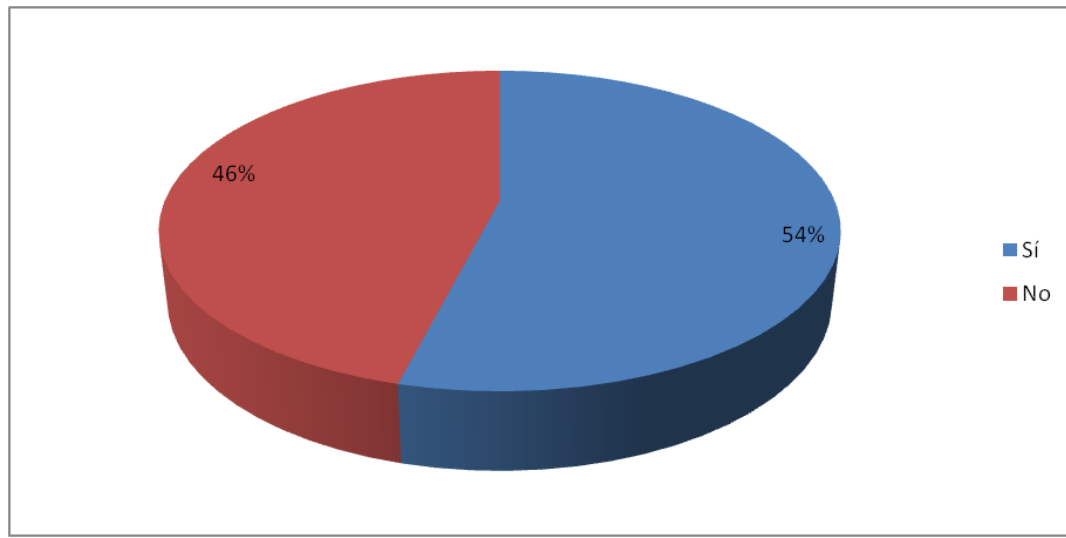
**Grafica 16:** Al indagar sobre la sensación de equilibrio vida-trabajo, se ha identificado que el 64% considera que tiene un buen y adecuado equilibrio vida-trabajo, sin embargo, hay un 36% que considera que su equilibrio vida trabajo no es el mejor ya que tienden a enfocarse más en lo laboral que lo familiar.

**Pregunta 17:** ¿Dedica tiempo a la realización de actividades de esparcimiento?

**TABLA 17: ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	27	54%
No	23	46%
Total	50	100%

**GRAFICO 17: ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO**



**Grafica 17:** Al cuestionar sobre la realización de actividades de esparcimiento en los tiempos libres, el 54% menciona que sí las realiza pero usualmente en compañía de la familia, las actividades más mencionadas son: salir al cine, salir a comer, ir de compras y leer. Sin embargo, hay un 46% que comenta que no realiza actividades recreativas ya que luego del trabajo en la empresa, hay bastante trabajo en casa y los espacios libres son para descansar.

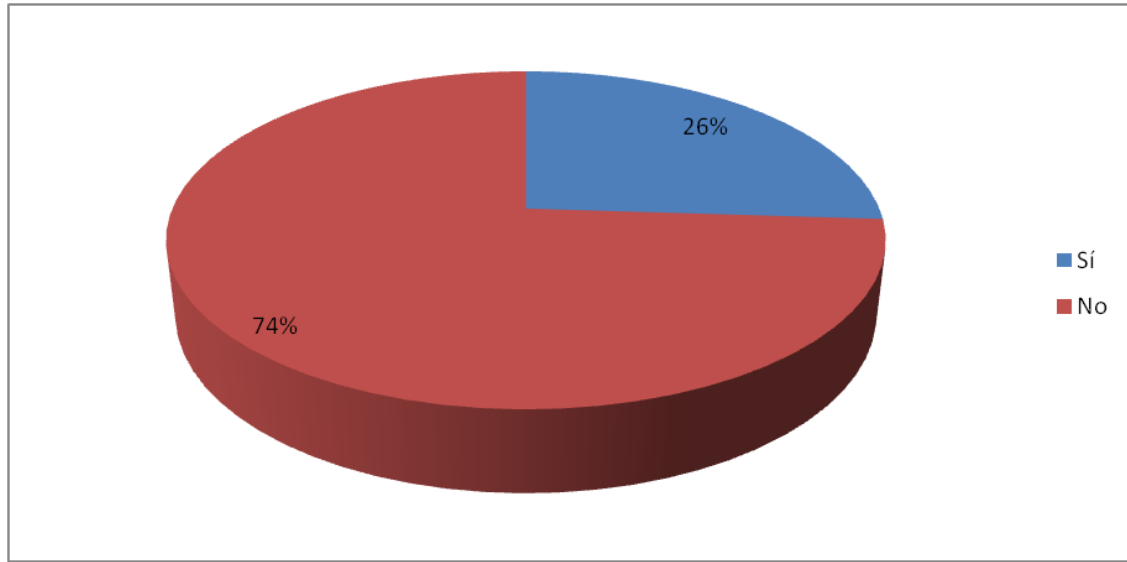


**Pregunta 18:** En alguna ocasión le ha tocado cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.

**TABLA 18: CANCELAR COMPROMISOS FAMILIARES/PERSONALES**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	13	26%
No	37	74%
Total	50	100%

**GRAFICO 18: COMPROMISOS FAMILIARES/PERSONALES**



**Grafica 18:** Al preguntar a las entrevistadas sobre su asistencia a compromisos familiares y personales y si alguna vez los han tenido que cancelar por motivos laborales, se ha obtenido que el 26% responde que sí ha debido de cancelar alguno en más de una ocasión, mientras que el 74% dice que no.

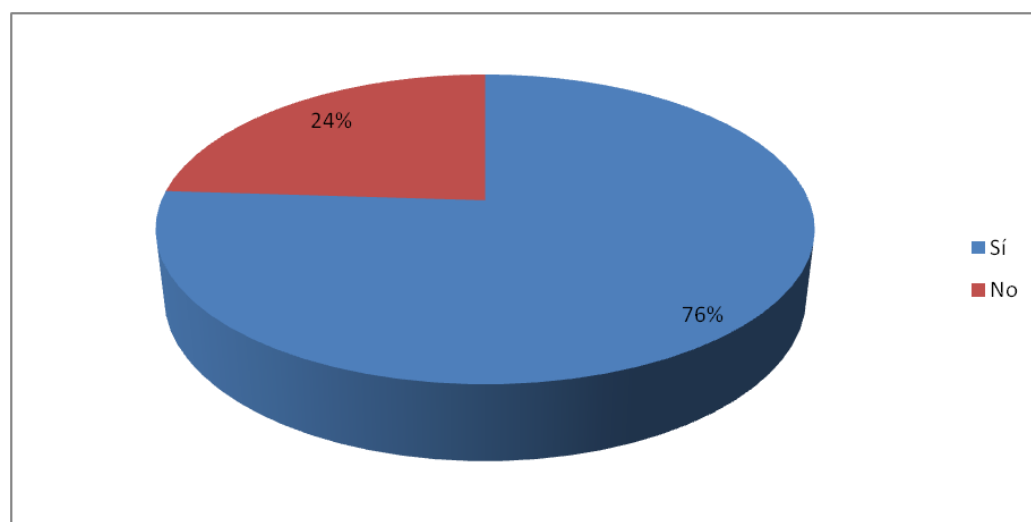
De las mujeres que respondieron que si, comentan que ha sido por cambios en sus horarios de trabajo, por realizar horas extras con el fin de obtener un poco mas de remuneración económica o por atender alguna emergencia en el centro de trabajo.

**Pregunta 19:** ¿En algún momento le ha resultado complicado atender sus obligaciones domésticas porque está constantemente atendiendo tareas relacionadas a su trabajo (contestar llamadas, revisar correos electrónicos, contestar chats de le empresa)? (si su respuesta es afirmativa, como ha solventado las actividades domésticas)

**TABLA 19: TAREAS DOMESTICAS VS. TRABAJO**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	38	76%
No	12	24%
Total	50	100%

**GRAFICO 19: TAREAS DOMESTICAS VS. TRABAJO**



**Grafica 19:** Al indagar sobre cómo influye el trabajo en la realización de labores domésticas, se pudo observar que el 76% de entrevistadas ha enfrentado dificultades para poder equilibrar ambas actividades, dejando así a solo un 24% que comenta que sabe equilibrar ambas funciones.

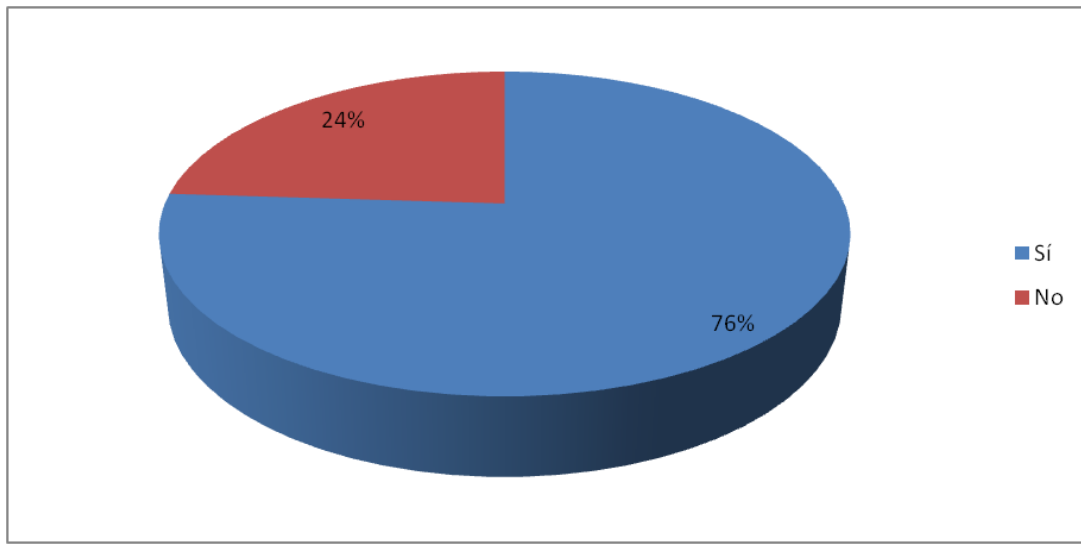
En este punto, las madres que comentan que enfrentan mayores dificultades, tienden a apoyarse en personal de labores domésticas para que realicen los quehaceres del hogar cuando ellos no cuentan con la disponibilidad. Mientras que las madres que comentan que han sabido equilibrar sus funciones, tienden apoyarse en hijos mayores o demás miembros de la familia para poder cumplir con la totalidad del trabajo doméstico.

**Pregunta 20:** Los conflictos laborales sean, exceso de trabajo, relaciones con los compañeros, acoso laboral, entre otras, ¿influyen en su estado emocional con su familia?

**TABLA 20: CONFLICTOS LABORALES VS ESTADO EMOCIONAL**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	38	76%
No	12	24%
Total	50	100%

**GRAFICO 20: CONFLICTOS LABORALES VS ESTADO EMOCIONAL**



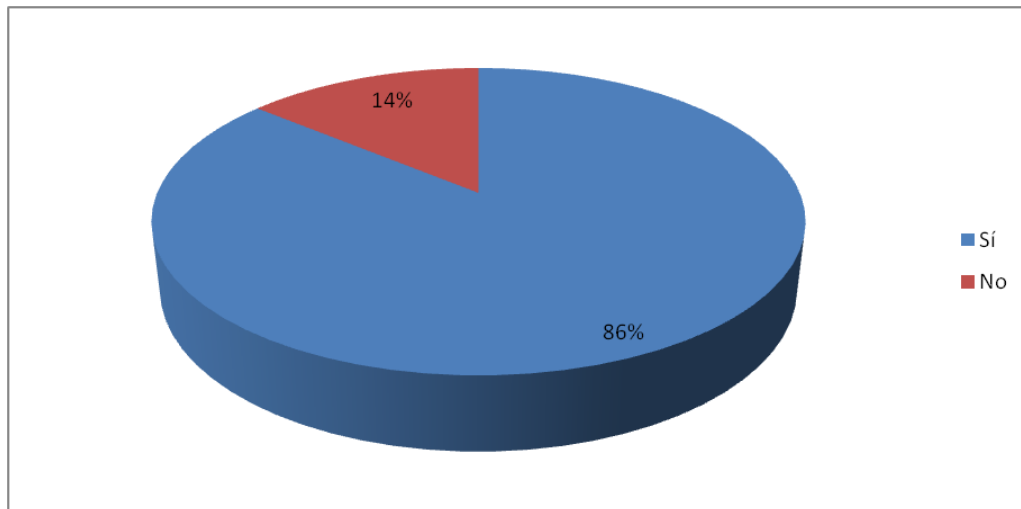
**Grafica 20:** Al cuestionar sobre como el ambiente laboral influye en el estado emocional con la familia, se ha logrado identificar que para el 76% si afecta lo que sucede en lo laboral en la vida familiar, especialmente la sobrecarga de trabajo ya que esto lleva a que haya mayores niveles de fatiga y de estrés. Por otra parte, hay un 24% que comenta que intenta dar lo mejor de sí para separar ambos ámbitos, por lo que no considera que lo que suceda en lo laboral, afecte lo emocional y la vida familiar.

**Pregunta 21:** ¿En alguna ocasión su familia le ha mostrado su desacuerdo en relación con el desarrollo de su actividad laboral y el tiempo que le dedica?

**TABLA 21: FAMILIA Y TIEMPO DEDICADO A LA JORNADA LABORAL**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Sí	43	86%
No	7	14%
Total	50	100%

**GRAFICO 21: FAMILIA Y TIEMPO DEDICADO A LA JORNADA LABORAL**



**Grafica 21:** Al explorar sobre las reacciones familiares frente a las jornadas laborales de la madre, se ha podido observar que el 86% de las familias en algún momento se ha mostrado en desacuerdo por el tiempo que ellas invierten en su trabajo, dejando así a solo un 14% que no ha recibido este tipo de reclamos.

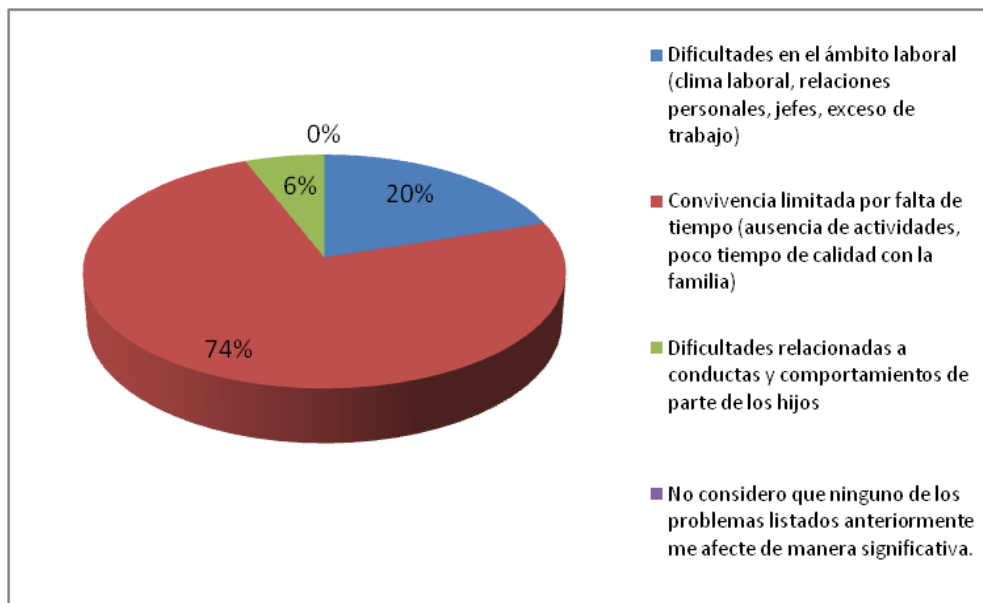
Usualmente, el tipo de comentarios que reciben son: “tu solo cansada pasas”, “muy tarde venís”, entre otros.

**Pregunta 22:** ¿Qué tipo de problemas son los que suelen preocuparle de manera constante y que influyen en su estado de ánimo y relaciones familiares/personales?

**TABLA 22: TIPO DE PROBLEMAS QUE INFLUYEN EN ESTADO DE ANIMO**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Dificultades en el ámbito laboral (clima laboral, relaciones personales, jefes, exceso de trabajo)	10	20%
Convivencia limitada por falta de tiempo (ausencia de actividades, poco tiempo de calidad con la familia)	37	74%
Dificultades relacionadas a conductas y comportamientos de parte de los hijos	3	6%
No considero que ninguno de los problemas listados anteriormente me afecte de manera significativa.	0	0%
Total	50	100%

**GRAFICO 22: TIPO DE PROBLEMAS QUE INFLUYEN EN ESTADO DE ANIMO**



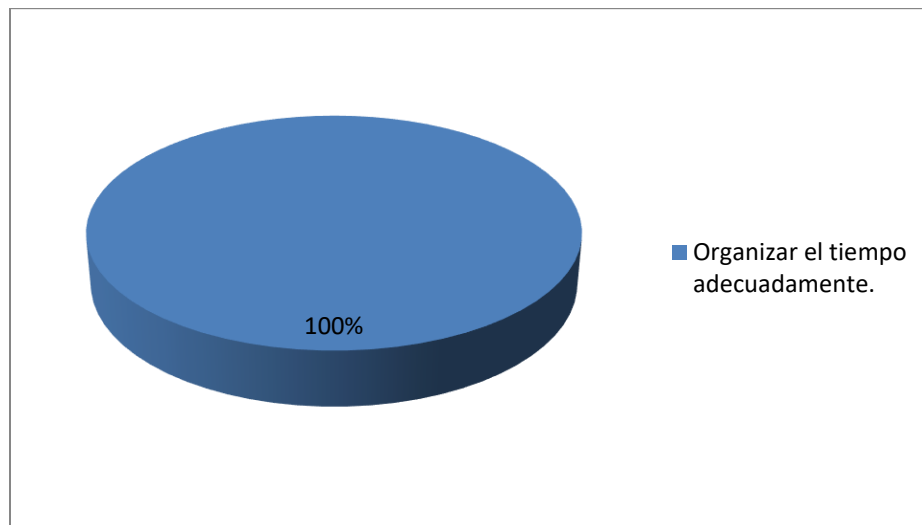
**Grafica 22:** Al indagar respecto a los problemas que inciden mayormente en el estado de ánimo de las madres que laboran, se pudo identificar que el que posee mayor incidencia con un 74% es la convivencia limitada con la familia por falta de tiempo, seguida por dificultades laborales con un 20% y conducta de los hijos con un 6%.

**Pregunta 23:** Describa las formas que utiliza para dedicar tiempo a las actividades familiares, laborales y personales.

**TABLA 23: FORMAS PARA DEDICAR TIEMPO A DIFERENTES ACTIVIDADES**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Organizar el tiempo adecuadamente.	50	100%
Total	50	100%

**GRAFICO 23: FORMAS PARA DEDICAR TIEMPO A DIFERENTES ACTIVIDADES**



**Grafica 23:** Finalmente, el 100% de las entrevistadas comentó que la única forma que les funciona de mejor manera para poder dedicar tiempo tanto a actividades familiares como personales y laborales es organizar su tiempo adecuadamente.

## 6.1 MUJERES AMAS DE CASA

**Pregunta 24:** ¿Personalmente cuánto tiempo en promedio considera que le dedica tiempo a su familia?

**TABLA 24: TIEMPO Y FAMILIA**

Indicadores	Total	Porcentaje
8 horas	4	8%
16 horas	21	42%
24 horas	25	50%
Total	50	100%

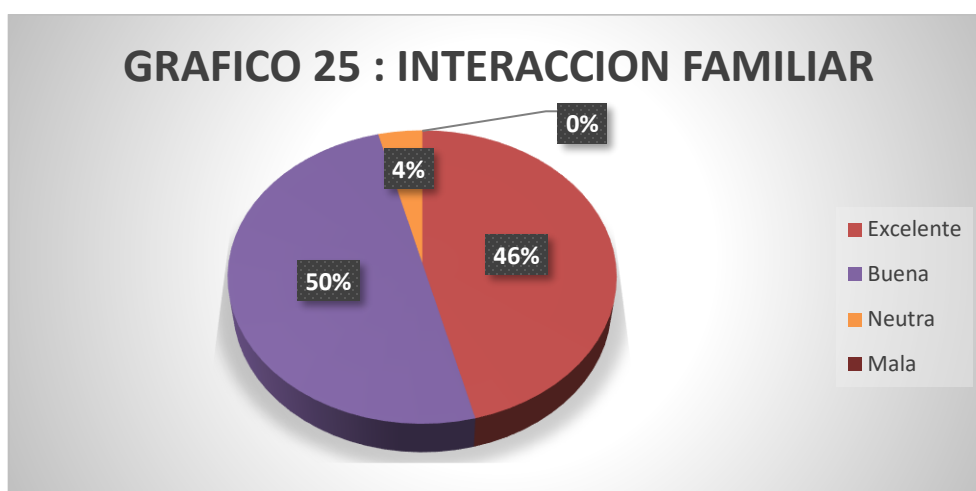


**Gráfico 24 :** El entorno bajo el cual se desenvuelve la mujer como ama de casa es en el seno de su hogar ; es por ello que tal y como se observa en la gráfica 24 , el 50% de las entrevistadas , siendo esta la ponderación más alta estiman un promedio de 24 horas dedicadas únicamente al núcleo familiar en la cual se incluyen actividades domésticas y cuidados según las edades de los hijos y el apoyo y colaboración que reciban de su pareja en el caso de estar casada o acompañada , así mismo un 42% determina que su horario de trabajo es de 16 horas y un 8% , considerada como la ponderación más baja , explica que es de 8 horas el tiempo dedicado.

**Pregunta 25.** ¿Como describiría la relación con los miembros de su familia con quienes convive en su hogar?

**TABLA 25 INTERACCION FAMILIAR**

Indicadores	Total	Porcentaje
Excelente	23	46%
Buena	25	50%
Neutra	2	4%
Mala	0	0%
Total	50	100%



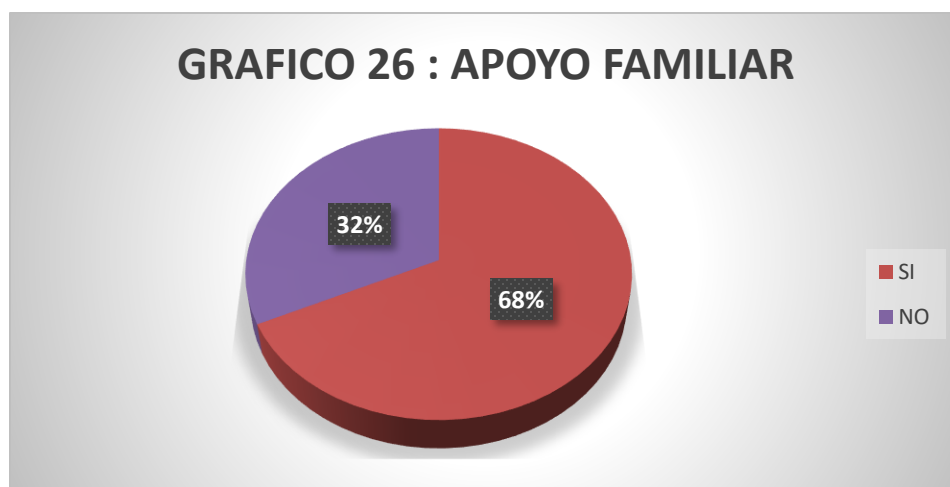
**Gráfico 25 :** La relación con el núcleo familiar para la mujer ama de casa se convierte en un factor fundamental en los adecuados lazos de comunicación, la relación afectiva y el estado anímico de la misma, como se observa un 50 % de las mujeres amas de casa consideran que su relación familiar es buena, el 46% menciona que la relación es excelente y un 4% que es neutra. estos resultados son considerados bajo el criterio que a pesar de las fluctuaciones y etapas en las que evoluciona la familia; la mujer y la familia desarrollan mecanismos para el enfrentamiento de los mismos sean conflictos económicos, personales o sociales.



**Pregunta 26:** ¿Las labores domésticas son repartidas entre todos los miembros de la familia?

**TABLA 26: APOYO FAMILIAR**

Indicadores	Total	Porcentaje
SI	34	68%
NO	16	32%
Total	50	100%



**Gráfico 26:** Los resultados demuestran que de la población en estudio un 68% considera que recibe apoyo por parte de la familia en los quehaceres del hogar, sin embargo, los mismos son distribuidos según las edades, hábitos y valores inculcados por parte de las mismas, de igual manera un 32 % especifica que no reciben un apoyo por parte de su entorno familiar lo que genera consecuencias Bio-psico-sociales en la mujer ama de casa.

**Pregunta 27** ¿En algún momento ha sentido que las responsabilidades del hogar recaen únicamente en su persona?

**TABLA 27: RESPONSABILIDADES DEL HOGAR**

Indicadores	Total	Porcentaje
SI	32	64%
NO	18	36%
Total	50	100%

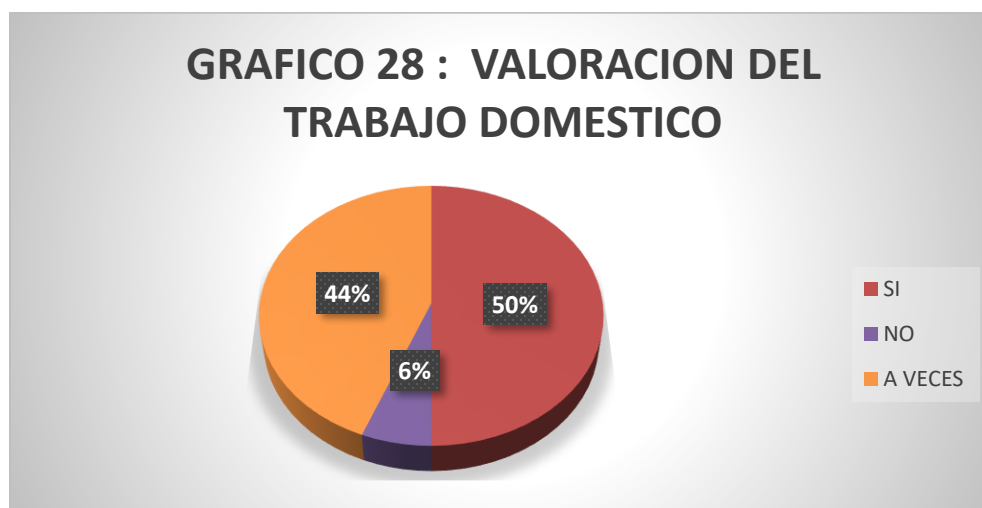


En el gráfico N° 27 se observa uno de los principales conflictos intragrupal que influyen en la relación de la mujer ama de casa con su núcleo familiar, ya que del total de mujeres entrevistadas únicamente el 36 % manifiesta que no considera que el trabajo doméstico recaer solo en su persona, mientras que el 64% considera que si y ello se argumenta por la poca valorización que la misma familia brinda al trabajo que ejerce la madre dentro del hogar.

**Pregunta 28** ¿Personalmente considera que su familia valora los esfuerzos laborales que realiza en el hogar, para el beneficio de ellos?

**TABLA 28 VALORACION DEL TRABAJO DOMESTICO**

Indicadores	Total	Porcentaje
SI	25	50%
NO	3	6%
A VECES	22	44%
TOTAL	50	100%

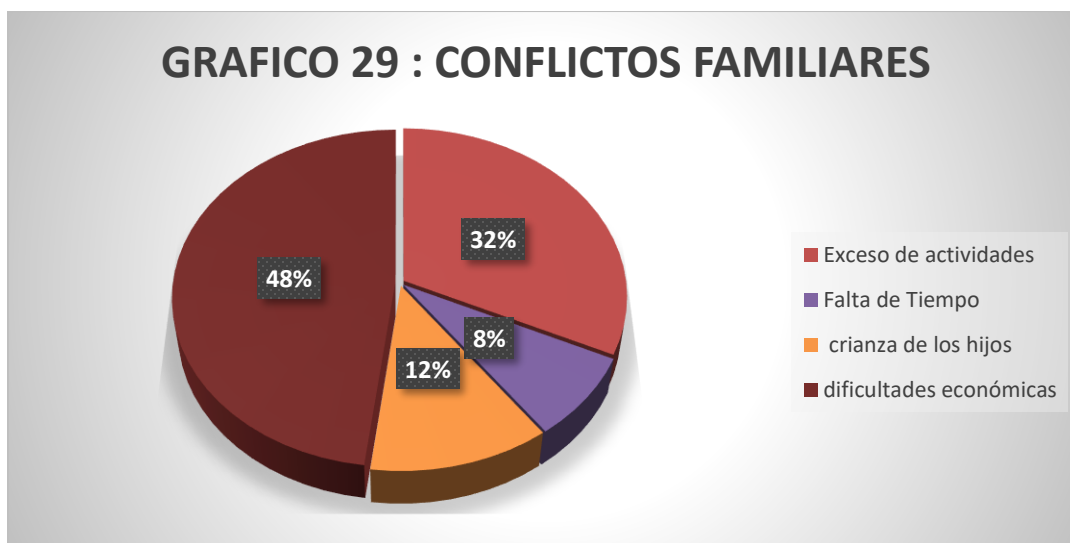


**Gráfico 28** : Al hablar de valorización hacemos referencia a la actitud que la misma familia refleja ante el trabajo de la madre ama de casa, en el grafico N°28 se observa que a pesar de que mayormente la misma familia hace recaer las actividades domésticas sobre la mujer ama de casa ; el núcleo familiar valoriza los esfuerzos y cuidados realizados , ya que un 50% manifiesta que hay valorización , un 44 % que a veces y el 6 % que no la reciben ; es de mencionar que dicha valorización para la madre ama de casa no se refleja en dinero vacaciones o incentivos sino mas bien en agradecimientos , gestos afectivos y emocionales viéndose motivadas por frases como “Que ordenada la casa” “ solo tu haces la comida como a mi me gusta” “ te quiero mami” .

**Pregunta 29:** A continuación, se le presentan una serie de problemas que suelen surgir en el seno del hogar, señale con una X la opción que mayormente se asemeje a su realidad familiar y que con mayor frecuencia sea origen de discusiones o diferencias entre su persona y su familia.

**TABLA 29: CONFLICTOS FAMILIARES**

Indicadores	Total	Porcentaje
El exceso de actividades y Falta de apoyo por parte de la familia	16	32%
Falta de Tiempo para realizar actividades personales	4	8%
diferencias en la forma de crianza de los hijos	6	12%
dificultades económicas	24	48%
Total	50	100%

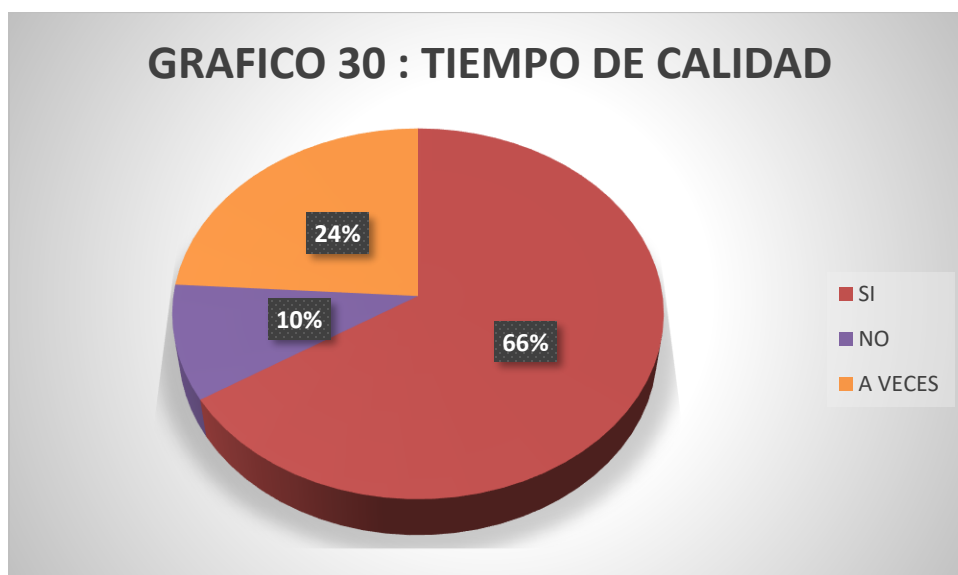


**Gráfico 29 :** Los conflictos tanto para la mujer laboralmente activa como para la mujer ama de casa, se presentan en sus áreas de trabajo, a continuación se describen los principales conflictos que son origen de discrepancias de parte de la mujer ama de casa para con su núcleo familiar ; De las mujeres entrevistadas la predominancia se presenta en las dificultades económicas con un 48%, siguiéndole el exceso de trabajo y falta de colaboración con un 32% y obteniendo una ponderación baja los conflictos en la crianza de los hijos con 12 % y falta de tiempo con 8 % .

**Pregunta 30:** ¿Considera que su trabajo en el hogar le permite tener tiempo de calidad con sus hijos y su pareja; fuera de las obligaciones domesticas?

**TABLA 30: TIEMPO DE CALIDAD**

Indicadores	Total	Porcentaje
SI	33	66%
NO	5	10%
A VECES	12	24%
TOTAL	50	100%



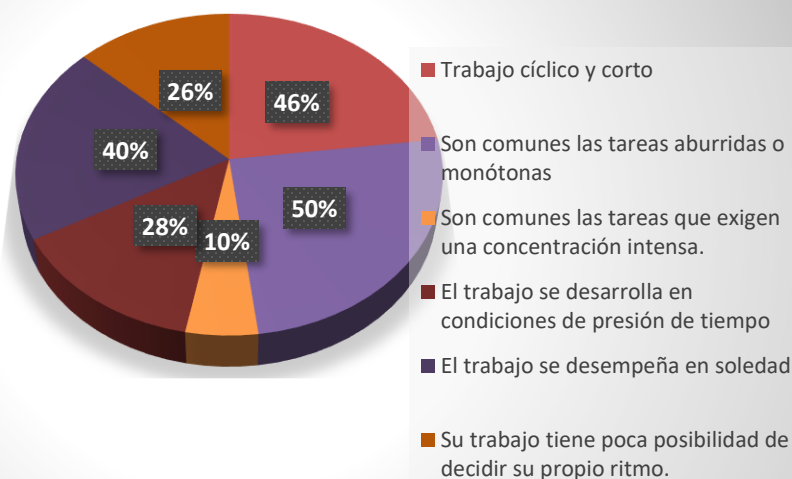
En el **grafico N°30**, se observa que el 66% de la población entrevistada manifiesta tener tiempo de calidad con su familia fuera de sus obligaciones domésticas, un 24 % que a veces y el 10 % que no. Ante ello cabe mencionar que el cambio de ambiente, la convivencia y el servicio que se le brinda a la familia, compensa las actividades previas que ejecutan en dicho tiempo de calidad. por ejemplo, en lo paseos en familia, es la madre la que esta pendiente de lo que se va a comer, que los hijos lleven todo lo necesario etc.

**Pregunta 31 :** A continuación, se le presentan características relacionadas al trabajo de ama de casa, con una X Señale dos opciones con las que personalmente se sienta más identificada.

**TABLA 31: TRABAJO DOMESTICO**

Indicadores	Total	Porcentaje
Trabajo cíclico y corto	23	46%
Son comunes las tareas aburridas o monótonas	25	50%
Son comunes las tareas que exigen una concentración intensa.	5	10%
El trabajo se desarrolla frecuénteme en condiciones de presión de tiempo	14	28%
El trabajo se desempeña en soledad	20	40%
Su trabajo tiene poca posibilidad de decidir su propio ritmo.	13	26%
TOTAL	100	200%

**GRAFICO 31 : TRABAJO DOMESTICO**

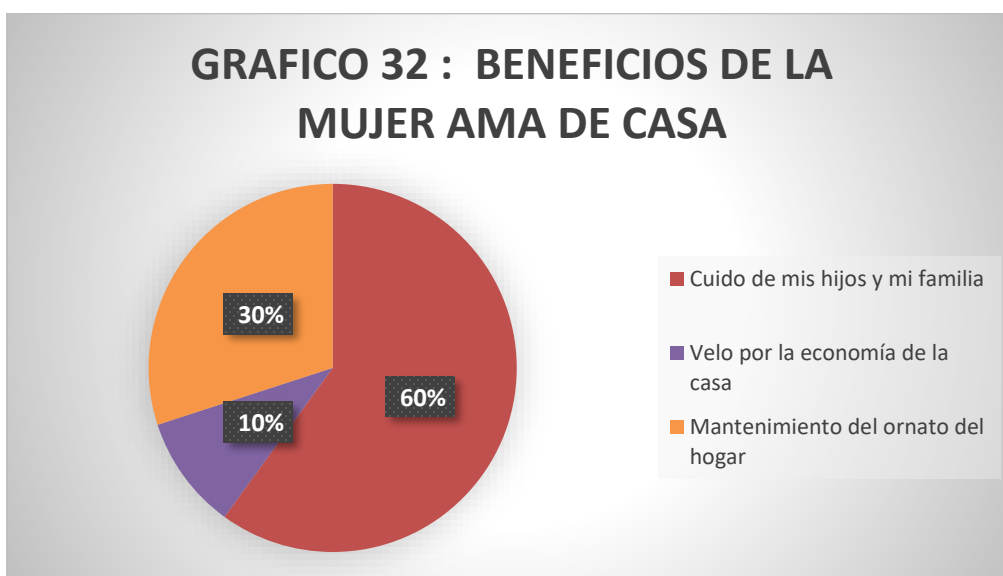


**Gráfico 31** Aun en la actualidad se tiene la idea errónea que el trabajo doméstico no involucra mayor esfuerzo y que no es origen o causante de sintomatología sea física o psicológica ; igual que todo tipo de trabajo la rutina como tal empieza a generar pensamientos negativos , la mujer ama de casa expresa que en un 50% su trabajo es monótono y aburrido, seguido de un 46% cíclico y corto , es decir el trabajo doméstico se ejecuta en un mismo contexto y las actividades mismas no muestran ningún cambio como tal (barrer , trapear , lavar etc. ) así mismo el 40 % expresa que su trabajo se desarrolla en soledad , este factor es sumamente importante ya que limita a la mujer a mantener relaciones interpersonales e influir en pensamientos depresivos, ansiedad y autoestima .

**Pregunta 32:** A continuación, Describa aspectos de los que porque le agrada su trabajo como ama de casa.

**TABLA 32: BENEFICIOS DE LA MUJER AMA DE CASA**

Indicadores	Total	Porcentaje
Cuido de mis hijos y mi familia	30	60%
Velo por la economía de la casa	5	10%
Mantenimiento del ornato del hogar	15	30%
TOTAL	50	100%

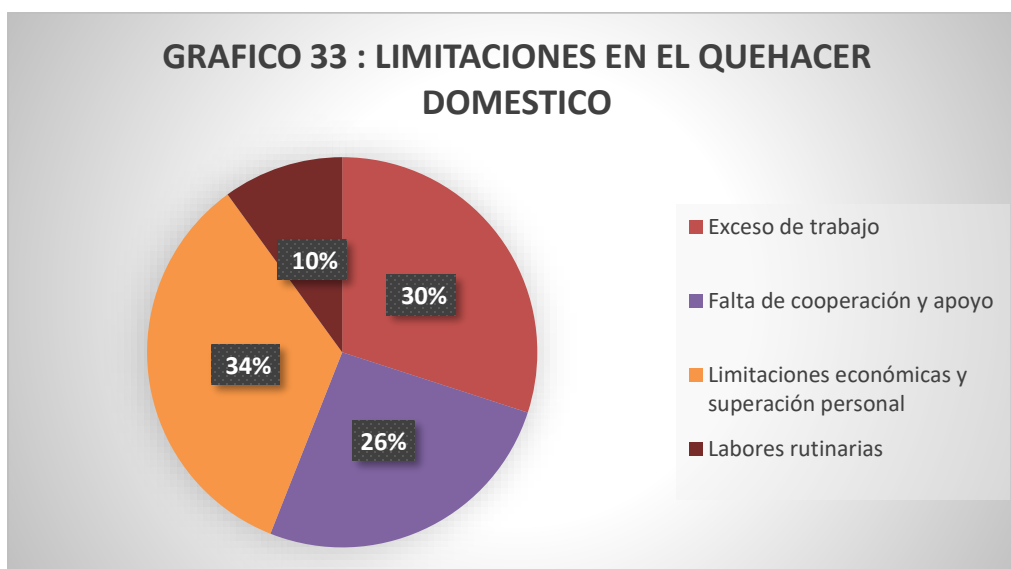


**Gráfico 32 :** Ann Oakley en su investigación hace referencia a los aspectos positivos que la mujer ama de casa visualiza en su rol, lo cual coincide con los resultados expuestos en el grafico N<sup>o</sup> 32 donde describe los principales aspectos por los cuales las mujeres que son amas de casa perciben de manera positiva su trabajo, un 60% manifiesta que permite el cuidado de los hijos y familia en las diferentes etapas de desarrollo , involucrándose a un 100% en las actividades relacionadas al núcleo familiar , el 10 % expuso que velan por la economía , ya que no es lo mismo ser encargada de la administración económica del hogar que delegarla a una empleada doméstica y el 30 % les permite el mantenimiento del ornato del hogar conocer de qué manera le agrada a la pareja tener sus camisas o como facilitar el desenvolvimiento físico dentro del hogar por parte de los hijos y la pareja.

**Pregunta 33 :** ¿Cuáles son los problemas más comunes a los que se enfrenta en su trabajo como ama de casa?

**TABLA 33: LIMITACION EN EL QUEHACER DOMESTICO**

Indicadores	Total	Porcentaje
Exceso de trabajo	15	30%
Falta de cooperación y apoyo	13	26%
Limitaciones económicas y superación personal	17	34%
Labores rutinarias	5	10%
TOTAL	50	100%



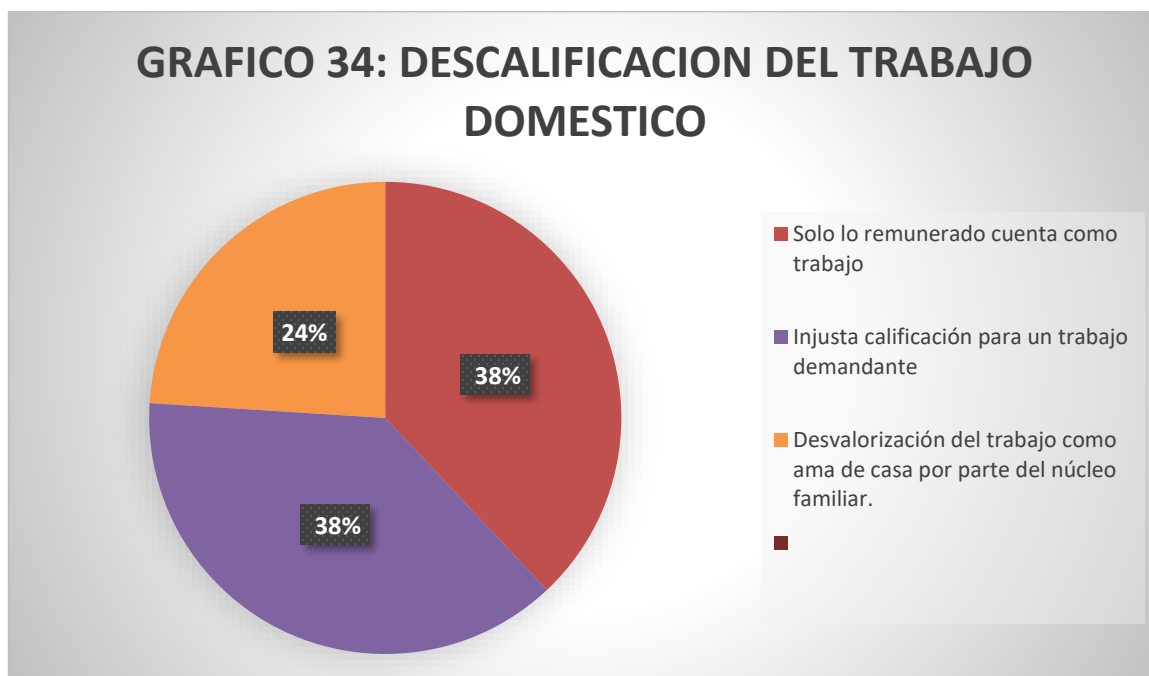
**Gráfico 33 :** Dentro de los conflictos a los que se enfrenta la mujer ama de casa en las funciones laborales realizadas dentro del hogar se encuentran, las limitaciones económicas y superación personal 34% ya que al verse vulnerable la familia ante la falta de algunos recursos fundamentales dentro del hogar, son ocasión de estrés o angustia el 30 % exceso de trabajo , 26% falta de cooperación y apoyo y el 10% labores rutinarias



**Pregunta 34 :** Personalmente qué opina de la frase “no trabaja, es ama de casa”.

**TABLA 34: DESCALIFICACION DEL TRABAJO DOMESTICO**

Indicadores	Total	Porcentaje
Solo lo remunerado cuenta como trabajo	19	38%
Injusta calificación para un trabajo demandante	19	38%
Desvalorización del trabajo como ama de casa por parte del núcleo familiar.	12	24%
TOTAL	50	100%

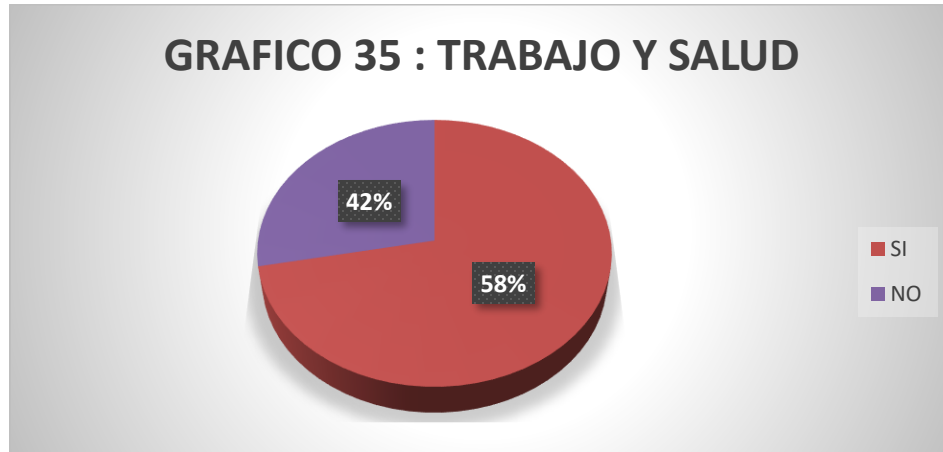


**Gráfico 34 :** Dicho grafico expone la realidad a la que muchas mujeres se enfrenta y cuya frase no necesariamente proviene del entorno externo del hogar, sino que también puede provenir de la familia misma. Del total de entrevistadas el 76% la considera una frase Injusta ya que no mide lo demandante del trabajo y se descalifica cualquier esfuerzo, por la razón de no recibir una remuneración monetaria, así mismo el 24 % lo consideran como una desvalorización al trabajo no solo de una madre sino de una mujer.

**Pregunta 35 :** ¿Considera que el trabajo que realiza repercute en su salud personal?

**TABLA 35 : TRABAJO Y SALUD**

Indicadores	Total	Porcentaje
SI	29	58%
NO	21	42%
TOTAL	50	100%



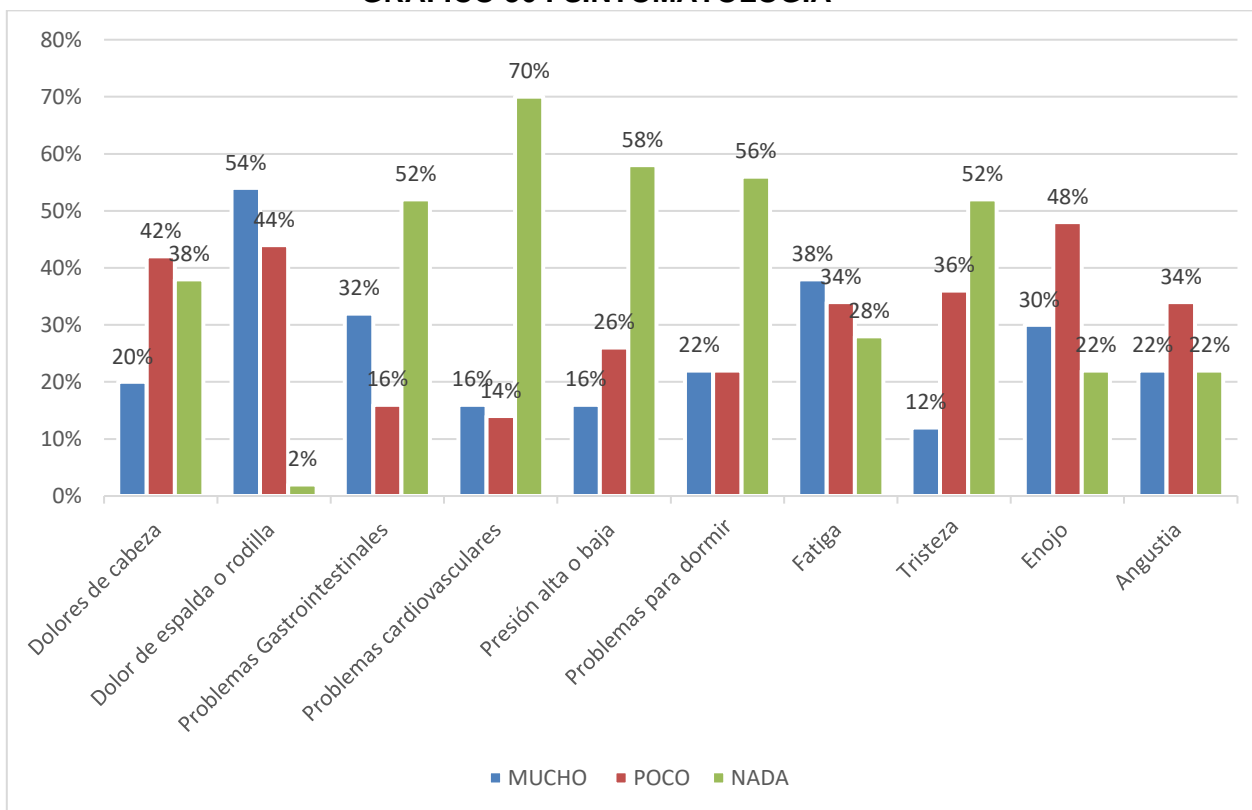
**Gráfico 35:** En base a los resultados obtenidos se observa que de la población entrevistada, un total del 58 % de las mujeres amas de casa, consideran que el trabajo realizado si influye en su estado de salud, mientras que el 42 % considera que no. Es decir, ya sea de manera directa o indirecta las diferentes actividades que ejecuta la mujer ama de casa, pueden llegar a influir con el pasar del tiempo en el estado de salud de las mismas.

**Pregunta 36:** A continuación, se le presenta una serie de síntomas, Marque con una x cada uno de los indicadores, señalando la frecuencia con la que se presentan, sea mucho, poco o nada.

**TABLA 36 : SINTOMATOLOGIA**

Indicador	Mucho	Porcentaje	Poco	Porcentaje	Nada	Porcentaje
Dolores de cabeza	10	20%	21	42%	19	38%
Dolor de espalda o rodilla	27	54%	22	44%	1	2%
Problemas Gastrointestinales	16	32%	8	16%	26	52%
Problemas cardiovasculares	8	16%	7	14%	35	70%
Presión alta o baja	8	16%	13	26%	29	58%
Problemas para dormir	11	22%	11	22%	28	56%
Fatiga	19	38%	17	34%	14	28%
Tristeza	6	12%	18	36%	26	52%
Enojo	15	30%	24	48%	11	22%
Angustia	11	22%	17	34%	22	22%

**GRAFICO 36 : SINTOMATOLOGIA**



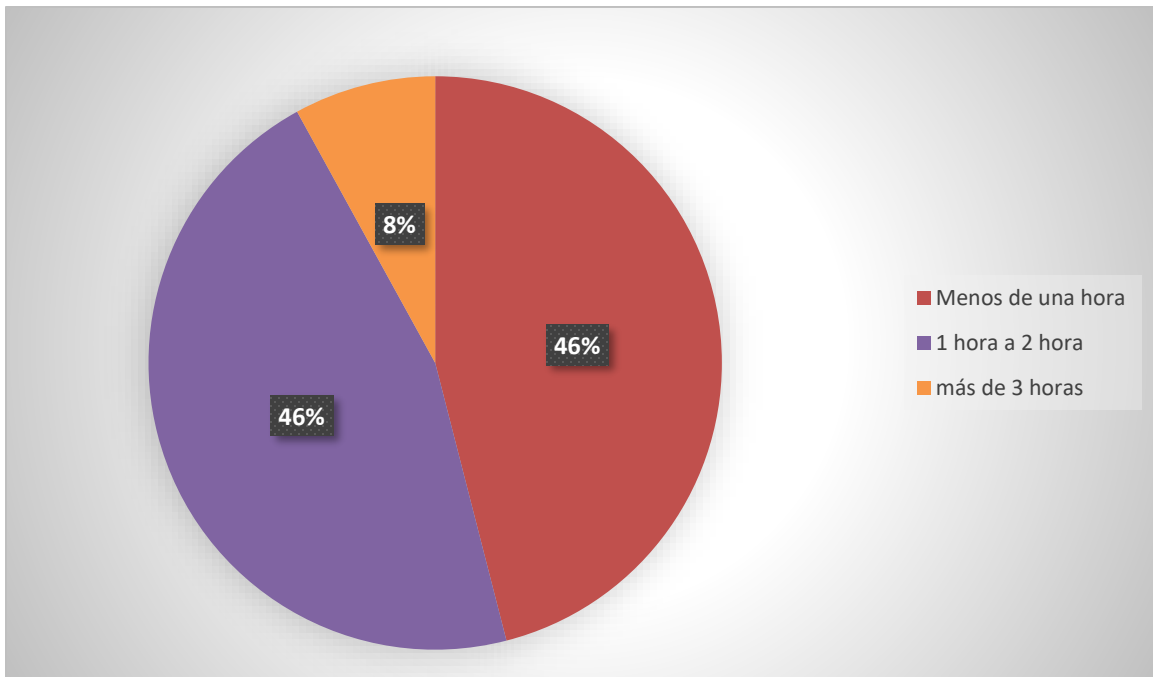
En continuidad con el grafico N.º 35 , **el grafico Nª 36** presenta los principales síntomas físicos que pueden llegar a presentarse en la mujer ama de casa , como consecuencia de las diversas actividades que ejecuta ; de entre la sintomatología con una ponderación por arriba de la media 54% se observa que son los dolores de espalda y rodillas los que suelen manifestarse con mayor frecuencia ; de entre la sintomatología que probablemente se manifieste pero no de manera frecuente son el Enojo 48% y los dolores de cabeza con un 44% , finalmente los síntomas que no son frecuentes y que probablemente su manifestación varíen según las diferentes etapas de los hijos o la misma edad de la mujer se encuentran problemas cardiovasculares 70% , presión alta o bajo 58% , problemas para dormir 56 % , tristeza 52% y problemas gastrointestinales 52% .

**Pregunta 37** ¿Cuánto tiempo en promedio dedica a su cuidado e higiene personal?

**Tabla 37 : AUTOCUIDADO**

Indicadores	Total	Porcentaje
Menos de una hora	23	46%
1 hora a 2 hora	23	46%
más de 3 horas	4	8%
Total	50	100%

**GRAFICO 37 AUTOCUIDADO**

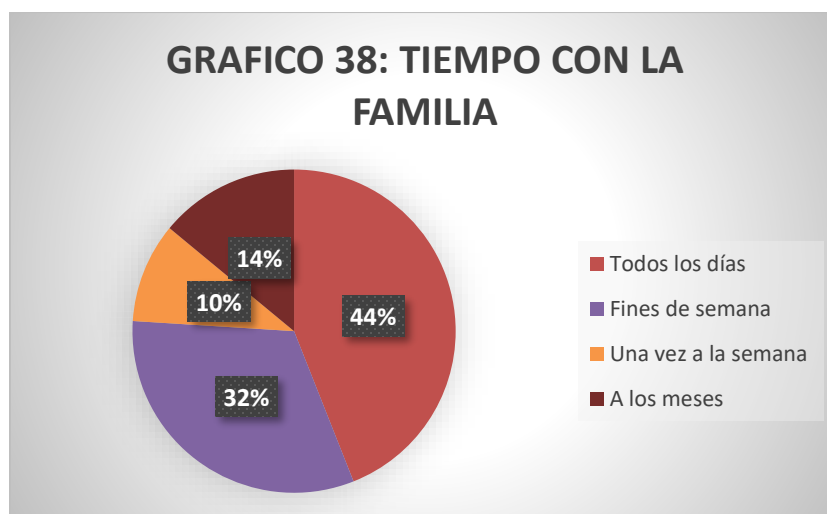


**Gráfico 37** : La mujer al momento de ejercer la maternidad, comienza a priorizar a los hijos por sobre su propio cuidado, ello lo argumentan los resultados de las mujeres entrevistadas ya que alrededor de un 92% expresa que el cuidado personal se reduce entre menos de una hora y dos horas y solo el 8% más de tres horas , la administración del tiempo se enfoca en lo otros y se reduce para si mismo.

**Pregunta 38 :** Así como dedica tiempo a su familia ¿cuánto tiempo le dedica su familia a usted?

**TABLA 38 : TIEMPO CON LA FAMILIA**

Indicadores	Total	Porcentaje
Todos los días	22	44%
Fines de semana	16	32%
Una vez a la semana	5	10%
A los meses	7	14%
Total	50	100%



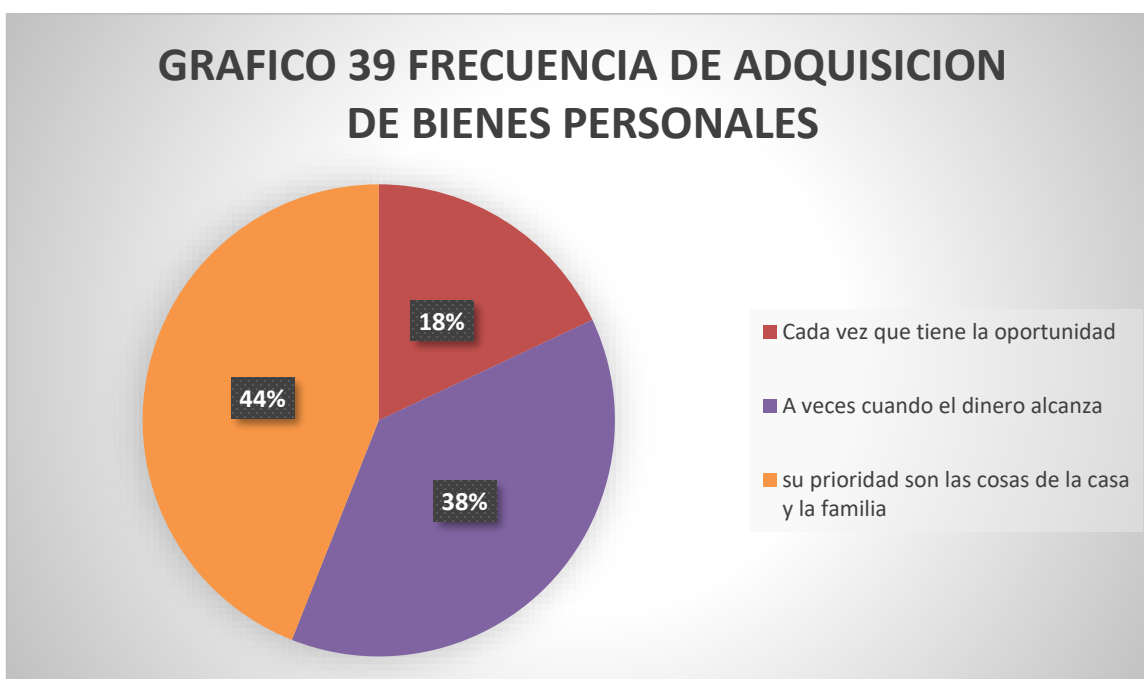
**Gráfico 38 :** En el día a día la mujer ama de casa enfoca su trabajo y actividades en los hijos y la pareja; volviéndose importante la retribución que la misma familia brinda a las actividades realizadas, el 44 % de las mujeres entrevistadas manifiestan que la dedicación que reciben de su familia es de todos los días , el 32% los fines de semana , un 10 % una vez a la semana y el 14% a los meses .

Es de recalcar que la retribución es manifestada por gestos afectivos abrazos, regalos , paseos , convivencia familia .

**Pregunta 39** ¿Con que frecuencia suele adquirir cosas de uso personal, que no sean para su familia o el hogar?

**TABLA 39 : FRECUENCIA DE ADQUISICION DE BIENES PERSONALES**

Indicadores	Total	Porcentaje
Cada vez que tiene la oportunidad	9	18%
A veces cuando el dinero alcanza	19	38%
su prioridad son las cosas de la casa y la familia	22	44%
Total	50	100%



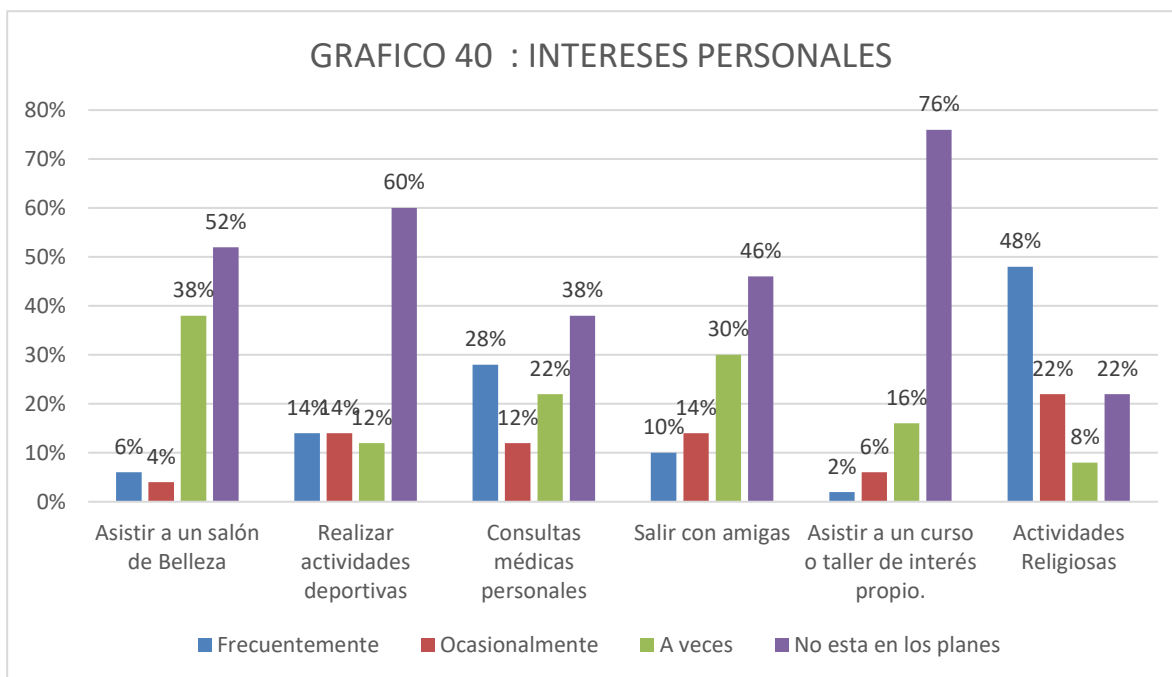
En relación **al gráfico 39**, se observa que en un alto porcentaje el 44 % de las madres amas de casa , antepone sus propias necesidades a las de su familias , mientras que un 38 % argumenta que la adquisición de bienes propios lo hacen eventualmente siempre y cuando el dinero alcance , mientras que solo un 18 % de la población , determina que su nivel de adquisición es con mayor frecuencia.

**Pregunta 40:** De las siguientes actividades que se le presentan, señale con una X la frecuencia con la que las realiza; sea Frecuentemente ( todos los días ) , Ocasionalmente , ( una o dos veces a la semana ) , A veces ( una o dos veces al mes ) , Tal vez más adelante ( no está en su planificación por el momento )

**Tabla 40: ACTIVIDADES RECREATIVAS**

<b>Nª</b>	<b>Indicador</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>%</b>	<b>Ocasionalmente</b>	<b>%</b>	<b>A veces</b>	<b>%</b>	<b>Tal vez mas adelante</b>	<b>%</b>
1	<b>Asistir a un salón de Belleza</b>	3	6%	2	4%	19	38%	26	52%
2	<b>Realizar actividades deportivas</b>	7	14%	7	14%	6	12%	30	60%
3	<b>Consultas médicas personales</b>	14	28%	6	12%	11	22%	19	38%
4	<b>Salir con amigas</b>	5	10%	7	14%	15	30%	23	46%
5	<b>Asistir a un curso o taller de interés propio.</b>	1	2%	3	6%	8	16%	38	76%
6	<b>Actividades Religiosas</b>	24	48%	11	22%	4	8%	11	22%





**Gráfico 40** : Las actividades personales de las amas de casa se miran postergadas por actividades que se relaciona mayormente a la convivencia con la familia , tal y como se observa en el grafico ; del total de las entrevistadas en la opción asistir a un salón de belleza , el 6% menciona que lo realizan con frecuencia , un 4% que ocasionalmente , 38% a veces y el 52% no está en los planes, un porcentaje similar se menciona con actividades deportivas donde el 14% expresa realizarlas de manera frecuente y ocasional , un 12% a veces y el 60% no está en los planes ; en el caso de las consultas medica se observa una variante en la cual se presta mayor atención sin embargo sigue sin ser una prioridad en la vida personal de las amas de casa ya que el 28% asiste con frecuencia , un 12% ocasionalmente , el 22% a veces y el 38% no está en los planes , así mismo en programar salida con amigas , vecinas o conocidas el 10% lo realizan de manera frecuente , un 14% ocasionalmente , el 30% a veces y 46% no está en los planes ; es importante hacer mención que el desarrollo profesional o de nuevo aprendizaje es una de las actividades que no se encuentra en los planes a corto plazo de las mujeres amas de casa , ya que el 76% hizo mención que por el momento no es prioridad , el 16% a veces , un 6 % ocasionalmente y solo el 2 % es frecuente.

Finalmente, en lo que respecta a actividades religiosas se observa que el 48% lo realiza de manera frecuente, el 22 % ocasionalmente , 8 % a veces y 22 % no está en los planes de lo cual por ser la iglesia una entidad en la cual se acostumbra a asistir en familia es una actividad de prioridad.

### 6.3 Vaciado De Resultados Prueba Psicométrica ¿Cuánto Estrés Tengo?

A continuación, se describe cada uno de los indicadores bajo los cuales se ha realizado el vaciado de los resultados de la prueba psicométrica ¿cuánto estrés tengo? De Milgosa.

**Persona:** Numero de persona de la población en estudio que realizo la prueba psicométrica denominado Inventario de estrés ¿cuánto estrés tengo?

**Edad:** Número de años de la población en estudio que llevo a cabo la prueba psicométrica denominada Inventario de estrés ¿cuánto estrés tengo?

**Nª Hijos:** Cantidad de Hijos que actualmente conviven con la población en estudio.

**Ámbito Mayor:** Nombre del Ámbito de los 6 que evalúa la prueba psicométrica Inventario de estrés ¿cuánto estrés tengo? Cuya ponderación es superior a las otras.

**Puntaje:** Ponderación Numérica del ámbito que se muestra superior sobre los otros que la prueba de inventario de estrés evalúa.

**Ámbito Menor:** Nombre del Ámbito de los 6 que evalúa la prueba psicométrica Inventario de estrés ¿cuánto estrés tengo? Cuya ponderación es inferior a las otras.

**Puntaje:** Ponderación Numérica del ámbito que se muestra inferior sobre los otros que la prueba de inventario de estrés evalúa.

**Zona de estrés:** Interpretación que la prueba Psicométrica ¿cuánto estrés tengo? Según la sumatoria de los 6 ámbitos que evalúa.

**Puntaje Total:** Sumatoria de los 6 ámbitos que se evalúan en la prueba psicométrica ¿cuánto estrés tengo?

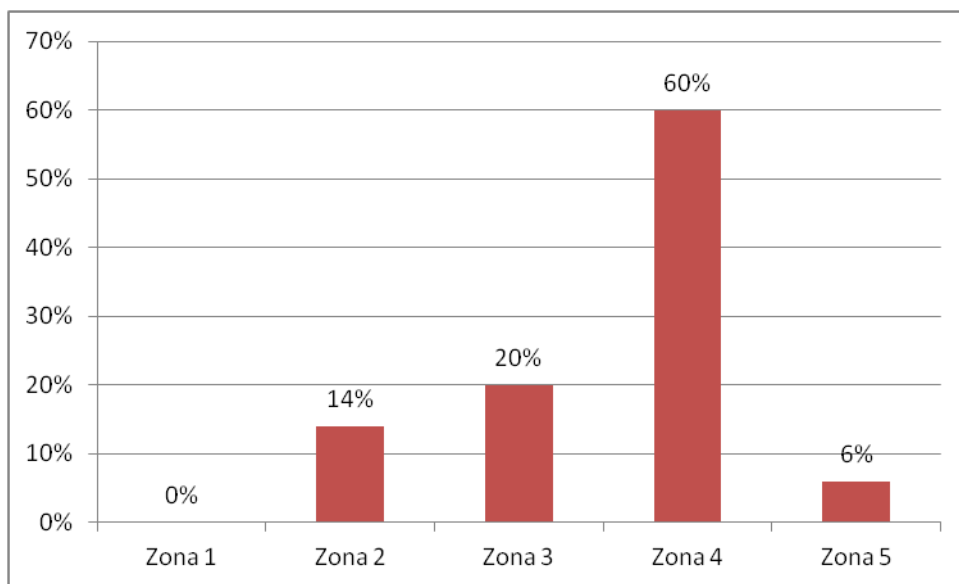
## POBLACION MUJERES CON TRABAJO REMUNERADO

<i>Persona</i>	<i>Edad</i>	<i>Nª hijos</i>	<i>Ámbito Mayor</i>	<i>Puntaje</i>	<i>Ámbito Menor</i>	<i>puntaje</i>	<i>Zona de Estrés</i>	<i>Puntaje total</i>
1	22	1	Trabajo	24	Ambiente	14	Zona 4	133
2	25	2	Trabajo	28	Relaciones	13	Zona 4	130
3	24	1	Relaciones	25	Ambiente	16	Zona 4	120
4	27	1	Trabajo	27	Personalidad	17	Zona 4	126
5	30	2	Trabajo	23	Ambiente	9	Zona 4	120
6	33	3	Síntomas	23	Trabajo	13	Zona 4	119
7	35	2	Relaciones	31	Ambiente	16	Zona 4	140
8	26	2	Trabajo	33	Personalidad	12	Zona 4	135
9	40	3	Trabajo	27	Relaciones	17	Zona 4	125
10	29	1	Trabajo	32	Ambiente	9	Zona 4	130
11	31	1	Trabajo	25	Personalidad	11	Zona 4	132
12	33	2	Trabajo	35	Personalidad	12	Zona 4	140
13	38	2	Personalidad	25	Trabajo	18	Zona 4	136
14	37	2	Trabajo	31	Ambiente	17	Zona 4	141
15	25	1	Trabajo	28	Personalidad	13	Zona 4	132
16	24	1	Trabajo	21	Ambiente	11	Zona 3	91
17	23	1	Trabajo	23	Personalidad	19	Zona 4	132
18	22	1	Síntomas	19	Personalidad	9	Zona 3	97
19	21	1	Trabajo	24	Relaciones	19	Zona 4	127
20	27	2	Relaciones	27	Trabajo	13	Zona 4	132
21	29	1	Trabajo	24	Ambiente	13	Zona 4	121

<b>22</b>	40	3	Estilo de vida	32	Ambiente	20	Zona 5	147
<b>23</b>	34	2	Estilo de vida	27	Personalidad	14	Zona 4	123
<b>24</b>	32	1	Trabajo	28	Síntomas	14	Zona 4	128
<b>25</b>	45	12	Relaciones	22	Ambiente	7	Zona 3	87
<b>26</b>	27	1	Trabajo	33	Síntomas	17	Zona 5	145
<b>27</b>	34	1	Trabajo	35	Estilo de Vida	24	Zona 5	149
<b>28</b>	32	2	Trabajo	24	Relaciones	8	Zona 3	90
<b>29</b>	27	1	Ambiente	19	Síntomas	12	Zona 3	102
<b>30</b>	24	1	Estilo de vida	14	Relaciones	5	Zona 2	65
<b>31</b>	31	1	Trabajo	19	Relaciones	8	Zona 3	114
<b>32</b>	33	2	Trabajo/Estilo de vida	35	Síntomas	17	Zona 4	132
<b>33</b>	25	1	Trabajo	29	Relaciones	15	Zona 4	140
<b>34</b>	29	1	Trabajo	27	Personalidad	15	Zona 3	115
<b>35</b>	23	1	Estilo de vida	24	Personalidad	14	Zona 3	105
<b>36</b>	21	1	Trabajo	32	Síntomas	12	Zona 4	131
<b>37</b>	27	1	Estilo de vida	19	Relaciones	8	Zona 2	70
<b>38</b>	29	2	Estilo de vida	17	Síntomas	9	Zona 2	65
<b>39</b>	30	2	Trabajo	27	Síntomas	12	Zona 4	125
<b>40</b>	41	3	Trabajo	21	Estilo de vida	12	Zona 3	99
<b>41</b>	31	1	Estilo de vida	30	Relaciones	12	Zona 3	114
<b>42</b>	33	2	Ambiente	19	Síntomas	7	Zona 2	70
<b>43</b>	34	2	Estilo de Vida/Trabajo	36	Síntomas	21	Zona 4	140
<b>44</b>	21	1	Trabajo	27	Personalidad	17	Zona 4	125
<b>45</b>	27	1	Estilo de vida	15	Relaciones	8	Zona 2	62

46	29	1	Estilo de vida	27	Ambiente	7	Zona 2	69
47	31	1	Relaciones	29	Síntomas	15	Zona 4	130
48	36	2	Estilo de vida/Relaciones	25	Síntomas	19	Zona 4	127
49	38	2	Estilo de vida	27	Ambiente	13	Zona 4	132
50	28	1	Trabajo	17	Ambiente	5	Zona 2	60

ZONA	TOTAL	PORCENTAJE	COLOR	SIGNIFICADO
Zona 1	0	0%		Necesita poner un poco de chispa en su vida para alcanzar los logros que esperan de su capacidad.
Zona 2	7	15%		Disfruta de un nivel bajo de estrés. Esto puede deberse a una naturaleza tranquila y apacible acompañada de un ambiente favorable.
Zona 3	10	20%		La mayoría de las personas se encuentra en este nivel. A veces hay tensiones y otras veces momentos de relajación
Zona 4	30	60%		Se considera elevado el nivel de estrés. Se está recibiendo un aviso claro y contundente de peligro. Se deben examinar cuidadosamente cada uno de los ámbitos de su vida, con el fin de ver qué problemas necesitan solución más urgente. Es momento de prevenir trastornos psicológicos mayores.
Zona 5	3	5%		Se encuentra en un grupo reducido de personas muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata.



**Gráfica Zona de Estrés :** El inventario de estrés de Melgosa (1994) Explora seis grandes ámbitos que abonan datos considerables en el proceso de investigación, los cuales son: **1) estilo de vida**, donde se indaga sobre las actividades de ocio, alimentación y salud física, y posible consumo de bebidas alcohólicas; **2) ambiente**, sondea sobre la cantidad de personas con las que vive en su hogar, así como la infraestructura interna y externa; **3) síntomas**, aquellos que posiblemente estén afectando su vida cotidiana, como dolores de cabeza, abdominales (digestiones), zona lumbar, alergias, reacción de la memoria, insomnio, sudoración y desequilibrio emocional; **4) empleo/ocupación**, donde se indaga la forma en que desarrollan las actividades cotidianas y la influencia de la posible sobrecarga laboral; **5) relaciones**, se conoce la intensidad y la forma en que se relaciona tanto en el ambiente laboral, social y familiar; y finalmente, **6) personalidad** se evidencia la satisfacción y los intereses individuales. Al contabilizar cada uno de los ámbitos, se obtiene un dato general que, por consiguiente, permite ubicarlos en diversas zonas; dentro de las cuales el 100% de la población investigada se desglosa de la siguiente manera: el 0% pertenece a la zona 1, considerando un nivel de estrés pobre, mientras que el 15% se ubica en la zona 2, calificado como un estrés bajo, el 20% corresponde a la zona 3 denominado como estrés normal, el 60% a la zona 4 que es un estrés elevado y un 5% en la zona 5 como un nivel de estrés de alto riesgo. En resumen, se puede decir que las mujeres laboralmente activas en base a la población y muestra en estudio presentan niveles de estrés calificados mayormente en un nivel elevado, el cual se ve influenciado directamente por factores como el trabajo, síntomas, relaciones y estilo de vida.

## POBLACION MUJERES AMAS DE CASA

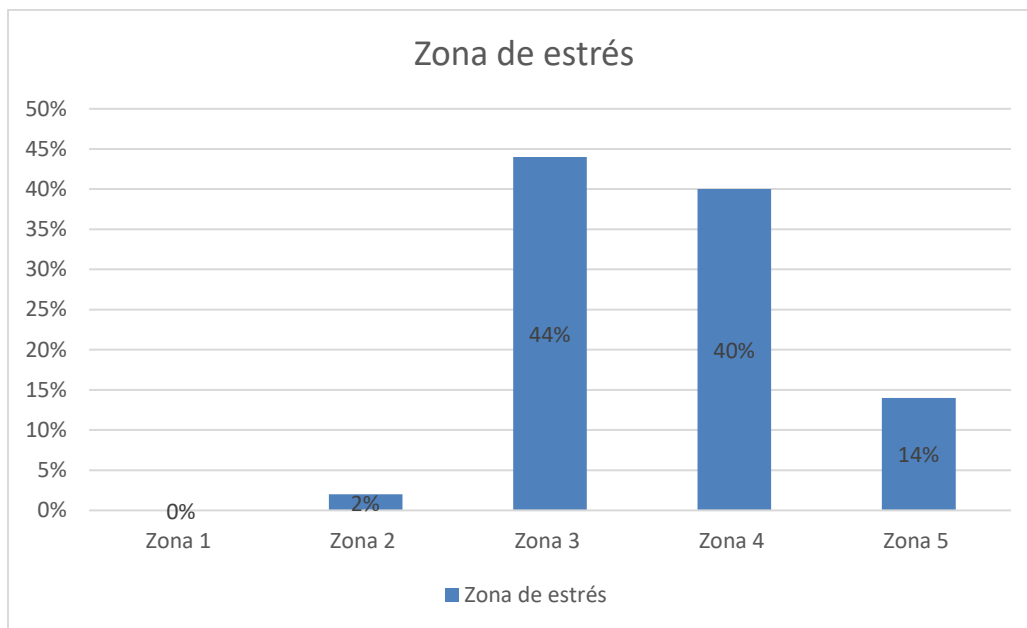
<i>Persona</i>	<i>Edad</i>	<i>Nª hijos</i>	<i>Ámbito Mayor</i>	<i>Puntaje</i>	<i>Ámbito Menor</i>	<i>puntaje</i>	<i>Zona de Estrés</i>	<i>Puntaje total</i>
1.	40	3	Síntomas	24	Relaciones	18	Zona 4	135
2	38	2	Ambiente	28	Trabajo	14	Zona 4	133
3	54	2	Relaciones/personalidad	23	Síntomas/trabajo	14	Zona 4	119
4	51	4	Personalidad	23	Trabajo	14	Zona 4	125
5	57	3	Relaciones	25	Síntomas	7	Zona 4	118
6	61	3	Síntomas/relaciones	26	Trabajo/personalidad	14	Zona 4	127
7	46	3	Ambiente	34	Síntomas	13	Zona 5	157
8	39	2	Estilo de vida / relaciones	27	Trabajo	10	Zona 4	132
9	53	4	Estilo de vida	24	Relaciones	18	Zona 4	123
10	47	4	Personalidad	32	Trabajo	9	Zona 4	131
11	51	2	Trabajo / personalidad	25	Síntomas	18	Zona 4	136
12	43	4	Trabajo	35	Estilo de Vida	15	Zona 5	155
13	57	2	Síntomas/Pers onalidad	26	Ambiente/trabajo	14	Zona 4	133
14	48	5	Estilo de Vida	23	Relaciones	15	Zona 4	122
15	45	5	Ambiente	27	Trabajo	15	Zona 4	135
16	28	3	Estilo de vida	30	Relaciones	16	Zona 5	161
17	40	6	Personalidad	24	Ambiente/síntomas	17	Zona 4	128
18	50	3	Personalidad	15	Síntomas/trabajo	11	Zona 3	86
19	45	3	Estilo de vida	21	Síntomas	8	Zona 3	103
20	60	1	Relaciones	25	Ambiente	5	Zona 3	98
21	29	2	Ambiente	21	Trabajo	3	Zona 3	80
<b>22</b>	35	3	Estilo de vida	25	Trabajo	9	Zona 3	115

<b>23</b>	38	5	Estilo de vida	22	Trabajo	9	Zona 3	85
<b>24</b>	45	1	Ambiente / síntomas	23	Personalidad	3	Zona 3	103
<b>25</b>	52	1	Relaciones	22	Ambiente	7	Zona 3	87
<b>26</b>	32	2	Relaciones	31	Síntomas	13	Zona 4	144
<b>27</b>	32	3	Trabajo	32	Estilo de Vida	20	Zona 5	159
<b>28</b>	34	2	Ambiente	24	Relaciones	8	Zona 3	90
<b>29</b>	49	1	Ambiente	26	Trabajo	17	Zona 5	148
<b>30</b>	28	1	Estilo de vida	15	Trabajo	5	Zona 2	65
<b>31</b>	54	3	Estilo de Vida	24	Ambiente	10	Zona 3	116
<b>32</b>	56	2	Personalidad	30	Trabajo	10	Zona 4	125
<b>33</b>	25	1	Síntomas	29	Relaciones	10	Zona 4	130
<b>34</b>	40	2	Ambiente	27	Personalidad	18	Zona 3	110
<b>35</b>	23	1	Estilo de vida	20	Trabajo	11	Zona 3	100
<b>36</b>	45	3	Personalidad	30	Síntomas	14	Zona 4	135
<b>37</b>	20	2	Trabajo	35	Relaciones	20	Zona 5	148
<b>38</b>	39	3	Estilo de vida	30	Trabajo	23	Zona 5	150
<b>39</b>	50	4	Ambiente	28	Síntomas	16	Zona 4	122
<b>40</b>	43	2	Relaciones	19	Síntomas	10	Zona 3	97
<b>41</b>	32	4	Estilo de vida	30	Relaciones	22	Zona 5	145
<b>42</b>	43	2	Ambiente	15	Trabajo	7	Zona 3	99
<b>43</b>	28	2	Trabajo	36	Síntomas	25	Zona 5	150
<b>44</b>	50	1	Ambiente	22	Trabajo	10	Zona 3	118
<b>45</b>	41	3	Personalidad	15	Relaciones	8	Zona 3	89
<b>46</b>	21	1	Trabajo	28	Ambiente	12	Zona 3	100



47	33	5	Relaciones	29	Síntomas	15	Zona 4	130
48	34	4	Relaciones	25	Estilo de vida	12	Zona 3	112
49	29	3	Estilo de vida	20	Trabajo	10	Zona 3	106
50	24	1	Trabajo	24	Ambiente	11	Zona 3	100

ZONA	TOTAL	PORCENTAJE	COLOR	SIGNIFICADO
Zona 1	0	0%		Necesita poner un poco de chispa en su vida para alcanzar los logros que esperan de su capacidad.
Zona 2	1	2%		Disfruta de un nivel bajo de estrés. Esto puede deberse a una naturaleza tranquila y apacible acompañada de un ambiente favorable.
Zona 3	22	44%		La mayoría de las personas se encuentra en este nivel. A veces hay tensiones y otras veces momentos de relajación
Zona 4	20	40%		Se considera elevado el nivel de estrés. Se está recibiendo un aviso claro y contundente de peligro. Se deben examinar cuidadosamente cada uno de los ámbitos de su vida, con el fin de ver qué problemas necesitan solución más urgente. Es momento de prevenir trastornos psicológicos mayores.
Zona 5	7	14%		Se encuentra en un grupo reducido de personas muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata.



**Gráfica :** El inventario de estrés de Melgosa (1994) Explora seis grandes ámbitos que abonan datos considerables en el proceso de investigación, los cuales son: **1) estilo de vida**, donde se indaga sobre las actividades de ocio, alimentación y salud física, y posible consumo de bebidas alcohólicas; **2) ambiente**, sondea sobre la cantidad de personas con las que vive en su hogar, así como la infraestructura interna y externa; **3) síntomas**, aquellos que posiblemente estén afectando su vida cotidiana, como dolores de cabeza, abdominales (digestiones), zona lumbar, alergias, reacción de la memoria, insomnio, sudoración y desequilibrio emocional; **4) empleo/ocupación**, donde se indaga la forma en que desarrollan las actividades cotidianas y la influencia de la posible sobrecarga laboral; **5) relaciones**, se conoce la intensidad y la forma en que se relaciona tanto en el ambiente laboral, social y familiar; y finalmente, **6) personalidad** se evidencia la satisfacción y los intereses individuales.

Al contabilizar cada uno de los ámbitos, se obtiene un dato general que, por consiguiente, permite ubicarlos en diversas zonas ; dentro de las cuales el 100% de la población investigada se desglosa de la siguiente manera: el 0% pertenece a la zona 1, considerando un nivel de estrés pobre , mientras que el 2% se ubica en la zona 2 , calificado como un estrés bajo, el 44% corresponde a la zona 3 denominado como estrés normal , el 40% a la zona 4 que es un estrés elevado y un 17% en la zona 5 como un nivel de estrés de alto riesgo . En resumen, se puede decir que las mujeres laboralmente activas en base a la población y muestra en estudio presentan niveles de estrés calificados entre un rango normal y un rango elevado y los cuales se ven influenciados principalmente por factores como estilo de vida y ambiente.

#### 6.4 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

El proceso de análisis e interpretación de resultados ha llevado una secuencia de 3 pasos; el primero de ellos ha sido la aplicación de una entrevista, previamente validada, a mujeres laboralmente activas, este instrumento constaba de 23 ítems, a través de los cuales se buscaba evaluar condiciones laborales y equilibrio vida-trabajo. Entre los hallazgos más significativos luego de entrevistar a 50 mujeres que cumplían con los requisitos de ser madres y estar laborando actualmente, se puede mencionar que todas debieron completar la educación media y algunas inclusive han tenido que realizar estudios universitarios o de post grado para lograr tener un trabajo remunerado, asimismo, la mayoría de ellas tienen más de un año de laborar para la misma institución, lo que les permite responder con propiedad a las interrogantes planteadas más adelante.

De igual forma, se pudo identificar que el factor que determinó la decisión de tomar el trabajo actual fue el salario que las diferentes posiciones a las que pertenecen ofrecía, dejando de lado temas como horarios o cercanía al lugar de residencia o inclusive superación personal, puesto que varias de ellas, aunque culminaron una carrera universitaria, se encuentran trabajando en el rubro de “call center” debido a que en esta industria pueden obtener una remuneración un poco mayor que la que les ofrecen en trabajos de sus áreas de estudio, sin embargo, a pesar de que varias no se encuentran desempeñando los trabajos para los cuales se especializaron, la gran mayoría se encuentra satisfecha con la decisión tomada, lo cual va directamente ligado a que de la misma forma gran parte de ellas califican el ambiente laboral como agradable y solo un porcentaje mínimo como neutro; este punto se ve reforzado con lo cuestionado en las preguntas 10, 11 y 12, donde se les pide que evalúen su relación con su jefe/superior y compañeros de trabajo y que tan comfortable es el puesto de trabajo. En ambas interrogantes ligadas a las relaciones interpersonales, la gran mayoría calificó estas relaciones como muy buenas o buenas, dejando a un porcentaje mínimo que las calificó como neutras, lo mismo con la interrogante ligada al puesto de trabajo, la gran mayoría está de acuerdo o muy de acuerdo con que son confortables.

Es importante mencionar que al indagar sobre los estados de ánimo antes, durante y después de la jornada laboral, casi la mitad de ellas establece que desde antes de ir al trabajo ya se encuentran bastante ocupadas e incluso algunas mencionan que con estrés y retos, por otra parte, al ya estar laborando, el patrón se repite, la gran mayoría se encasilla entre sentirse ocupada, estresada y con retos, dejando así a un porcentaje mínimo con sensación de estar siendo positivo o sentirse motivado; en cuanto a cómo se sienten luego de su jornada laboral, la mayor parte del grupo expuso que cansancio y estrés es lo que más predomina en ellas. Como se puede notar, estrés es el indicador que se repite en muchas tanto antes, como durante y después de la jornada laboral. Este punto se encuentra directamente ligado con el evaluado en la pregunta 9, ya que en este ítem se puede ver como arriba de la mitad de las entrevistadas acepta que tiende a sobrecargarse con más obligaciones de las que le corresponden.

Lo cual incide directamente en que un gran porcentaje de las entrevistadas manifieste que al finalizar su día laboral, se sientan agotadas física y mentalmente, lo cual se refleja en que experimentan en gran medida sintomatologías como dolores de espalda y rodilla, dolores de cabeza y sensación de fatiga, mientras que en moderada medida, síntomas como problemas gastrointestinales (gastritis especialmente), siempre dolor de espalda y rodilla por el tipo de trabajo que realizan y las largas horas que pasan sentadas y sensación de enojo. Finalmente, la sintomatología que menos se presenta son presión alta o baja, problemas gastrointestinales y problemas para conciliar el sueño; estos aspectos fueron evaluados en la pregunta 14.

Sin embargo, a pesar de los estados de ánimo anteriormente expuestos, la sintomatología y la sobrecarga laboral que muchas de ellas se auto imponen, todas coinciden con que la empresa ofrece flexibilidad en temas de permiso para emergencias y eventualidades y de igual forma, manejan políticas que benefician a la mujer tales como: permisos de maternidad, algunas de ellas, según la posición que tiene en la empresa manifiestan que durante la maternidad han recibido el 100% de su salario y no solo la parte que corresponde al Seguro

Social, asimismo, uso de lactario posterior al regreso del descanso post natal, realización de actividades en las cuales se puede llevar a hijos y demás miembros de la familia y si bien a la fecha no cuentan con una guardería o sala cuna dentro de la institución, si cuentan con descuentos en kínder o guarderías que se encuentran en los alrededores de la empresa; estos beneficios han sido de gran ayuda para muchas mujeres luego de convertirse en madres.

Otro punto que abona al bienestar de las mujeres y resto de empleados en la institución es el hecho que en la empresa tienden a hacer actividades recreativas/motivacionales, lo cual fue confirmado por la totalidad de ellas, entre las actividades que mencionan que realizan están: juegos dentro de los pisos de operaciones, realización de trivias en línea, rifas y en ocasiones regalan a todos algo de comer dulce o salado, especialmente en las festividades.

Por otra parte, en cuanto a equilibrio vida-trabajo se refiere, más de la mitad expresó que no es el adecuado y que tienden a enfocarse más en su vida laboral que familiar, lo cual viene ligado al hecho que las jornadas diarias son de 10 horas en total, lo que reduce el tiempo que pasan en casa con su hijos y realizando labores domesticas. Este punto se ve reforzado en la pregunta 19, donde más de la mitad de las entrevistadas establece que en varias ocasiones su trabajo ha interferido en la realización de labores domesticas y para poder solventarlo han debido solicitar la ayuda de terceras personas de oficios domésticos. Un factor importante es que quienes mencionan que su equilibrio vida-trabajo es mejor, son aquellas mujeres cuyas edades de los hijos están arriba de los 10 años y por tanto ya son un poco más independientes e inclusive les delegan algunas de las tareas del hogar. De igual forma se puede notar que a pesar de las largas jornadas, la familia trata de adaptarse a los horarios de trabajo que las madres tienen, ya que comentan que usualmente no cancelan compromisos sino más bien los adecuan a sus espacios disponibles. Si en algún momento deben cancelar, es mayormente por tema de alguna eventualidad o aprovechar la oportunidad de trabajar tiempo extra para generar más ingresos económicos para el hogar.

No obstante, estas largas jornadas generan descontento en varias de las familias de las mujeres entrevistadas ya que arriba de la mitad comentan que en varias ocasiones han escuchado al menos un comentario del tipo: “tu casi no pasas aquí”, “casi no te vemos”, “solo cansada pasas”, “solo enojada venís”, entre otros. Algunas inclusive mencionan que aunque tratan que lo que pasa en el trabajo no les afecte, especialmente la sobrecarga laboral, es casi imposible lograr hacer una separación completa y no llevar emociones negativas a casa, las cuales son posteriormente resentidas por la familia.

En cuanto a actividades de esparcimiento se refiere, la gran mayoría comenta que si las realiza en su tiempo libre, pero al ahondar un poco más, se puede notar que las actividades que realizan son con sus familias, mas no realizan actividades para sí mismas, hay un porcentaje menor que comenta que los pocos espacios libres son utilizados para dormir y descansar únicamente , es decir se prioriza a la familia antes que su propia persona.

Como continuación del primer punto, está la aplicación de una segunda entrevista la cual consta de 18 ítem y que se aplicó a una población de 50 mujeres que cumplían con los requisitos de ser madres y amas de casa , es decir no estar laboralmente activas ,se puede mencionar que en un alto porcentaje culminó la educación media y un bajo porcentaje realizó estudios universitarios o de post grado.

Ahondando en los resultados de la investigación en el caso de la población de mujeres amas de casa se ha hecho la división en 3 aspectos 1) la dinámica de familia entorno a las actividades domésticas 2 ) el trabajo de la mujer ama de casa 3 ) consecuencias del trabajo.

A partir de ello se expone como primer aspecto de la entrevista la dinámica de la familia entorno a las actividades domésticas , de la cual es importante mencionar que la realidad de la mujer ama de casa por el rol que la sociedad ha predeterminado , hace ver que las labores que se realizan en el seno del hogar no se consideren como un trabajo , sino mas bien como un servicio , influyendo de

esta manera en el acomodamiento de la familia misma y sobrecargando así a la mujer ama de casa ; una de las principales quejas que se logró determinar es la falta de apoyo y colaboración por parte del entorno familiar ; ya que generan en la mujer sobrecarga laboral , soledad y desvalorización, sin embargo es de recalcar que en este primer aspecto a estudiar , se observó contradicción entre los ítems 26 , 27 y 28 ; y es que a pesar de que en alto porcentaje la población en estudio determino que se organizan las actividades dentro del hogar y que valorizan su trabajo , de igual manera se consideran que las actividades en su totalidad tienden a recaer sobre su persona , lo cual difiere de lo expuesto anteriormente , es por ello que se interpreta que lo que los teóricos exponen respalda los resultados obtenidos ; *la ama de casa, es considerada como “el centro del hogar”, como protagonista de una “misión” que debe cumplir del modo más perfecto posible “poniendo a contribución todas sus facultades y sobre todo el infinito amor a los suyos* , es decir la influencia de la maternidad por sobre el cuidado y servicio hacia los suyos genera el no valorizar propiamente el trabajo realizado , experimentando únicamente la sintomatología a largo plazo e incluso sentirse culpable por solicitar o requerir el apoyo de la familia.

En cuanto al segundo aspecto a evaluar en la investigación, el trabajo en el hogar al servicio de la familia que realiza la mujer ama de casa , permite determinar y conocer la esencia de lo que experimentan en su día a día.

De entre los principales conflictos se exponen las dificultades económicas y la falta de colaboración en las actividades del hogar , un elevado porcentaje de entrevistadas categorizan lo económico como origen inicial de discusiones tanto para con los hijos como con la pareja , conflictos , angustia y estrés y es que al igual que todo empleado de oficina , la necesidad de recursos para ejercer sus funciones es vital para llevar a cabo un adecuado trabajo, lo cual de igual manera ocurre en la mujer ama de casa al faltarle los recursos como alimento , víveres de primera necesidad , medicamentos para estabilización de enfermedades de su familia entre otras necesidades básicas ; en ello es de tomar en cuenta que un factor que eleva los niveles de angustia y estrés es el aspecto monetario y la

dependencia salarial que se tenga en la pareja , los cuales si no se fomentan adecuados canales de comunicación pueden incluso ser factor de la desintegración de la familia como tal .

En el factor económico es importante resaltar el interés que muchas mujeres en determinada etapa de su vida emprenden con el propósito de poder contribuir monetariamente a la estabilidad del hogar y desarrollarse en un oficio o profesión; donde es clave tener el apoyo de la pareja y la familia misma , fenómeno que en nuestra actualidad se ha ido transformando y apoyando más dicha iniciativa , ya que anteriormente y en base a los comentarios expuestos por las mujeres amas de casa , ello podía ser origen de conflicto principalmente con la pareja , por considerarlo una pérdida de tiempo.

En el caso de la falta de colaboración es importante resaltar que no hay nada mejor que realizar las actividades en equipo , aprender unos de otros , socializar , interaccionar , agilizar las actividades , un valor que en toda organización se busca fomentar , pero en la realidad de la mujer ama de casa lo refleja como un trabajo en soledad en un alto porcentaje de tiempo , con actividades que con el pasar de los años se vuelven cíclicas , rutinarias y aburridas y que en algunas ocasiones pueden hasta ser impedimentos para la superación personal ya que la ama de casa se entrega en un 100% a su familia.

Sin embargo, no todo es ocasión de dificultades en el desempeño del ama de casa ya que los resultados exponen 4 factores por los cuales involucrarse en el hogar ha beneficiado al mismo:

1. El involucramiento total en las actividades de la familia sea la educación de los hijos, conocimientos de los problemas y dificultades a los que se enfrentan en diferentes etapas etc.
2. Velar por la economía del hogar, al ser titulares de la administración económica de la casa, recae sobre la mujer funciones administrativas, permitiéndoles llevar un control de gastos y estimar aquello que es necesario o no y presidir de los servicios de empleadas domésticas.



3. Mantenimiento del ornato del hogar, la mujer decide de que manera desea mantener en este caso podría decirse su lugar de trabajo

Estos tres criterios argumentados en las respuestas de las mujeres entrevistadas donde específicamente enfatizan en que por ser madres y esposas, son mejores conecedoras de la dinámica de su familia y por ello tener la autoridad de decidir e influir en todo aquello que tenga relación con su hogar.

Culminado y no menos importante, es enfatizar en la persecución que muchas mujeres amas de casa tienen no solo por la sociedad actual sino por la misma familia ya que la realidad es que la ama de casa tiende a verse de menos por no realizar un trabajo remunerado , por la desvalorización a actividades domesticas como barrer, trapear , sacudir , las cuales no resumen sus actividades , ya que como toda madre aprende a desempeñar todas las profesiones y que a largo plazo tiende a provocar padecimientos o enfermedades que repercuten en su propia salud.

Es de tomar en cuenta que la mujer ama de casa presenta altas tendencias a restringirse en aspectos, materiales, sociales y profesionales, siendo ello un conflicto interno para sí misma, ya que el hecho de no manifestarlo no es indicio de que no desee realizar actividades recreativas para sí misma como asistir a un salón de belleza sin preocupaciones, tomarse el tiempo necesario para arreglarse ante una salida, iniciar un curso de interés etc. Los resultados demuestras que todas estas actividades quedan postergadas por el servicio a la familia.

Así mismo como tercer paso, estuvo la aplicación de una Guía de Observación tanto en el centro de trabajo Telus International como en el centro religioso sagrada familia , donde se citó a las mujeres amas de casa.

En cuanto a lo observado en el centro de trabajo, se puede mencionar que las instalaciones son sumamente amplias y confortables, cuentan con adecuada iluminación y temperatura y cada una de las trabajadoras cuenta con un espacio de trabajo ergonómico. El único punto negativo que se puede notar es que por el

tipo de trabajo en ocasiones hay demasiado ruido y fue un poco difícil la privacidad a la hora de realizar las entrevistas.

Mientras que lo observado en el centro religioso es similar a las condiciones de la empresa, contando con un amplio espacio, iluminación idónea, permite el desenvolvimiento adecuado de los feligreses, en cuanto al ruido, la variable que influyó es que la aplicación de las entrevistas se realizó en horario fuera de las actividades del centro religioso, garantizando la adecuada concentración de las entrevistadas.

Finalmente, el tercer paso consistió en la aplicación de la prueba Psicométrica: Inventario de Estrés ¿Cuánto estrés tengo? en ambas poblaciones. Los datos más relevantes obtenidos en el caso de las mujeres laboralmente activas es que casi la mitad de ellas pudo ser ubicada en zona 4 de estrés, lo que significa que tienen un nivel elevado de estrés que inclusive representa un peligro para ellas, un pequeño porcentaje se encuentra inclusive en Nivel 5, lo que significa que están muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata, dejando así a solo un pequeño grupo en Zona 2 y 3 que son considerados niveles más saludables. Cabe mencionar que los ámbitos mayores que más se repitieron fueron: Trabajo, Síntomas y Relaciones mientras que los menores: Ambiente y Personalidad.

En la población de amas de casa prevalecieron los niveles 4 y 5 considerados como niveles altos de estrés y que determinan que la mujer ama de casa no está exenta de ello, que las actividades del hogar primeramente no son fáciles y que la interacción familiar también afecta a la mujer, Cabe mencionar que los ámbitos mayores que más se repitieron fueron: Ambiente, estilo de vida y relaciones, mientras que los menores fueron Trabajo, síntomas y Personalidad.

## 6.5 DIAGNOSTICO.

Los datos obtenidos a lo largo de la investigación responden que las mujeres laboralmente activas de la empresa TELUS y mujeres amas de casa del centro religioso SAGRADA FAMILIA se ven involucradas en diversos factores que afectan su vida familiar-laboral.

Ambas poblaciones se enfrentan a conflictos tanto en su ámbito laboral como familiar , mientras que para la mujer laboralmente activa el factor económico no es ocasión de problemas , para la mujer ama de casa es uno de los principales detonadores ; así mismo la mujer laboralmente activa ejerce un desarrollo profesional y según las prestaciones que la organización brinde se desenvuelve en un clima laboral dinámico y diferente , la mujer ama de casa se enfrenta a una labor desvalorizada por la sociedad , no remunerada, cuyas funciones en su mayoría se ejercen en soledad , volviéndose cíclicas y monótonas.

Así mismo la mujer laboralmente activa se debate en el equilibrio hogar – trabajo , la ama de casa puede dedicar mayor tiempo a la familia , la mujer que trabaja hace el tiempo , pero a pesar de ello hay una alta inconformidad por parte de la familia , otros de los conflictos que surgen son las políticas o normas que las empresas puedan tener , ya que de alguna manera la ama de casa administra su tiempo en función de su familia , la mujer que labora debe coordinar y administrar el tiempo en función de la organización , teniendo que sacrificar en más de alguna ocasión , tiempo de calidad con la familia .

Una vez señalados algunos de los factores que prevalecen más en una población que en otra , se hace importante mencionar que ambas presentan conflictos en común tales como :

Estrés: En ambas poblaciones se determinó que existe un elevado nivel de agotamiento físico y emocional precedidos por estresores, en el caso de la mujer laboralmente activa, ejercer funciones de madre, esposa , empleada . En la mujer ama de casa por la falta de colaboración por parte del entorno familiar y las altas exigencias domesticas que recaen sobre su persona.

Ausencia de Actividades Recreativas: En general ambas poblaciones se esfuerzan por organizar su tiempo para lograr dar abasto con todo lo que le corresponde tanto en el trabajo como en el hogar, sin embargo, teniendo en cuenta todos los puntos ahondados se puede notar como la mujer tiende a priorizar su desempeño laboral y su familia, dejándose de lado a si misma , de igual manera ocurre en la mujer ama de casa quien al servicio completo de su familia , deja de lado su propia satisfacción tanto material como personal.

Así mismo es importante recalcar que ambas poblaciones en común experimentan altos niveles de estrés, no es factible determinar si una población prevalece sobre otra , ya que como los teóricos exponen en las diferentes investigaciones , hay sintomatología presente en ambas , siendo las únicas variables los factores detonantes de los diferentes conflictos a los que se enfrentan . por lo que se puede inferir que ambas actividades remuneradas y no remuneradas generan desgaste físico y emocional a las mujeres , dando por falsa la afirmación , culturalmente mal empleada : “ No trabaja ; es ama de Casa”.

Finalmente es importante mencionar que entre las variables que contribuyen a la presencia de los conflictos en las actividades laborales de las mujeres amas de casa son:

a) la edad de la mujer : la mujer por su condición biológica experimenta diferentes etapas en su desarrollo , factor que influye considerablemente en la percepción de los conflictos a los que se enfrente ya que entre más joven las soluciones o el ritmo de la rutina son manejables , a medida que se va avanzando en edad 50 años en adelante factores como la menopausia alteran el estado anímico , volviendo la rutina manejable que se tenía en un momento , en una rutina más cansada física y mentalmente

b) la etapa de desarrollo en que se encuentren los hijos : cada etapa del desarrollo del niño es un reto diferente , niñez , infancia , adolescencia , adultez , por lo cual los conflictos según la estructura familiar y la dinámica de familia de

cada una influye en el manejo de los mismos , variable que puede conflictuar en la edad de la mujer

c) el apoyo que se recibe por parte de la pareja o familia

d) la experiencia laboral previa o no previa que se pudo haber tenido , en la mujer laboralmente activa , la dinámica de las organizaciones puede llegar a influir en la dinámica de familia e inclusive inestabilizarla por la adaptación a los cambios , en el caso de la mujer ama de casa, es ocasión de crisis la transición de lo laboral a pasar 100% a ocupaciones meramente del hogar.

Cabe mencionar que el principal factor que incide en la conducta es evidentemente el estrés y sus variables. Por lo antes mencionado, es de gran importancia trabajar sobre la base de los temas concretos, que se detallarán en la propuesta del plan.

## CAPITULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES.

- Las mujeres madres de familia laboralmente activas como amas de casa, se enfrentan a altos niveles de estrés provocados por la sobrecarga que los conflictos laborales y familiares generan sobre ellas. Dichos niveles de estrés afectan directamente las relaciones familiares e interpersonales ya que existe una preocupación mayor por cumplir con la totalidad de obligaciones para evitar conflictos en los diferentes ámbitos de su vida, que por fomentar relaciones significativas con la familia y el entorno.
- Las mujeres madres de familia laboralmente activas como amas de casa, se enfrentan a diferentes tipos de conflictos en su cotidianidad que afectan tanto de manera intrínseca como extrínseca a su persona, las organizaciones son detonadores de conflictos en la relación tiempo -familia en el caso de la mujer laboralmente activa, mientras que la familia es el principal detonador en la mujer ama de casa
- Las principales afectaciones que se manifiestan en la mujer laboralmente activa y amas de casa se concretan en : cognitiva ante los recurrentes pensamientos de índole negativo y con contenido de insatisfacción emocional ante las necesidades de la familia y desvalorización , conductual por la presencia sintomática de patrones de estrés como fatiga , cansancio y frustración , por la convivencia y demandas de los contextos externos que requieren de su asistencia y atención ; exteriorizando también en lo emocional una serie de sintomatologías relacionados a la Ansiedad , depresión , ira , impulsividad y Autoestima

- En cuanto a las estrategias de afrontamiento se refiere, se ha podido identificar que las mujeres laboralmente activas como amas de casa utilizan como principal mecanismo de afrontamiento y según la teoría de Lazarus y Folkman las estrategias enfocadas a la emoción ; ello por la conducta que adaptan de mantener el control de las diferentes situaciones que se presentan, moldeándose a las mismas y provocando en cierta medida la sobrecarga de labores en el área de hogar como el de oficina .
- Los tipos de afectaciones que experimentan tanto madres de familia laboralmente activas como amas de casa varían según tres aspectos observables, el primero de ellos , la edad de la mujer , la edad de los hijos y el desarrollo laboral previo o no previo que se haya tenido .

## RECOMENDACIONES

- Recomendamos ejecutar y desarrollar la propuesta psicoterapéutica denominada *somos tú, yo y nosotros* en mujeres laboralmente activas y amas de casa , ya que es propuesta con grande beneficios a una población que por el rol y los estereotipos que la sociedad ha impuesto , no se le brinda la atención necesaria , cuando los estudios y la investigación actualmente realizada demuestran la necesidad primaria de atender la salud mental de mujeres madres de familia.
- Es importante fomentar la concientización tanto a nivel empresarial como familiar del desgaste emocional y físico que experimentan madres laboralmente activas y amas de casa , es por ello que es sugerible que se fomenten actividades recreativas y de esparcimiento que le permitan a la mujer tener un espacio propio.
- A las organizaciones sean de índole privado o público las motivamos a implementar programas que ayuden a las mujeres a lograr un adecuado equilibrio vida – trabajo. Asimismo, que en caso sea necesario, se facilite la ayuda psicológica a las mujeres que lo requieran , independientemente de su condición laboral , para que logren afrontar y disminuir los altos niveles de estrés que puedan llegar a presentar.
- Recomendamos que al trabajar la parte psicoterapéutica con mujeres laboralmente activas y amas de casa , se ahonde en los modelos de afrontamiento que se utilizan , para de esa forma encaminar el estilo o modelo psicoterapéutico a seguir sea individual o familiar y que las propuestas de intervención sean de alto beneficio en su desenvolvimiento en los contextos trabajo y familia.



- La investigación ha realizado variables que son importantes ahondarlas en el la realidad Salvadoreña , tales como la dinámica de la mujer madre de familia según la edad , el desarrollo de los hijos y la actividad laboral previa o no previa ; ya que son variables que hipotéticamente pueden o no alterar los niveles de conflictos tanto intrínsecos como extrínsecos en las madres de familia e influir en el grado de impacto cognitivo , conductual y emocional de las mismas.

## CAPITULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Libros

- Álzate, Ramon, Teoría del Conflicto, Universidad complutense de Madrid escuela universitaria de trabajo social. España
- Carreño Miryam , Rabazas Teresa Julio 2009 “sobre el trabajo ama de casa, reflexiones a partir del análisis de manuales de economía doméstica a *Housewife’s Work. An Exploration into Home Economics Textbooks* , Universidad Complutense de Madrid. España
- Gómez, V. (2012) Cómo perciben los hombres el estrés asociado al desempeño de sus roles y su relación con la salud. En: Arias, F. y Juárez, A. (Coords.) Agotamiento profesional y estrés. Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos. México. Universidad Autónoma de Morelos. Porrúa

### Tesis en línea

- Alvarado Solórzano, Josué Manuel; González Alvarado, Karen Rocío y Rodríguez Pacheco, Ruth Eunice (2010) *La incidencia del estrés en las relaciones familiares de los alumnos(as) de tercer ciclo del Liceo Cristiano Juan Napier de la Ciudad de Chalchuapa.*
- Hernández Menjivar, Marina Elizabeth; Meléndez Arriola, Jacqueline Ivonne y Segovia de Martínez, Blanca Evangelina (2017) *Los roles de madre-esposa y empleada. Su incidencia en los aspectos físicos y psicológicos en las mujeres trabajadoras del área administrativa de la Universidad de El Salvador.*

- Alvarado Ortiz, Erlinda de los Ángeles (2015) *El síndrome de agotamiento profesional (Burnout) y su efecto en el desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad Medica Atlacatl del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) en el año 2015.*

## Revistas

- Hernández Marroquín Roxana, Munguía Martínez, Evangelina Lizbeth, 2015 “Reconociendo el trabajo doméstico en el Salvador “, publicación UCA , IDHUCA ,San Salvador
- Ramírez, V. J. (2001) “Mujer, trabajo y estrés”. En: Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo. Vol. 1, No. 2, 58-74.

## Páginas Electrónicas

- González, I. y Lorenzo, A. (2012). Propuesta teórica acerca del estrés familiar. Revista electrónica de psicología Iztacala, 15 (2), 416-432. Disponible en <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol15num2/Vol15No2Art5.pdf>.
- Segura, R. (2015) “El efecto de los factores estresantes en las mujeres.” Alternativas en Psicología. Disponible en <http://alternativas.me/21-numero-especialde-genero-mayo-2015/89-el-efecto-de-los-factoresestresantes-en-las-mujeres>
- Torres, C. (2004) “Estrés o Burnout.” Agenda salud. Disponible en <http://www.isis.cl/temas/salud/agenda/agenda24.htm>

# ANEXOS

1. Anexo de entrevista dirigida a mujeres laboralmente activas
2. Anexo de entrevista dirigida a mujeres amas de casa
3. Anexo de guía de observación.
4. Anexos de ficha técnica del instrumento ¿cuánto estrés tengo ?
5. Propuesta de plan de intervención psicoterapéutico.

## ANEXO 1



### Universidad de el salvador Facultad de ciencias y humanidades Departamento de psicología



#### Entrevista dirigida a mujeres que laboran en la modalidad de empleo residentes de la Zona Metropolitana de San Salvador.

**Objetivo:** La presente entrevista estructurada con 23 ítems, tiene como propósito conocer la influencia de los conflictos familiares y laborales en las mujeres que laboran en la modalidad de empleo y el impacto que ocasiona a nivel cognitivo, conductual y emocional.

**Indicaciones:** A continuación, se le formularan una serie de preguntas de las cuales se le solicita de la manera más atenta brindar respuestas sinceras y claras, ya que la finalidad del presente instrumento es únicamente académica y sus respuestas son estrictamente confidenciales.

#### I. DATOS GENERALES

- **Edad:** \_\_\_\_\_
- **Estado civil actual:**  
 Casada/o  Acompañada/o.  Divorciada/o separada/o.
- **Estudios realizados:**  
 Bachillerato  Técnico 3  Universitarios. 4. Otros: \_\_\_\_\_
- **Indique su situación laboral:**  
 Ama de Casa. 2  empleo Fijo. 3  empleo temporal
- **Convive en el hogar con: (Señale las que considere).**  
 Espos/a, pareja.  Hijos.  Familia de origen.  Familia de pareja
- **Indique el número de hijos que viven con usted:**  
 Único  2- 3 hijos  4-5 hijos  más de 5 hijos  
Escriba las edades de los hijos que viven con usted \_\_\_\_\_

#### II. CONDICIONES LABORALES

1. ¿Qué tipo de estudios ha realizado para poder incorporarse al ámbito laboral?

---

---

2. ¿Cuántos años tiene laborando en esta institución?

---

3. ¿Qué la motivó a tomar este tipo de trabajo?

---

---

4. ¿Se siente satisfecha con la decisión tomada?

**Sí** \_\_\_ **No** \_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

---

5. ¿Cómo describiría su ambiente laboral?

\_\_\_ **Agradable**

\_\_\_ **Desagradable**

\_\_\_ **Neutro**

6. Mencione como se siente antes de ir a trabajar, durante su jornada laboral y luego de salir del trabajo.

Antes del trabajo	Durante el trabajo	Después del trabajo

7. Su trabajo tiene flexibilidad de horario o permisos en caso de emergencias familiares que se presenten (si su respuesta es afirmativa, mencione que tipo de alternativas le proporcionan)

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

---

---

8. ¿Su trabajo maneja políticas en las cuales se beneficie a la mujer como madre de familia?  
SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_ Si su respuesta es afirmativa, señale las que corresponda:

Permisos de maternidad

Sala cuna para hijos de los empleados

Actividades que fomenten la integración familiar.

Otras.

Especifique:

---

---

9. ¿En su experiencia diaria, tiende a recargarse con más obligaciones de las que puede cumplir? SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

10. ¿Cómo considera que es la relación con su jefe en su trabajo?

Muy buena \_\_\_\_ Buena \_\_\_\_ Neutra \_\_\_\_ Mala \_\_\_\_ Muy mala \_\_\_\_

¿Por qué?

---

---

11. ¿Cómo considera que es la relación con sus compañeros de trabajo?

Muy buena \_\_\_\_ Buena \_\_\_\_ Neutra \_\_\_\_ Mala \_\_\_\_ Muy mala \_\_\_\_

¿Por qué?

---

---

12. ¿Las condiciones de su puesto de trabajo son confortables?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Neutro

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

13. Al salir del trabajo ¿se encuentra fatigada física y mentalmente? SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

Si su respuesta es SI, detalle los síntomas de fatiga que presenta:

---

---

14. Marque con una x si el indicador está presente y señale la frecuencia con la que se vea más identificada.

Indicador	Mucho	Poco	Nada
Dolores de cabeza			
Dolor de espalda o rodilla			
Problemas Gastrointestinales			
Problemas cardiovasculares			
Presión alta o baja			
Conciliación del sueño			
Fatiga			
Tristeza			
Enojo			
Angustia			

15. ¿Realizan actividades recreativas dentro de la institución para crear un mejor ambiente laboral? **SI** \_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_

**Si su respuesta es SI, detalle que tipo de actividades y si son de su agrado:**

---



---

### III. EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO

16. ¿Considera que tiene un buen equilibrio vida – trabajo? **SI** \_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_

**Explique:**

---



---



---

17. ¿Dedica tiempo a la realización de actividades de esparcimiento? **SI** \_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_

**Si su respuesta es SI, detalle qué tipo de actividades:**

---



---

18. En alguna ocasión le ha tocado cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.

**SI** \_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_ **A VECES** \_\_\_\_\_

**Porque**

---



---



19. ¿En algún momento le ha resultado complicado atender sus obligaciones domésticas porque está constantemente atendiendo tareas relacionadas a su trabajo (contestar llamadas, revisar correos electrónicos, contestar chats de la empresa)? (si su respuesta es afirmativa, como ha solventado las actividades domésticas)

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ A VECES \_\_\_\_\_

---

---

20. Los conflictos laborales sean, exceso de trabajo, relaciones con los compañeros, acoso laboral, entre otras, ¿influyen en su estado emocional con su familia?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ A VECES \_\_\_\_\_

Porque:

---

---

21. ¿En alguna ocasión su familia le ha mostrado su desacuerdo en relación con el desarrollo de su actividad laboral y el tiempo que le dedica? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
Si la respuesta fue SI. ¿Hace cuánto? ¿De qué manera?

---

---

22. ¿Qué tipo de problemas son los que suelen preocuparle de manera constante y que influyen en su estado de ánimo y relaciones familiares/personales?  
(Señale del 1- 3 según el grado de afectación que le causan, siendo 1 el mayor grado y 3 el menor grado).

\_\_\_\_ Dificultades en el ámbito laboral (clima laboral, relaciones personales, jefes, exceso de trabajo)

\_\_\_\_ Convivencia limitada por falta de tiempo (ausencia de actividades, poco tiempo de calidad con la familia)

\_\_\_\_ Dificultades relacionadas a conductas y comportamientos de parte de los hijos

\_\_\_\_ No considero que ninguno de los problemas listados anteriormente me afecte de manera significativa.

23. Describa las formas que utiliza para dedicar tiempo a las actividades familiares, laborales y personales.

---

---

## ANEXO 2



Universidad de El Salvador  
Facultad de Ciencias y Humanidades  
Departamento de Psicología



### Entrevista 2

**Entrevista dirigida a mujeres amas de casa residentes de la Zona Metropolitana de San Salvador.**

**Objetivo:** La presente entrevista estructurada con 18 ítems, tiene como propósito conocer la influencia de los conflictos familiares y laborales en madres amas de casa y el impacto que ocasiona a nivel cognitivo, conductual y emocional.

**Indicaciones:** A continuación, se le formularán una serie de preguntas de las cuales se le solicita de la manera más atenta brindar respuestas sinceras y claras, ya que la finalidad del presente instrumento es únicamente académico y sus respuestas estrictamente confidenciales.

#### I. DATOS GENERALES

Edad:

Estado Civil:

Situación Laboral:

Estudios Realizados:

Ama de casa \_\_\_\_\_

Jubilada \_\_\_\_\_

Emprendedurismo \_\_\_\_\_

Convive en el hogar con:  Esposo/a, pareja  Hijos  Familiares Maternos.  Familiares Paternos

Número de hijos que viven con usted:  Único  2- 3 hijos  4-5 hijos  más de 5 hijos

Edad de los hijos que viven con usted:  Bebés  1-5 Años  6-11 años  12-17 años  18 + años

#### II. RELACION AMA DE CASA Y FAMILIA

1. ¿Personalmente cuánto tiempo en promedio considera que le dedica tiempo a su familia?

8 horas \_\_\_\_\_ 16 horas \_\_\_\_\_ 24 horas \_\_\_\_\_

¿porqué estima ese tiempo?

---

---

---

2. ¿Como describiría la relación con los miembros de su familia con quienes convive en su hogar?

EXCELENTE \_\_\_ BUENA \_\_\_ NEUTRA \_\_\_ MALA \_\_\_

**POR QUE**

---

---

---

3. ¿Las labores domésticas son repartidas entre todos los miembros de la familia?

**SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_**

Describa de qué manera se realizan en su hogar:

---

---

---

---

4. ¿En algún momento ha sentido que las responsabilidades del hogar recaen únicamente en su persona?

**SI \_\_\_ NO \_\_\_**

Porque

:

---

---

---

---

5. ¿Personalmente considera que su familia valora los esfuerzos laborales que realiza en el hogar , para el beneficio de ellos?

**SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ A VECES \_\_\_\_\_**

Porque:

---

---

---

---

6. A continuación, se le presentan una serie de problemas que suelen surgir en el seno del hogar, señale con una X la opción que mayormente se asemeje a su realidad familiar y que con mayor frecuencia sea origen de discusiones o diferencias entre su persona y su familia.

- El exceso de actividades y Falta de apoyo por parte de la familia
- Falta de Tiempo para realizar actividades personales
- diferencias en la forma de crianza de los hijos
- dificultades económicas.

7. ¿Considera que su trabajo en el hogar le permite tener tiempo de calidad con sus hijos y su pareja; fuera de las obligaciones domesticas?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_ A VECES \_\_\_\_

Porque:

---

---

---

---

### III. ASPECTOS LABORALES COMO AMA DE CASA

8. A continuación, se le presentan características relacionadas al trabajo de ama de casa, con una X Señale dos opciones con las que personalmente se sienta más identificada.

- A. Trabajo cíclico y corto \_\_\_\_
- B. Son comunes las tareas aburridas o monótonas \_\_\_\_
- C. Son comunes las tareas que exigen una concentración intensa \_\_\_\_
- D. El trabajo se desarrolla frecuénteme en condiciones de presión de tiempo \_\_\_\_
- E. El trabajo se desempeña en soledad \_\_\_\_
- F. Su trabajo tiene poca posibilidad de decidir su propio ritmo \_\_\_\_

9. En el siguiente cuadro relate como se desarrolla sus actividades en el hogar y con su familia normalmente.

MAÑANA	TARDE	NOCHE

10. A continuación, Describa 3 aspectos de los que porque le agrada su trabajo como ama de casa.

Nº	SATISFACTORIO
1.	
2.	
3.	

11. ¿Cuáles son los problemas más comunes a los que se enfrenta en su trabajo como ama de casa?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

12. Personalmente qué opina de la frase “no trabaja, es ama de casa”.

---

---

---

---

#### IV. EFECTOS EN EL TRABAJO DE AMA DE CASA

13. ¿Considera que el trabajo que realiza repercute en su salud personal?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

14. A continuación se le presenta una serie de síntomas , Marque con una x cada uno de los indicadores , señalando la frecuencia con la que se presentan , sea mucho , poco o nada.

INDICADOR	MUCHO	POCO	NADA
Dolores de cabeza			
Dolor de espalda o rodilla			
Problemas Gastrointestinales			
Problemas cardiovasculares			
Presión alta o baja			
Problemas para dormir			
Fatiga			
Tristeza			
Enojo			
Angustia			

15. ¿Cuánto tiempo en promedio dedica a su cuidado e higiene personal?

Menos de una hora \_\_\_\_\_ 1 hora a 2 horas \_\_\_\_\_ mas de 3 horas \_\_\_\_\_

16. Así como dedica tiempo a su familia ¿cuánto tiempo le dedica su familia a usted?  
**Todos los días** \_\_\_ **los fines de semana** \_\_\_ **una vez a la semana** \_\_\_ **a los meses** \_\_\_

¿Cuáles son las maneras en las que su familia le dedica tiempo?

---



---



---

17. ¿Con que frecuencia suele adquirir cosas de uso personal, que no sean para su familia o el hogar? (señale con una x la opción con la que más se identifique)

Cada vez que tiene la oportunidad \_\_\_\_\_

A veces cuando el dinero alcanza \_\_\_\_\_

su prioridad son las cosas de la casa y la familia \_\_\_\_\_

18. De las siguientes actividades que se le presentan, señale con una X la frecuencia con las que las realiza; sea Frecuentemente ( todos los días ) , Ocasionalmente , ( una o dos veces a la semana ) , A veces ( una o dos veces al mes ) , Tal vez mas adelante ( no está en su planificación por el momento ) .

Nº	Indicador	Frecuentemente	Ocasionalmente	A veces	Tal vez mas adelante
1	<b>Asistir a un salón de Belleza</b>				
2	<b>Realizar actividades deportivas</b>				
3	<b>Consultas médicas personales</b>				
4	<b>Salir con amigas</b>				
5	<b>Asistir a un curso o taller de interés propio.</b>				
6	<b>Actividades Religiosas</b>				



## ANEXO 3

### Universidad de El Salvador Facultad de Ciencias y Humanidades Departamento de Psicología



#### Guía de Observación

**Objetivo:** observar el ambiente físico y la ergonomía de los centros donde se desarrollan las participantes del estudio (centro de trabajo y centro religioso), así como las respuestas no verbales a las preguntas expuestas.

**Instrucciones:** marque con una "X" el cumplimiento o no de las condiciones a evaluar en la columna correspondiente, así mismo coloque otras observaciones si son necesarias.

No.	Condiciones a evaluar	Registro de condiciones		Otras observaciones
		Si	No	
<b>Ambiente Físico</b>				
1	El edificio posee varios niveles.			
2	Hay ascensor.			
3	Cada nivel posee baños.			
4	Los baños están separados tanto para hombres como para mujeres.			
5	Baños poseen artículos básicos de limpieza como papel higiénico, jabón, papel toalla.			
6	Hay parqueo exclusivo para los empleados/asistentes.			
7	Existe dentro de las instalaciones un comedor o cafetín.			
8	Hay oasis distribuidos para el uso de los empleados/asistentes.			
9	Los empleados cuentan con cubículos separados.			
10	Existe una ruta de evacuación en casos de desastres.			
11	Existe una salida de emergencia accesible para los trabajadores.			
12	Se observan basureros ubicados en puntos estratégicos.			
13	Posee botiquín de fácil acceso.			
14	Existen avisos sobre restricciones de teléfonos celulares u otro dispositivo tecnológico.			
15	Hay extintores ubicados en zonas estratégicas en toda la organización.			



Condiciones del Ambiente				
16	El ambiente es salubre (limpio).			
17	El lugar cuenta con agua potable.			
18	Hay aire acondicionado.			
19	El lugar cuenta con luz y ventilación adecuados.			
20	En el lugar se escucha mucho ruido.			
21	El lugar cuenta con temperaturas adecuadas para la realización de las labores diarias.			
Factores Ergonómicos				
22	Las instalaciones cuentan con el espacio adecuado para realizar las tareas.			
23	La participante cuenta con el equipo adecuado para realizar su trabajo.			
24	La tarea requiere estar mucho tiempo sentado.			
25	La participante se ve en la necesidad de adoptar posturas forzadas no comfortable.			
26	Cuenta con sillas y asientos adecuados para la realización de su tarea.			
27	Esfuerzo estático de cuello y hombros.			
28	La tarea requiere estar mucho tiempo de pie.			
29	El trabajo requiere un alto nivel de concentración.			
30	El trabajo es repetitivo y monótono.			
Factores Personales				
31	Vestimenta adecuada.			
32	Buena higiene personal.			
33	Postura adecuada.			
34	Responde al saludo.			
35	Es tímida.			
36	Da respuestas fuera del contexto de la pregunta.			
37	Colabora sin problema alguno.			
38	Permanece en un solo lugar.			
39	Evita las preguntas.			
40	Es agresiva con la entrevistadora.			
41	Grita al hablar.			
42	Tartamudea al hablar.			
43	Expresión que presenta durante la entrevista.			
44	Presenta limitación visual.			
45	Presenta limitación verbal.			
46	Presenta limitación corporal.			

## ANEXO 4

### FICHA TECNICA INVENTARIO DE ESTRÉS

Nombre de la prueba: Inventario de estrés ¿Cuánto estrés tengo?

Autor: Julián Melgosa Mohedano.

Aplicación: Individual y Colectiva.

Tiempo de aplicación: 20 a 30 minutos aproximados.

Edades: Mayores de 18 años.

Categoría: Clínica, Laboral.

Descripción de la prueba:

El inventario de estrés se centra en la medición de estímulos estresores y de la respuesta fisiológica, emocional y cognitiva del sujeto ante dichos estímulos estresores. Teniendo en cuenta siempre que la prueba está basada en situaciones comunes y cotidianas que suscitan el diario vivir.

Consta de 96 ítems para la medición del estrés general del sujeto en 5 niveles, en donde además permite la medición de 6 dimensiones:

- estilo de vida: sondeado por lo ítems del 1 al 16.
- Ambiente: sondeado por los ítems del 17 al 32.
- Síntomas: sondeado por los ítems del 33 al 48.
- Empleo/ocupación: sondeado por los ítems del 49 al 64.
- Relaciones: sondeado por los ítems del 65 al 80.
- Personalidad: sondeado por los ítems del 81 al 96.

Forma de aplicación y calificación:

Forma de respuesta de escala Lickert, adquiriendo cada respuesta una ponderación cuya sumatoria al final de la prueba nos permite determinar el nivel de estrés en que se encuentra el sujeto.

# ANEXO 5

## PROGRAMA DE INTERVENCION



**PROPUESTA DE PROGRAMA PSICOTERAPÉUTICO QUE CONTRIBUYA AL MANEJO DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES Y LABORALES EN LOS QUE SE ENCUENTRAN INMERSOS LAS MUJERES MADRES DE FAMILIA LABORALMENTE ACTIVAS Y AMAS DE CASA**

**“SOMOS TU, YO Y NOSOTROS”**

**PRESENTADO POR:**

Gabriela Alejandra Orellana Ventura DUE: OV10001

Ana Iris Villegas Núñez DUE: VN10003

**ASESOR ENCARGADO:**

Benjamín Moreno Landaverde

**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO**

Mauricio Evaristo Morales

# INDICE

PRESENTACION DEL PROGRAMA .....	150
JUSTIFICACION.....	151
OBJETIVOS.....	153
POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA.....	154
NORMAS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA.....	155
AMBITO DE USO .....	156
TEMÁTICAS QUE COMPRENDE EL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA .....	157
AREA DE AUTOESTIMA .....	158
AREA DE ESTRÉS.....	175
AREA DE RELACIONES FAMILIARES .....	187
ANEXOS.....	191

## PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

El presente programa ha sido diseñado bajo un enfoque psicoterapéutico como una propuesta para la población de mujeres madres de familia unas que laboran bajo la modalidad empleo y otras que son madres amas de casa; ello con el fin de orientar un apoyo psicoterapéutico en el manejo asertivo de los conflictos que suelen presentarse en el ámbito familia y trabajo.

Su contenido está orientado a intervenir aquellas áreas que en común afectan el desarrollo personal, familiar y laboral de las mujeres amas de casa y mujeres laboralmente activas; entre estas áreas se encuentran: El autocuidado hacia la salud física y mental, el manejo idóneo de síntomas del estrés y la resolución de conflictos en las relaciones familiares y laborales.

Así mismo es importante resaltar que en la ejecución y desarrollo del programa, la metodología a seguir será basada en la relación Teoría -práctica, que permitirá a las participantes en las diferentes jornadas adquirir las habilidades idóneas para afrontar la problemática y contribuir a la disminución y manejo adecuado de los conflictos que dan origen al estrés.

De esta manera las participantes tendrán una intervención activa que les permita relacionarse con otras mujeres que enfrentan las mismas dificultades y que con el tiempo y la ayuda necesaria desarrollaran habilidades y destrezas para el afrontamiento idóneo de los conflictos que se presenten en el día a día, mejorando su calidad de vida y poniendo en prácticas nuevas alternativas para el manejo de los conflictos con sus pares, sus relaciones y consigo mismo.

## JUSTIFICACION

En El Salvador no se han realizado muchos estudios que hagan énfasis en los niveles de estrés que inciden no solo en las mujeres con trabajo remunerado sino también en aquellas que realizan el trabajo del hogar. Por lo general, se tiende a invisibilizar el rol de la mujer como ama de casa, pues se hace ver el trabajo hogareño como una obligación para ellas, no obstante, la sobrecarga de obligaciones y la frustración que muchas veces se genera en ellas, provoca niveles altos de estrés que desencadenan en relaciones familiares poco saludables.

Por tanto, al dar visibilidad a esta realidad, se puede trabajar en proveer herramientas que permitan a las mujeres tener un adecuado equilibrio vida-trabajo, inclusive si el trabajo es el del hogar, puesto que las estadísticas demuestran que las amas de casa encabezan las listas en lo que a depresión, estrés, insomnio, artrosis y problemas vasculares se refiere, al menos en España. Situación que fácilmente puede replicarse en nuestro país, donde al predominar una cultura machista, se tienden a sobrecargar a las mujeres con responsabilidades hogareñas, sin importar si ella debe cumplir con varios roles a la vez, como madre, esposa, empleada, entre otros.

Debido a ello, surge la necesidad de instruir a la mujer salvadoreña sobre cómo prevenir y contrarrestar el estrés y al mismo tiempo que pueda buscar ayuda psicoterapéutica en caso los niveles de estrés que se alcancen sean considerados peligrosos; Asimismo, se vuelve necesario brindar la desmitificación desde la perspectiva psicológica, detallando los efectos y consecuencias que produce el estrés en las personas, los cuales repercuten en la salud física y psicológica de ellas mismas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la importancia de este programa de intervención psicoterapéutica radica principalmente en que ahora las mujeres con trabajo remunerado y amas de casa podrán contar con herramientas que les permitan

afrontar y disminuir los efectos nocivos del estrés y por tanto, mejorar su calidad de vida y sus relaciones interpersonales.

Para tal objetivo se abordarán, con una metodología teórico-práctica, diferentes temáticas, las cuales se dividen en tres áreas. La primera es la autoestima, con las temáticas de asertividad y autocuidado y pausas activas. La segunda es el estrés, con las temáticas sobre el Síndrome de Burnout, gimnasia mental y arteterapia. La tercera es el área de relaciones interpersonales, con la temática de resolución de conflictos.

Al impartirse, facilitarán en las participantes la adquisición de nuevas habilidades para el afrontamiento del estrés y la prevención de efectos aún mayores que pudieran suscitarse. Dicho programa resulta ser una herramienta de gran valor para la mejora en la calidad de vida de la mujer y sus familias.



## OBJETIVOS

### ➤ **Objetivo General:**

- ✓ Diseñar un programa de intervención psicoterapéutico dirigido a mujeres con trabajo remunerado y amas de casa para que puedan contar con herramientas que les permitan afrontar y disminuir los efectos nocivos del estrés y por tanto, mejorar su calidad de vida y sus relaciones interpersonales al trabajar desde la óptica psicológica las necesidades de autoestima, estrés y relaciones interpersonales.

### ➤ **Objetivos Específicos:**

- ✓ Construir e implementar planes operativos con las necesidades de intervención identificadas y estipuladas en el diagnóstico.
- ✓ Desarrollar las actividades de intervención psicoterapéuticas para proveer a las participantes un nuevo enriquecimiento de habilidades para mejorar su calidad de vida personal y familiar.
- ✓ Ofrecer técnicas terapéuticas idóneas, mediante las intervenciones, que ayuden a mejorar las dificultades encontradas y fortalezcan aspectos adecuados para su desarrollo y satisfacción personal.

## **POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA**

1. Tendrán la oportunidad de participar en el desarrollo del programa de intervención psicoterapéutica **“SOMOS TU, YO Y NOSOTROS”** todas aquellas mujeres madres de familia laboralmente activas y mujeres amas de casa.
2. La ejecución del programa se realizará en un espacio físico adecuado proporcionado por las instituciones y previamente valorado por los facilitadores/as, de manera que se garantice un ambiente idóneo para el ejercicio de las actividades programadas.
3. El desarrollo del programa será impartido por personal especializado y conocedor de las diferentes técnicas psicoterapéuticas y ejercicios de su contenido.
4. Cada una de las temáticas que conforman el programa psicoterapéutico serán impartidas en un tiempo adecuado y programado con anticipación, de manera que se facilite el aprendizaje teórico-práctico de las participantes.
5. A todo participante se le hará entrega del material didáctico correspondiente a la temática a desarrollar y serán proporcionados por los facilitadores, a manera de que se garantice la adquisición de los conocimientos impartidos en la jornada.
6. Para una amplia y mejor asimilación de los contenidos a desarrollar, se hará uso de recursos didácticos y tecnológicos que abonen a la comprensión de cada uno de los participantes.
7. El involucramiento, interés, y asistencia puntual de los participantes será imprescindible durante todo el programa, para la obtención de resultados satisfactorios.

## **NORMAS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICO**

1. Deberán asistir al programa de intervención psicoterapéutica, todas aquellas mujeres madres de familia que se muestren interesada en el programa o enfrenten algún tipo de crisis sea de estrés, ansiedad, depresión, soledad.
2. El espacio físico proporcionado por las instituciones para el desarrollo del programa psicoterapéutico deberá ser previamente observado, evaluado y ambientado por los/as facilitadores/as según la temática a desarrollar.
3. El desarrollo del programa deberá ser impartido por personal con estudios en el área de la psicología, conocedor de diferentes técnicas psicoterapéuticas y ejercicios que beneficiaran en el desarrollo del mismo.
4. Los facilitadores deberán establecer los días y horarios en los que podrán asistir los/as participantes del programa a las diferentes jornadas, todo ello coordinado en conjunto con jefes, supervisores o guías espirituales, según la institución en la que se aplique el programa.
5. El equipo tecnológico por utilizarse en el desarrollo del programa psicoterapéutico deberá ser proporcionado por las instituciones, mientras que el material didáctico deberá ser facilitado por los expositores.
6. Los/as facilitadores deberán brindar un espacio en la ejecución de la jornada para que los participantes tengan la oportunidad de expresar sus opiniones, preguntas y valoraciones.
7. Las participantes deberán ser responsables en el cumplimiento de la asistencia a cada una de las jornadas programadas, de lo contrario deberá justificarlo con pruebas contundentes.

## ÁMBITO DE USO

- ✓ La utilización del presente programa de intervención psicoterapéutica, titulado: “SOMOS TU, YO Y NOSOTROS” es de uso exclusivo para la población de mujeres madres de familia.
- ✓ Deberá ser administrado por las autoridades encargadas de cada institución, para su uso pertinente.
- ✓ Podrá ser utilizado con el personal operativo y administrativo de las diferentes instituciones cuando estas lo consideren conveniente y necesario.
- ✓ Cada una de las temáticas que conforman el programa, deberán ser impartidas por personal especializado en la materia, y autorizado por las instituciones respectivas mencionadas anteriormente.
- ✓ Las personas responsables de dicho programa dentro de las instituciones anteriormente mencionadas podrán revisarlo y actualizarlo según se considere conveniente, una vez al año.

## TEMÁTICAS QUE COMPRENDE EL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA.

### **AUTOESTIMA**

- ✚ Autoestima
- ✚ Inteligencia Emocional
- ✚ Asertividad
- ✚ Auto cuidado y pausas activas

### **ESTRÉS**

- ✚ Síndrome de Burnout
- ✚ Gimnasia Mental
- ✚ Arte Terapia

### **RELACIONES FAMILIARES**

- ✚ Resolución de conflictos



AREA DE  

---

ESTRÉS

## **AUTOESTIMA.**

### **CONCEPTO**

La autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la **personalidad**. Dicho sentimiento puede cambiar con el tiempo: a partir de los cinco o seis años de edad, un niño comienza a formar el concepto sobre cómo es visto por el resto de la gente.

El mantenimiento de una buena autoestima es imprescindible en cualquier **psicoterapia**, ya que suele constituirse como un síntoma recurrente en distintos problemas conductuales. Por eso, hay psicólogos que definen a la autoestima como la función del organismo que permite la **autoprotección** y el **desarrollo personal**, ya que las debilidades en la autoestima afectan la **salud**, las relaciones sociales y la productividad.

### **SUBTEMAS**

- Tipos de autoestima
- Grados de autoestima
- Importancia de una autoestima saludable
- La autoestima en el mundo real

### **TÉCNICAS**

- Técnicas de Presentación.
- Técnicas Expositivas.
- Técnicas Participativas.
- Técnicas de Relajación.
- Técnicas de Evaluación.

### **DINÁMICAS**

- “La Tela de Araña”
- “Lluvia de Ideas”
- “Respiración Diafragmática”
- “Qué aprendí hoy?”



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
SESION Nª 1  
TEMA: AUTOESTIMA**



**Objetivo General:** Desarrollar una autoestima favorable en las participantes a través del uso de técnicas psicoterapéuticas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Saludo y presentación</b>	Dar la bienvenida a los participantes, creando un ambiente de confianza con el equipo facilitador.	Técnica de presentación Dinámica: “La Tela de Araña” Se creará un círculo con las participantes y a una de ellas se le dará un bollo de lana, deberá tomar una punta y mencionar su nombre, una acción que le agrade de las personas y una que le desagrade. Posteriormente, lanzara la lana a otro participante, de tal forma que se vaya elaborando una tela de araña.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones. Bollo de lana.	15 minutos	Adecuada apertura e interacción entre las participantes y el equipo facilitador.
<b>Exposición del tema a desarrollar: “Autoestima”</b>	Dar a conocer que es la autoestima, los beneficios que tiene tener una autoestima positiva y como trabajarla adecuadamente.	Técnica Expositiva: Tema: Autoestima  Se dará a conocer que es la autoestima, los tipos de autoestima, los grados de autoestima que existen y la importancia de una autoestima saludable. Para ello, se utilizará una presentación que contenga estos datos.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Proyección	30 minutos	Asimilación adecuada de la información brindada.



<p><b>Técnicas Participativa: Dinámica: “Lluvia de Ideas”</b></p>	<p>Que las participantes logren verbalizar sus ideas respecto a la temática y expresar cuáles eran sus conocimientos previos al respecto.</p>	<p>El facilitador se sentará al centro del grupo de participantes y les pedirá que comenten que pensaban que era la autoestima antes de recibir la información brindada y que comenten como evalúan su autoestima actual y como trabajarían para mantenerla o mejorarla. Las ideas se anotarán en un papelógrafo para poderlas discutir al final de la actividad.</p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Pliegos de papel bond Plumones Tijera Pegamento</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Comprensión del tema impartido y su aplicación en la vida cotidiana.</p>
<p><b>Técnica de Relajación: Respiración Diafrágica</b></p>	<p>Dar a conocer técnicas de respiración para que las participantes las puedan poner en práctica en su vida cotidiana.</p>	<p>Técnica de Relajación Dinámica: “Respiración Diafrágica” Se les pide a los participantes que se sienten rectos en sus sillas y posteriormente se les dan las indicaciones de la técnica. En primer lugar se inspira por vía nasal durante alrededor de cuatro segundos, manteniendo el aire en el interior durante unos segundos y expulsarlo por la boca suavemente. Se requieren inspiraciones largas, entrando en el cuerpo un volumen elevado de aire.</p>	<p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Realización correcta de la técnica.</p>

<p><b>Técnica de Evaluación</b>  <b>“¿Qué me llevo a casa hoy?”</b></p>	<p>Evaluar los conocimientos adquiridos durante la sesión.</p>	<p>Técnica de Evaluación  Dinámica: “¿Qué me llevo a casa hoy?”  Las participantes mencionaran 3 cosas que no sabían antes de venir a la sesión y que se llevan a casa con ellas para implementarlas en su vida cotidiana.</p>	<p>Humanos:  Facilitadores y Participantes.    Materiales:  Sala de capacitaciones</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Aplicación del conocimiento teórico impartido.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ACTO REFLEXIVO</b></p> <p>Posterior a la evaluación a realizar se entregará un pequeño refrigerio, momento en el cual cada uno de los participantes podrá interactuar con sus compañeros y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado</p>					

## **INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

### **CONCEPTO**

El concepto de **inteligencia emocional** fue popularizado por el psicólogo estadounidense **Daniel Goleman** y hace referencia a la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos. La **persona**, por lo tanto, es inteligente (hábil) para el manejo de los sentimientos. Para **Goleman**, la inteligencia emocional implica cinco capacidades básicas: descubrir las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear una motivación propia y gestionar las relaciones personales.

### **SUBTEMAS**

- Diferenciación de Cociente Intelectual e Inteligencia Emocional
- Importancia de la Inteligencia Emocional
- Aplicaciones Prácticas de la Inteligencia Emocional

### **TÉCNICAS**

- Técnicas de presentación.
- Técnicas Expositivas.
- Técnicas Participativas.
- Técnicas de Relajación.
- Técnicas de Evaluación.

### **DINÁMICAS**

- “Yo Traje a la Fiesta”
- “Lluvia de Ideas “
- “El Afiche”
- “Visualización Guiada”



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
SESION Nº 2  
TEMA: INTELIGENCIA EMOCIONAL**



**Objetivo General:** Proveer a las participantes instrucciones e información adecuada para fortalecer la inteligencia emocional y por ende mejorar en la resolución de conflictos en su ámbito laboral y/o familiar

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Saludo y presentación</b>	Realizar una presentación adecuada con el fin de lograr un ambiente de confianza entre los participantes.	Técnica de presentación Dinámica: “Yo traje a la fiesta” El facilitador pedirá a cada una de las participantes que formen un círculo y que digan la siguiente frase: “Mi nombre es _____ y yo traje a la fiesta _____ (el nombre del elemento que llevará a la fiesta debe iniciar con la primera letra del nombre de la persona. Ejemplo: “Mi nombre es Gabriela y yo traje a la fiesta Gelatina”).	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones.	15 minutos	Adecuada apertura e interacción.
<b>Exposición del tema a desarrollar: “Inteligencia Emocional”</b>	Dar a conocer que es la inteligencia emocional y los beneficios que provee el ponerla en práctica.	Técnica Expositiva:  Tema: Inteligencia Emocional  Se dará a conocer que es la inteligencia emocional, como se diferencia del cociente intelectual y los beneficios que su desarrollo trae a la percepción de sí misma y las relaciones con su entorno familiar y/o	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Proyección	30 minutos	Conocimiento teórico de la temática y su uso en la vida cotidiana.

		laboral  Para ello, se utilizará un video introductorio sobre el tema ( <b>Anexo 1</b> )			
<b>Técnicas Participativa: Dinámica: El Afiche</b>	Que las participantes logren identificar y dar a conocer que es la inteligencia emocional para ellas y mencionen escenarios reales donde pueden ponerla en práctica.	El facilitador formara grupos de 5 personas y les proporcionara pliegos de papel bond, plumones, pegamento, tijeras, revistas y periódicos y ellas deberán crear un afiche por grupo donde den a conocer que entendieron por Inteligencia Emocional y expongan ejemplos cotidianos donde la pondrían en práctica.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Pliegos de papel bond Plumones Tijera Pegamento	20 minutos	Comprensión del tema impartido y su aplicación en la vida cotidiana.
<b>Técnica de Relajación: Visualización Guiada</b>	Dar a conocer técnicas de respiración y relajación para mejorar la calidad de vida de las participantes, disminuyendo los niveles de estrés y ansiedad.	Técnica de Relajación  Dinámica: "ríete conmigo"  Se les pide a los participantes que formen parejas por afinidad posterior se les brinda las indicaciones de la actividad.	Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido	15 minutos	Asimilación adecuada de la información brindada.

<b>Técnica de Evaluación “Lluvia de ideas “</b>	Evaluar e identificar los conocimientos previos para poder relacionarlos al final de los conocimientos adquiridos durante la jornada.	<b>Técnica de Evaluación</b> Dinámica: “¿Qué sabemos?” Los participantes forman una fila, ya que en el piso está preparado un tablero y todos deben participar en el proceso para la resolución efectiva de este. Cada participante tirará un dado y dependiendo el número que le salga, así se moverá en el tablero y se le hará una pregunta específica sobre la sesión.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Fichas de colores Papelógrafos plumones	10 minutos	Comprensión de los conceptos vertidos a través de la jornada.
---	---	---	--	------------	---

**ACTO REFLEXIVO**

Posterior a la evaluación a realizar se entregará un pequeño refrigerio, momento en el cual cada uno de los participantes podrá interactuar con sus compañeras y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado

## **ASERTIVIDAD**

### **CONCEPTO**

La asertividad **es una habilidad social** que poseen ciertos individuos de comunicar y defender sus propios derechos e ideas de manera adecuada y respetando las de los demás.

La asertividad es una aptitud que le permite a la persona comunicar su punto de vista desde el equilibrio entre un estilo agresivo y un estilo pasivo de comunicación.

La palabra asertividad viene del latín *assertus*, que denota una afirmación sobre la certeza de algo.

### **SUBTEMAS**

- Como ser Asertivo
- Beneficios de la Asertividad
- Comunicación Asertiva
- Asertividad y Empatía

### **TÉCNICAS**

- Técnicas de presentación.
- Técnicas Expositivas.
- Técnicas Participativas.
- Técnicas de Relajación.
- Técnicas de Evaluación.

### **DINÁMICAS**

- “Concurso de talentos”
- “Las Herramientas “



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**  
**SESION Nº 3**  
**TEMA: LA ASERTIVIDAD**



**Objetivo General:** Identificar la posesión previa de habilidades de comunicación asertiva y fortalecer las que posean deficiencias.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Bienvenida</b>	Generar un ambiente propicio para la realización de los demás puntos.	Saludo. Establecimiento de Rapport. Comunicación de la agenda de la sesión.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones.	15 minutos	Adecuada apertura y atención.
<b>Psicoeducación</b>	Brindar información relevante acerca de las habilidades elementales de la comunicación asertividad.	Se expondrán a las participantes las habilidades esenciales para la comunicación asertiva ( <b>ver anexo 2</b> ). Se entregará una hoja con la información y a medida se vaya exponiendo cada habilidad, las participantes pondrán una marca en las que consideren que no poseen deficiencias. Se hará un sondeo breve sobre las habilidades del grupo.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Proyección	30 minutos	Asimilación adecuada de información brindada.



<p><b>Construyendo la asertividad</b></p>	<p>Introducir a las participantes a estrategias que facilitan la comunicación asertiva.</p>	<p>Se expondrá a las participantes, en un papelógrafo, un conjunto de técnicas propias de la comunicación asertiva (<b>ver anexo 3</b>). Se abordarán a detalle y se darán ejemplos prácticos de cada una. Se entregarán figuras de papel en forma de herramienta con los nombres de cada una de las técnicas, acompañadas de un contexto particular en el que esta deba ser utilizada (<b>ver anexo 4</b>). Uno de los facilitadores fungirá como la otra persona involucrada en el contexto y realizarán una dramatización sobre el mismo, resolviéndolo con la técnica.</p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Pliegos de papel bond Plumones Tijera Pegamento</p>	<p>40 minutos</p>	<p>Comprensión del tema impartido y su aplicación práctica.</p>
<p><b>Técnica medular: concurso de talentos</b></p>	<p>Asimilar el contenido esencial de las habilidades del asertividad y llevarlas a la práctica de una manera creativa.</p>	<p>Se asignará a cada una de las concursantes una habilidad esencial. Se explicará que en ese momento se ha creado un concurso de talentos y la habilidad que han recibido será su propio talento. Uno de los facilitadores será el presentador del concurso y cada una participará en orden. Cuando un participante pase al frente, la otra facilitadora será el complemento de la interacción. Al finalizar, el presentador preguntará por una calificación del jurado, que será el resto de los participantes, y darán recomendaciones para que pueda «pulir su talento».</p>	<p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Hojas de papel bond</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Capacidad adecuada de representar las características de la habilidad en una interacción específica.</p>

<b>Análisis y Retroalimentación</b>	Comunicar los resultados de la aplicación de la técnica medular.	Las participantes compartirán su vivencia personal y cómo se sintieron durante el desarrollo de la técnica. Se creará un espacio para la consulta de dudas y generación de recomendaciones. Se proporcionará una hoja de trabajo con situaciones en las que las participantes seleccionarán la técnica de asertividad que consideren más adecuada para una comunicación exitosa.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Hojas de trabajo Lapiceros	15 minutos	Las participantes brindan opiniones pertinentes sobre lo realizado.
<b>Cierre y despedida</b>	Promover la práctica de los contenidos desarrollados en la sesión.	Se entregará un autorregistro en el que cada participante escribirá las habilidades en las que tiene deficiencias y anotará el tiempo de cada día en el que ha dedicado tiempo para practicarla y mejorar.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Fichas	10 minutos	Comprensión de los elementos que componen la tarea.

**ACTO REFLEXIVO**

**Posterior a la evaluación a realizar se entregara un pequeño refrigerio, momento en el cual cada uno de los participante podrá interactuar con sus compañero y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado**

## **AUTOCUIDADO Y PAUSAS ACTIVAS**

### **CONCEPTO**

Conjunto de actitudes y conductas que desarrolla una persona, orientada a regular aspectos internos o externos que afectan o puedan comprometer su salud y bienestar físico y mental.

Se busca de esta manera que le individuo cuente con salud, definida esta como: el estado de bienestar que integra procesos orgánicos, psicológicos, relaciones sociales y personales necesarios para el funcionamiento adecuado y el disfrute de una mejor calidad de vida.

### **SUBTEMAS**

- Que es el autocuidado
- Pausas activas para el manejo del estrés
- De qué forma se realizan las pausas activas
- Acciones que poner en práctica para un autocuidado.

### **TÉCNICAS**

- Técnicas de presentación.
- Técnicas Expositivas.
- Técnicas Participativas.
- Técnicas de Relajación.
- Técnicas de Evaluación.

### **DINÁMICAS**

- “La telaraña”
- “Las Columnas “
- “El Espejo”



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**  
**SESION Nº 4**  
**TEMA: AUTOCUIDADO Y PAUSAS ACTIVAS**



**Objetivo General:** Que las participantes tomen conciencia de la importancia del autocuidado mediante acciones que puedan poner en práctica para mejorar su calidad de vida.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Saludo y dinámica de animación</b>	Generar un ambiente de confianza entre colaboradores y facilitadores que permitan el adecuado desempeño de la jornada.	Los facilitadores brindaran una cordial bienvenida a los participantes agradeciéndoles por estar en la jornada. Posteriormente se realiza una dinámica de animación “la telaraña” que permita la cohesión de cada participante.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones. Lana	10 minutos	Adecuada apertura y atención.
<b>Que es el autocuidado</b>	Lograr que los empleados perciban la importancia del desarrollo de la temática de manera que puedan beneficiarse con el desarrollo de esta.	Se realizará técnica expositiva haciendo alusión a conceptos. <b>(ver anexo 5).</b>	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Proyección	15 minutos	Asimilación adecuada de información brindada.

<p><b>Dinámica “La Presión”</b></p>	<p>Lograr que las participantes identifiquen de manera practica la importancia de desarrollar recursos psicológicos para el manejo del autocuidado</p>	<p>Ejecución de la técnica de la presión. Los facilitadores dividen el grupo en dos. Se entrega el material a utilizar y se le brinda una consigna a cada equipo, su objetivo es llevar de un paquete bajo presión sin dañarlo. Se realizará una breve reflexión.</p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Vasos Huevos Algodón Servilletas Cinta adhesiva</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Comprensión del tema impartido y su aplicación práctica.</p>
<p><b>¿Qué son las pausas activas?</b></p>	<p>Que las participantes conozcan de forma teórica en qué consisten las pausas activas.</p>	<p>Charla expositiva sobre qué son las pausas activas y cuál es la forma de realizarlas <b>(Ver anexo 6)</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Equipo de proyección</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Capacidad adecuada de representar las características de la habilidad en una interacción específica.</p>
<p><b>Técnica Las Columnas</b></p>	<p>Concientizar a las participantes sobre la importancia de mantener el equilibrio en su salud tanto física como mental</p>	<p>Los facilitadores dividirán el grupo en tres, se les brindara los materiales. La indicación es la siguiente, con los materiales cada grupo formara parejas y montara una estructura con los materiales que permita llevar agua en una botella hacia un vaso que está al otro extremo.</p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: 3 tablas de 50cm x 10cm</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Las participantes brindan opiniones pertinentes sobre lo realizado.</p>

<b>Técnica de Respiración Profunda</b>	Que las participantes se relajen a través de la respiración diafragmática.	Los facilitadores prepararan el espacio, con música para relajación y posteriormente indicaran a las participantes que deben ponerse cómodas, cerrar sus ojos y seguir las indicaciones que de manera progresiva de los facilitadores.	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Equipo de sonido	15 minutos	Comprensión de los elementos que componen la tarea.
<b>Cierre y Despedida</b>	Agradecer por la participar y asistir a la jornada.	Se hará una retroalimentación de la jornada, luego de ello se les motivará a la asistencia posterior de las jornadas.	Humanos: Facilitadores y Participantes.	10 minutos	-----

**ACTO REFLEXIVO**

**Posterior a la evaluación a realizar se entregara un pequeño refrigerio, momento en el cual cada uno de los participante podrá interactuar con sus compañero y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado**



# AREA DE ESTRÉS

## **SÍNDROME DE BURNOUT.**

### **CONCEPTO**

El *burnout* también denominado síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo, es un **trastorno emocional** de creación reciente que está **vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida**. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico. Aunque al principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral, finalmente también llegan a alcanzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar de la persona afectada.

### **SUBTEMAS**

- Diferenciación de estrés y Burnout
- Causas y Consecuencias
- Sintomatología

### **TÉCNICAS**

- Técnicas de presentación.
- Técnicas Expositiva.
- Técnicas Participativas.
- Técnicas de Relajación.
- Técnicas de Evaluación.

### **DINÁMICAS**

- “Pasa la pelotita”
- “Grupo Focal “
- “Lluvia de Ideas “





**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**  
**SESION Nº 5**  
**TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT**



**Objetivo General:** Disminuir los factores negativos que ocasionan el síndrome y así promover el bienestar, equilibrio psicológico y físico en las mujeres madres de familia.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Saludo y presentación</b>	Propiciar un ambiente de confianza e interacción entre los participantes.	Se brindará una breve introducción acerca de la temática a desarrollar, dando paso inmediatamente a la ejecución de una dinámica denominada <b>“pasa la pelotita” (Anexo 7)</b>	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones. Pelotita de espuma Papelógrafos Plumones	15 minutos	Interacción de las participantes y conocer las dudas que se tenga sobre el tema a desarrollar.
<b>Exposición del tema a desarrollar: “Síndrome de Burnout”</b>	Explicar claramente el fenómeno del Burnout y sus derivaciones e implicaciones negativas en los seres humanos.	Exponer temas relacionados al burnout tales como su sintomatología diferencia entre estrés y burnout, y los casos en los que se presenta. <b>(Anexo 8)</b>	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Proyección	30 minutos	Conocimiento teórico del fenómeno y de sus interacciones en la vida cotidiana.

<p><b>Grupo Focal “padeceré de Burnout “</b></p>	<p>Que las mujeres madres de familia, logren diferenciar el concepto estrés del fenómeno burnout y si esta presente en su día a día.</p>	<p>El facilitador formara grupos mínimo de 4 personas y entregara el material didáctico para la ejecución de la dinámica “<b>padeceré de Burnout</b>” en donde las mujeres madres de familia identifiquen la relación de lo teóricamente visto y como se manifiesta en su vida personal. <b>(Anexo 9)</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Papelería (papelógrafos, lapiceros)</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Conocer las diferentes situaciones en que las mujeres han experimentado el fenómeno de burnout en su vida diaria.</p>
<p><b>Técnica de Relajación Muscular progresiva</b></p>	<p>La técnica de relajación muscular progresiva permita que las mujeres puedan identificar sus estados altos de estrés y puedan minimizar la tensión física que el mismo provoca.</p>	<p>El facilitador proporcionara a las mujeres madres de familia, la herramienta de la relajación muscular progresiva y para la cual brindara las indicaciones correspondientes. <b>(Anexo 10)</b></p>	<p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Fácil aprendizaje de la técnica que le permita a las participantes poder realizarlas en su día a día.</p>

<p><b>Técnica de Evaluación “Lluvia de ideas “</b></p>	<p>Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tenga sobre el tema y colectivamente llegar a una conclusiones o acuerdos comunes.</p>	<p>El facilitador de manera grupal hará una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue.</p> <p>La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad y de su experiencia. <b>(Anexo 11)</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Fichas de colores Papelógrafos plumones</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Comprensión de los conceptos vertidos a través de la jornada, mediante el planteamiento de una situación abstracta.</p>
--	--	---	--	-------------------	--

**ACTO REFLEXIVO**

Posterior a la evaluación a realizar se entregara un pequeño refrigerio, momento en el cual cada uno de los participante podrá interactuar con sus compañero y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado

## **ARTE TERAPIA.**

Nombre de la jornada: “*Universo de emociones*”

### **DEFINICIÓN**

Arte Terapia según la Asociación Chilena de Arte Terapia es una especialización profesional que utiliza la expresión plástica como medio de comunicación, para explorar y elaborar el mundo interno de los pacientes en el proceso psicoterapéutico, con fines educativos y de desarrollo personal. Se basa en la creencia que el proceso creativo involucrado en la expresión artística ayuda a resolver conflictos y problemas, desarrolla habilidades interpersonales, a manejar el comportamiento, a reducir el estrés, a fortalecer la autoestima, mejorar la timidez y alcanzar el conocimiento de uno mismo.

### **SUBTEMAS**

- Que es arte terapia (generalidades).
- Beneficios de la arteterapia
- Momentos en los cuales se puede utilizar.

### **TÉCNICAS**

- Técnica de presentación
- Técnica de exposición.
- Técnica de participación.
- Técnicas Proyectivas
- Técnica de evaluación.

### **DINÁMICAS**

- “Presentación por Fotografía “
- “Diario de Recreaciones”
- “El monumento”



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
SESION Nº 6  
TEMA: ARTETERAPIA**



**Objetivo General:** Disminuir los niveles de estrés en las mujeres amas de casa y mujeres laboralmente activas a través de la arteterapia como herramientas psicológicas que permiten el desahogo de tensiones físicas y cognitivas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Saludo y presentación</b>	Propiciar un ambiente de confianza e interacción entre los participantes.	Se brindará una breve introducción acerca de la temática a desarrollar, no si antes recordar de manera concreta lo trabajado en la sesión anterior, formulando preguntas abiertas y participativas.  Posteriormente se dará paso a la ejecución de una dinámica denominada <b>“presentación por Fotografía” (Anexo 12).</b>	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones. Recortes de personas con diferentes tipos de expresiones.	15 minutos	Interacción de las participantes e identificar a través de las fotografías el estado anímico con el que asisten a la sesión.
<b>Exposición del tema a desarrollar: “Que es arteterapia”</b>	Explicar las ventajas tanto físicas como psicológicas de realizar terapia a través del arte.	Exponer temas relacionados a la arteterapia, tales como los momentos en que puede utilizarse, los beneficios y las técnicas existentes. <b>(Anexo 13)</b>	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Proyección	30 minutos	Conocimiento teórico de la técnica como tal y de su aplicación en la vida cotidiana.

<p><b>Técnica Proyectiva “mapa de emociones “</b></p>	<p>Que las mujeres madres de familia, identifiquen y externen las emociones negativas y positivas que experimentan en el día a día.</p>	<p>El facilitador brindara de manera individual una serie de materiales, con los cuales se elaborará una silueta personal y en la que se deberán colocar las emociones, los síntomas y los pensamientos que se manifiesten en cada una de las situaciones concretas que el facilitador vaya mencionando. <b>(Anexo 14)</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Papelería (papelógrafos, lapiceros)</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Las madres de familia identifiquen las diferentes situaciones ocasión de conflictos y sus reacciones emocionales, cognitivas y físicas.</p>
<p><b>Técnica Participativa “Diario Recreativo”</b></p>	<p>Generar espacios recreativos e independientes para las mujeres madres de familia y que ayuden a la disminución de síntomas de estrés.</p>	<p>el facilitador entregara un cuaderno en el cual las participantes deberán escribir aquellas actividades recreativas que consideren puedan contribuir a la disminución de estrés. <b>(Anexo 15)</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Fácil aprendizaje de la técnica que le permita a las participantes poder realizarlas en su día a día.</p>

<b>Técnica de Evaluación “El monumento”</b>	Conocer la situación anímica de las participantes, como resultado de la jornada realizada.	El facilitador deja próximo al alcance del grupo, diversos materiales, para dar inicio a la dinámica el “Monumento” ( <b>Anexo 16</b> )	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Papelería (papelógrafos, lapiceros)	10 minutos	Comprensión de los conceptos vertidos a través de la jornada y las emociones que el mismo haya desencadenado.
---	--	---	--	------------	---

**ACTO REFLEXIVO**

Posterior a la evaluación a realizar se entregara un pequeño refrigerio , momento en el cual cada uno de los participante podrá interactuar con sus compañero y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado

## **GIMNASIA MENTAL.**

### **CONCEPTO**

Es un “sistema de ejercicios mentales y corporales, cuyo objetivo primordial es mejorar los diferentes procesos del pensamiento”. La gimnasia se basa en el principio que afirma que no hay aprendizaje sin movimiento, porque este género, desarrolla las redes o conexiones neurales, un “sistema de aprendizaje basado en la aplicación de métodos kinesiología para la activación cerebral”, con juntamente con el modelo de desarrollo de las inteligencias y valores, los cuales persiguen desarrollar mayores capacidades cognitivas visuales, auditivas y kinestésicas, y creativas.

### **SUBTEMAS**

- Que es la gimnasia mental.
- Beneficios de la gimnasia mental.
- Ejercicios físicos para estimular memoria.

### **TÉCNICAS**

- Técnica de presentación.
- Técnica expositiva.
- Técnica de participación.
- Técnica lúdica.
- Técnica de relajación.

### **DINÁMICAS**

- “El reloj”
- “Yo tengo”





**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**  
**SESION 7**  
**TEMA: GIMNASIA MENTAL**



**Objetivo General:** Estimular el pensamiento divergente que beneficien en la desalienación de las actividades rutinarias de las mujeres madres de familia.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Saludo y presentación</b>	Propiciar un ambiente de confianza e interacción entre los participantes.	Se brindará una breve introducción acerca de la temática a desarrollar, no si antes recordar de manera concreta lo trabajado en la sesión anterior, formulando preguntas abiertas y participativas.  Posteriormente se dará paso a la ejecución de una dinámica denominada <b>“El Dado” (Anexo 17)</b> .	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones. Dado gigante.	15 minutos	Interacción de las participantes y adecuada asimilación de la actividad.
<b>Técnica Expositiva ¿Que es la gimnasia mental?</b>	Que los participantes reflexionen sobre las ventajas obtenidas a través de los ejercicios de memoria.	La facilitadora realiza una charla expositiva sobre las generalidades de la temática. <b>(Anexo 18)</b>	Humanos: Facilitadores Participantes Materiales: Computadora Diapositivas	20 minutos	Asimilación adecuada de la información brindada.

<p><b>Técnica Participativa “Rally de la memoria “</b></p>	<p>Fomentar de manera lúdica y creativa una serie de actividades que ayuden al ejercicio mental y a la vez que les permitan a las mujeres relajarse y desenvolverse sin mayores presiones.</p>	<p>El facilitador formara grupos mínimo de 4 personas, cada equipo podrá decidir el orden en el cual deseen iniciar el Rally, se enfrentarán equipos con equipos, en rapidez, agilidad numérica, memoria.</p> <p><b>Anexo 19</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Papelería (papelógrafos, lapiceros) Juegos Lúdicos</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Crear un ambiente de entretenimiento pedagógico y a la vez relajante para las participantes.</p>
<p><b>Técnica de Evaluación “Nueve Palabras “</b></p>	<p>Integrar los conocimientos aprendidos durante la jornada de manera concreta y clara</p>	<p>A través de nueve palabras claves que el facilitador brindara al grupo, los equipos deberán integrar las mismas en un párrafo, donde se describa lo que aprendido o lo que más llamó la atención de la jornada ejecutada. <b>(ver anexo 20)</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Papelería (lapiceros, fichas de colores, cartulina )</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Comprensión de los conceptos vertidos a través de la jornada</p>

**ACTO REFLEXIVO**

Posterior a la evaluación a realizar se entregara un pequeño refrigerio, momento en el cual cada uno de los participante podrá interactuar con sus compañero y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado



Área  
Relaciones  

---

Familiares

## **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

### **CONCEPTO**

El conflicto es inherente a las relaciones humanas Forma parte de las dinámicas de las relaciones individuales, sociales y planetarias.

El conflicto humano, por sí solo, no implica violencia, más bien es la forma a través del cual se maneja y resuelve lo que determina su resultado.

### **SUBTEMAS**

- Que es un conflicto
- Conceptos básicos del conflicto
- Como solucionar conflictos
- Beneficios de una buena relación.

### **TÉCNICAS**

- Técnica de presentación.
- Técnica expositiva.
- Técnica de participación.
- Técnica lúdica.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA  
SESION 8  
TEMA: RESOLUCION DE CONFLICTOS**



**Objetivo General** Identificar los principales conflictos que enfrentan en el ámbito familiar y laboral las mujeres madres de familia y brindar las herramientas idóneas para un mejor manejo de los mismos.

ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
<b>Saludo y presentación</b>	Propiciar un ambiente de confianza e interacción entre los participantes.	Se brindará una breve introducción acerca de la temática a desarrollar, no sin antes recordar de manera concreta lo trabajado en la sesión anterior, formulando preguntas abiertas y participativas. <b>Anexo 21</b>	Humanos: Facilitadores y Participantes.  Materiales: Sala de capacitaciones. Equipo de proyección	15 minutos	Interacción de las participantes y conocimiento previo de lo que se define como conflicto y problema.
<b>Técnica participativa Psicodrama</b>	A través del drama, los participantes identifiquen los diferentes tipos de reacción ante los problemas	En base a la teoría, los participantes dramatizarán un estilo de reacción de un conflicto, los cuales serán asignados por el facilitador <b>Anexo 22</b>	Humanos: Facilitadores Participantes  Materiales: Pliego de papel Disfraces	30 minutos	Los participantes identifiquen los diferentes tipos de reacción ante los conflictos

<p><b>Análisis y retroalimentación</b></p>	<p>Los participantes identifiquen en su vida personal, si alguno de los modelos dramatizados se asemejan a su realidad.</p>	<p>Las participantes compartirán su vivencia personal y cómo se sintieron durante el desarrollo de la técnica. Se creará un espacio para la consulta de dudas y generación de recomendaciones</p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Papelería (papelógrafos, lapiceros)</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Las participantes compartirán su vivencia personal y cómo se sintieron durante el desarrollo de la técnica. Se creará un espacio para la consulta de dudas y generación de recomendaciones</p>
<p><b>Cierre Mis Conflictos</b></p>	<p>Las participantes identifiquen los conflictos que se presentan en su día a día y analice las posibles soluciones al mismo</p>	<p>El facilitador entregara a cada uno de los participantes un formato, el cual deberán completarlo a lo largo de la semana, con las vivencias personales. <b>Anexo 23</b></p>	<p>Humanos: Facilitadores y Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de capacitaciones Equipo de Sonido Papelería lapiceros)</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Analizar el ciclo de los conflictos y como los mismos pueden solventarse de manera idónea.</p>

**ACTO REFLEXIVO**

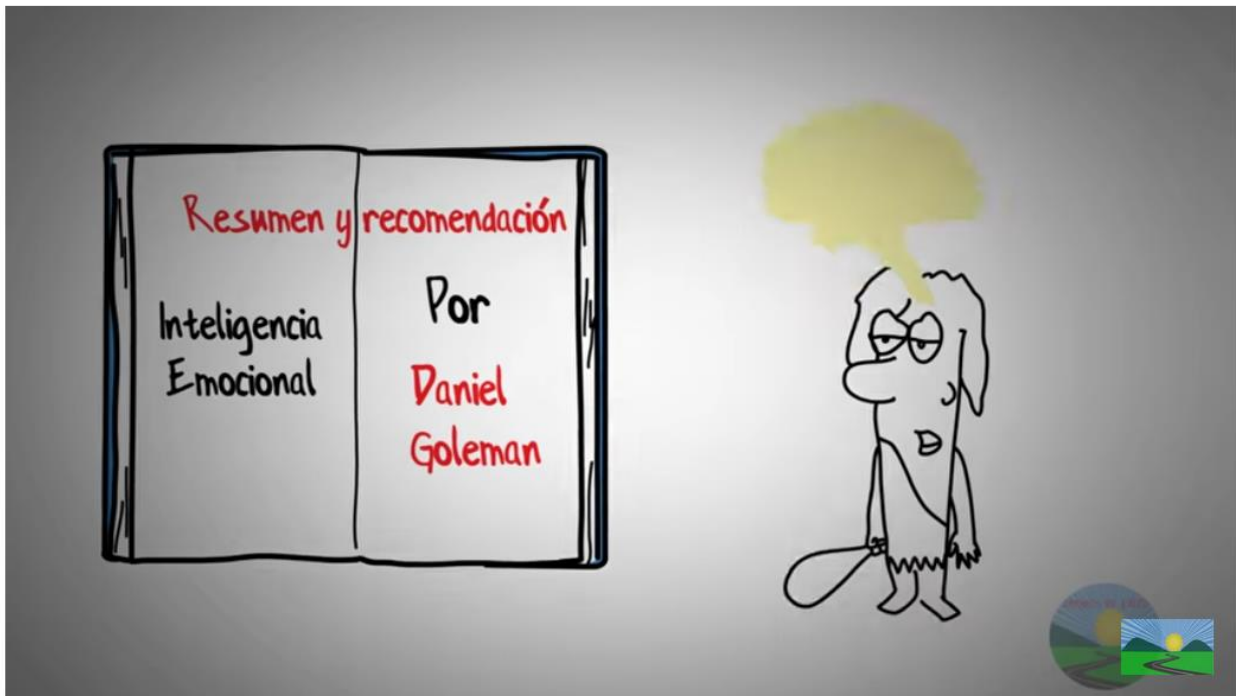
Posterior a la evaluación a realizar se entregara un pequeño refrigerio , momento en el cual cada uno de los participante podrá interactuar con sus compañero y compartir experiencias ideas u opiniones relacionadas a la temática que se ha trabajado



**ANEXOS DE LA PROPUESTA  
DEL PROGRAMA  
PSICOTERAPEUTICO**

## ANEXO 1

### VIDEO INTELIGENCIA EMOCIONAL



Inteligencia emocional-Daniel Goleman-Resumen animado

1,204,181 vistas • 4 mar. 2017

👍 36,289

💬 617

➦ COMPARTIR

≡ GUARDAR

⋮



## ANEXO 2

### ASERTIVIDAD

<b>HABILIDADES ASERTIVAS</b>	
<b>1. Emitir libre información</b>	Consiste en facilitar información adicional a la directamente planteada en la pregunta sobre nosotros mismos, nuestras ideas, opiniones, actividades, etc. Cumple dos funciones: nos da algo de qué hablar y, además, incitamos a los demás a hablarnos de sí mismos.
<b>2. Hacer autorrevelaciones</b>	Supone facilitar a otra información sobre nosotros mismos que no podría conocer de otra forma. Facilita que la comunicación sea bidireccional, lo que es fundamental para que no se nos interprete como curiosos sobre temas ajenos sin compartir los propios.
<b>3. Escucha activa</b>	Implica estar psicológicamente disponible y atento al mensaje de nuestro interlocutor. (Por su importancia, se explica detalladamente más adelante)
<b>4. Empatizar</b>	Escuchar activamente las emociones y sentimientos de los demás y entender los motivos de los mismos. Supone la aplicación de todo lo indicado para la escucha activa, pero adoptando comportamientos no verbales semejantes a la otra persona, con contacto visual y expresión de la cara adaptada a los sentimientos que se expresan.
<b>5. Habilidad para formular una crítica</b>	Se debe describir con nitidez la situación que resulta molesta o incómoda, o que se pretende cambiar con la realización de esa crítica con relación al comportamiento de la otra persona. Es importante que se haga referencia a comportamientos observables (“Cuando tú...”). Tras describir la situación, se pasará a expresar los sentimientos personales que la realización de esa determinada conducta provoca en nosotros (“Yo me siento...”), para a continuación sugerir los cambios que se consideren necesarios, planteándole alternativas u opciones a la misma (“Me gustaría que...”). El proceso finaliza agradeciendo la atención y aceptación de las opiniones expresadas anteriormente (“Te agradezco...”).
<b>6. Habilidad para solicitar cambios en el comportamiento o en la realización de tareas</b>	Podemos emplear una estructura de “bocadillo”, en la cual comenzaríamos haciendo referencia a un comportamiento que se puede calificar de positivo, halagando al sujeto por la realización del mismo, para posteriormente introducir la propuesta de cambio, crítica o sugerencia, terminando nuevamente por aludir a otro comportamiento adecuado, o incluso nuevamente al mismo al que se hizo referencia al principio. Ejemplo: “Se nota que has trabajado el tema, sin embargo..., aunque desde luego es muy adecuada la orientación que le has dado”; “Me resulta agradable trabajar contigo, pero sí... además conseguiríamos una mejor relación”.
<b>7. Expresar opiniones o criterios distintos a los de otra persona</b>	Podemos comenzar dando parte de razón sobre la opinión expresada por otro, para a continuación expresar la nuestra. Para ello, es preciso practicar la escucha activa de forma que podamos hacer referencias exactas a las opiniones que manifiesta el otro, con lo que le demostraremos que le hemos estado escuchando con interés y que compartimos con él parte de la opinión, pero no toda.
<b>8. Pedir que el otro confirme o exprese desacuerdo</b>	De cara a favorecer la expresión de acuerdo o desacuerdo con cualquier argumento o situación, o bien con la intención de forzar el posicionamiento de alguien frente a una determinada situación, la forma sería plantear una pregunta de manera que en su respuesta tuviese que decantarse por una de las alternativas. Algunas formas de plantear estas preguntas serían las que se expresan a continuación, seguidas, naturalmente, del argumento alrededor del cual buscamos que se posicione el individuo. Ejemplo: “¿Es correcto suponer que...?”; “¿Estoy en lo cierto y lo que dices es que...?”; “¿Me equivoqué al pensar que...? etc.
<b>9. Resumir</b>	Supone reducir a términos breves y concretos lo esencial de un asunto o materia. Con él demostramos nuestro interés e incentivamos a que nuestro interlocutor siga comunicando. Ejemplo: “Si no te he escuchado mal...”; “O sea, lo que me estás diciendo es...”; “A ver si te he entendido bien, me estás diciendo que...”.
<b>10. Hacer preguntas</b>	Es una habilidad utilizada para recoger información o de cara a mantener una conversación. También podemos utilizar la pregunta para generar dudas o invitar a la reflexión a nuestro interlocutor.
<b>11. Emitir mensajes yo</b>	Los “mensajes yo” son aquellos que se envían en primera persona. Se utilizan para definir el origen personal de los sentimientos que se experimentan, de las opiniones que se expresan y de los deseos y preferencias que se tienen, todo ello sin evaluar o reprochar la conducta de los demás y facilitando la expresión de las diferencias y el desacuerdo. Es un mensaje facilitador y persuasivo. Al utilizar los “mensajes yo”, los deseos, opiniones y sentimientos son más dignos de crédito y existe mayor probabilidad de que se tengan en cuenta. Tienen tres componentes: a) Descripción de la situación (“Cuando...”); b) Descripción de las consecuencias o efectos (“Sucede que...”); c) Descripción de los sentimientos (“Yo me siento...”). Son similares a la formulación de críticas, pero sin solicitud de cambio. También presentan cierta similitud con las autorrevelaciones.
<b>12. Hacer elogios</b>	El elogio es la expresión verbal de las características positivas que vemos en los demás. Su utilización ayuda a mantener buenas relaciones con los demás porque suponen un refuerzo, unen a las personas y tienden a ser recíprocos. A la hora de hacer un elogio debemos procurar que sea justificado y sincero, pues en caso contrario, la otra persona lo notará; y personalizado, es decir, no debemos repetirnos a la hora de hacer elogios a una persona no hacer siempre los mismos elogios a diferentes sujetos.

## ANEXO 3

### TÉCNICAS PARA MEJORAR LA ASERTIVIDAD

#### **Disco roto o rallado**

Repetir nuestro mensaje de forma convincente y reiterativa sin manifestar agresividad o violencia

#### **Claudicación simulada**

Se da la razón a lo que aceptamos como cierto pero sin entrar en discusión

#### **Aplazamiento asertivo**

Buscar tiempo para dar la respuesta y aplazarla a otro momento en que uno se sienta capaz de responder con mayor control de la situación

#### **Procesar el cambio**

Desplazar el foco de la discusión hacia el análisis de los que está sucediendo entre las dos personas

#### **Ignorar**

Se manifiesta de forma clara que no se va a hacer caso de la provocación solicitando al interlocutor que se tome su tiempo para reflexionar

#### **Acuerdo asertivo**

Se reconoce parte de culpa pero no se acepta una generalización de nuestro comportamiento

#### **Quebrantamiento del proceso**

Responder a la crítica que intenta provocarnos con una sola palabra

#### **Pregunta asertiva**

A través de nuestras preguntas intentaremos obtener más información sobre las razones del enfado

#### **Ironía asertiva**

Responder positivamente a la crítica hostil

## ANEXO 4

### HERRAMIENTAS MODELO PARA FIGURAS



## ANEXO 5

### ¿QUE ES EL ESTRÉS?

#### ¿SABES QUÉ ES EL ESTRÉS?

El estrés puede definirse como un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal. Por ejemplo, exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido.

#### *¿Qué es el estrés laboral?*

Se le llama estrés laboral a un conjunto de reacciones nocivas, emocionales y físicas, que se producen cuando las exigencias en el ámbito laboral superan los recursos, las capacidades y/o las necesidades del trabajador.

#### *Síntomas del estrés laboral*

Emociones: depresión o ansiedad, irritabilidad, miedo, nerviosismo, confusión, fluctuaciones del estado de ánimo, etcétera.

Pensamientos: Excesivo temor al fracaso, excesiva autocrítica, olvidos, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, pensamientos repetitivos...

Conductas: Risa nerviosa, trato brusco hacia los demás, incremento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, aumento o disminución del apetito, llantos, rechinar los dientes o apretar las mandíbulas, etcétera.

Cambios físicos: Tensión muscular, manos frías o sudorosas, insomnio, dolores de cabeza, fatiga, problemas de espalda o cuello, indigestión, respiración agitada, perturbaciones en el sueño, sarpullidos, disfunción sexual, etcétera.

#### *¿Qué hacer para que el estrés laboral no me domine?*

Las largas jornadas de trabajo pueden generar dolores y molestias en músculos, tendones y articulaciones. Dichas dolencias se producen tanto por realizar esfuerzo físico, movimientos repetitivos, posturas sostenidas o por pasar mucho tiempo de pie o sentado.

Por eso es importante realizar pausas activas, es decir, actividades físicas o ejercicios cortos que alivian la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo mientras transcurre la jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energía, prevenir el estrés laboral, mejorar la oxigenación muscular, interrumpir la

monotonía y fortalecer los sistemas inmunológico y nervioso, además de los músculos.

### *Tipos de estresores*

- Estresores personales: Pues dependiendo de la forma de actuar de cada personalidad, así también será la forma de responder al estrés
  - ✓ Personalidad del individuo: por formas únicas de comportamiento, el patrón de conducta tipo A y el patrón de conducta tipo B, pero abordaremos ambos tipos de manera más minuciosa en los siguientes apartados.
  - ✓ Otras categorías propias de la naturaleza de cada personalidad: son patrones de conducta específicos que dependen del tipo de personalidad de cada persona.
  
- Estresores familiares: en esta categoría se encuentran todos los factores familiares que demandan una respuesta y que, al no prestarles la atención adecuada, puede convertirse en el desencadenante de serios problemas de convivencia y agresividad en el núcleo familiar.
  - ✓ Relaciones conyugales Relaciones con los hijos
  - ✓ Educación con los hijos Problemas de los hijos
  - ✓ Convivencia con ancianos
  - ✓ Cuidado de otros familiares
  - ✓ Convivencia con personas tóxicas
  
- Estresores laborales: en el lugar de trabajo es donde más estrés se puede llegar a acumular, puesto que es un ambiente que se presta en muchos sentidos a generar respuestas demandantes para el empleado.
  - ✓ Estresores físicos: se refiere al ambiente o condiciones de naturaleza estructurales o físicas del lugar de trabajo como la iluminación, ruido y temperatura. ▪ Iluminación, por defectos en la dificultad de percepción. ▪ Ruido, por los niveles de irritabilidad, fatiga y dificultad para la concentración. ▪ Temperatura, sea esta alta o baja produce limitaciones en los trabajadores como fatiga y sueño.
  - ✓ Estresores dependientes del trabajo. ▪ Carga mental: se refiere a todo el empeño y energía que utiliza una persona para la ejecución de su trabajo. ▪ Control sobre el trabajo: grado de tensión que permite al individuo controlar las actividades a realizar, y a la vez, el grado de exigencia que uno de sus supervisores o jefes le demanda.
  - ✓ Estresores dependientes de la organización del trabajo. ▪ Jornada laboral Salario ▪ Horas extras Inseguridad en el empleo ▪ Tener más de un empleo Relaciones con sus compañeros ▪ Relaciones con los superiores

## ANEXO 6

### PAUSAS ACTIVAS

*Las pausas activas se aplican de dos formas:*

Ejercicios preparatorios: inicio de la jornada laboral que preparan músculos, articulaciones y estructuras anatómicas del cuerpo.

Ejercicios durante la jornada laboral: cuyo objetivo es proporcionar descanso a cada parte del cuerpo que se ve afectada por las funciones que realizan los trabajadores.

*¿Qué se debe tener en cuenta a la hora de realizar pausas activas?*

✓ La respiración debe ser lo más profunda, lenta y rítmica posible. ✓ Relájate mientras pone en práctica el ejercicio elegido. ✓ Realiza ejercicios de movilización en la articulación antes del estiramiento. ✓ Concéntrate en sentir el trabajo de los músculos y las articulaciones que vas a estirar. ✓ Siente el estiramiento y consévalo activo entre 5 y 10 segundos. ✓ No debe existir dolor, debes sentir el estiramiento que estás provocando. ✓ Idealmente, realiza el ejercicio antes de sentir fatiga, puede ser cada dos o tres horas durante la jornada. ✓ Elige en primer lugar ejercicios para relajar la zona del cuerpo donde sientes que se acumula el cansancio. ✓ Para que un ejercicio sea realmente beneficioso debes hacerlo suavemente y acompañado de la respiración adecuada.

*¿Por qué debemos hacer la pausa activa?*

Porque los músculos permanecen estáticos así se acumulan en ellos desechos tóxicos que producen la fatiga. Cuando se tiene una labor sedentaria, el cansancio se concentra comúnmente en el cuello y los hombros. También se presentan en las piernas al disminuir el retorno venoso ocasionando calambres y dolor en las pantorrillas y los pies.

*¿Cuáles son los beneficios de pausas pausa activa?*

✓ Disminuye el estrés. ✓ Favorece el cambio de posturas y rutina. ✓ Libera estrés articular y muscular. ✓ Estimula y favorece la circulación. ✓ Mejora la postura. ✓ Favorece la autoestima y capacidad de concentración. ✓ Motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social. ✓

Disminuye riesgo de enfermedad profesional. ✓ Promueve el surgimiento de nuevos líderes. ✓ Mejora el desempeño laboral

*¿Cuánto es el tiempo necesario para una pausa activa?*

Se deben realizar por lo menos 2 veces al día, con una duración de 5 a 10 minutos. Son recomendables períodos de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo, mínimo 2 veces al día. Lo ideal es hacerlos en la mañana o antes de empezar el turno como calentamiento muscular que prepara el cuerpo para la jornada laboral y la segunda vez puede ser a mitad de jornada o final de ésta con el objetivo de relajar o estirar los músculos fatigados.

*¿Qué se busca con las pausas activas?*

Fomentar el autocuidado, evitar la monotonía, Prevenir la fatiga física y mental.

*¿Qué es el autocuidado?*

Es la práctica de actividades que los individuos realizan en favor de sí mismos para mantener la vida, la salud y el bienestar.

*Acciones que poner en práctica para un autocuidado*

Es importante recordar que el Autocuidado no es sólo lo que hago, sino cómo lo hago. Es necesario tomar conciencia del propio estado de salud y comprometerse con las prácticas de autocuidado adoptadas en la vida diaria, a nivel personal como en lo laboral.

- Descanso: Garantizar un periodo efectivo de descanso entre jornadas laborales, con el fin de lograr la recuperación vital y necesaria para el organismo.

- Alimentación: Adoptar una dieta balanceada y variada, de acuerdo al estado de salud de cada trabajador.

- Hidratación: Beber suficiente agua potable durante todo el día, preferentemente agua fresca, o para preparar infusiones, mate, caldos, sopa, jugos, licuados o gelatina.

- Acondicionamiento Físico: Practicar ejercicios de estiramiento y calentamiento previo al inicio de cada actividad. Adicionalmente, considerar realizar pausas activas para estirar los músculos y prevenir posibles lesiones por posturas prolongadas.

## ANEXO 7

### PASA LA PELOTITA

**Preparación:** Todos los participantes deben estar colocados sentados en círculo, de forma que todos puedan lanzarse la pelota y alcanzarla. Tendremos la pelota preparada.

**Explicación:**

Los participantes pasaran la pelotita al son de las palmas del facilitador, una vez se detenga la persona que tenga la pelotita en ese momento deberá mencionar su nombre y una expectativa o duda que tengan sobre el tema a desarrollar.





## ANEXO 8

### Exposición “Síndrome de Burnout “

**Preparación:** El facilitador, preparara previamente una presentación teórica en la cual se expongan temas relacionados al burnout; seguido de ello se presentará el video “QUE ES BURNOUT”

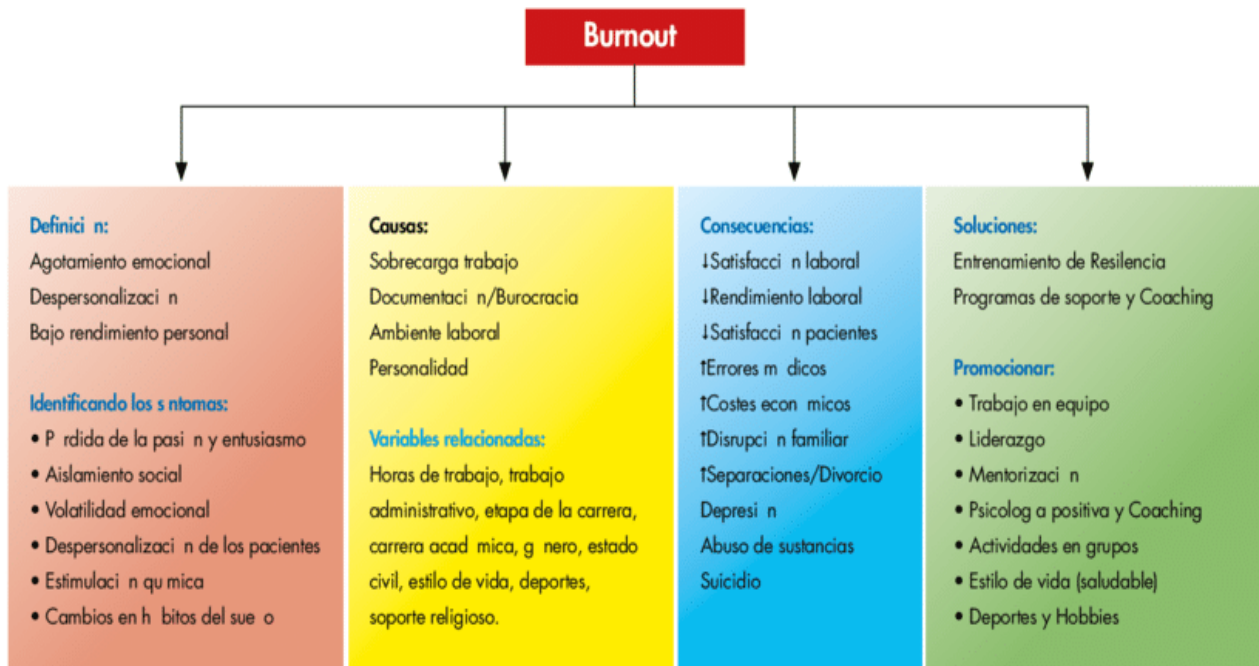
**Tabla 1. Diferencias entre el Estrés y el Burnout**

ESTRÉS	BURNOUT
Sobreimplicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Desgaste emocional
Daño fisiológico es el fundamento principal	El daño emocional es el fundamento principal
Agotamiento o falta de energía física	El agotamiento afecta a la motivación y a la energía física
La depresión como reacción a preservar las energías físicas.	La depresión se da por la pérdida de los ideales
Pueden tener efectos positivos exposiciones moderadas (eutrés)	Solo tiene efectos negativos

**Fuente:** Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (UGT), 2006

Siguiendo a Barriá (2001) dentro de los síntomas propios del síndrome se pueden distinguir:

- *Sintomatología cognitiva:* la persona que lo padece parece haber perdido la capacidad de flexibilidad en el pensamiento, mostrando actitudes negativas que no le facilitan la capacidad de afrontamiento.
- *Sintomatología afectiva:* las personas muestran habitualmente sentimientos contradictorios entre su malestar personal y el no poder cumplir su deber como profesionales.
- *Sintomatología física:* la persona va perdiendo progresivamente parte de la energía y vitalidad que demuestra en situaciones normales. Se muestran más propensos a contraer enfermedades.
- *Sintomatología conductual:* la persona afectada muestra diferentes actitudes que reflejan su estado ansioso llegando a adoptar determinados comportamientos de riesgo.



Síndrome de Burnout afecta a mujeres madres de familia

VOS TV • 754 views • 1 year ago

El síndrome de Burnout, también llamado "síndrome de desgaste profesional" o "síndrome del trabajador quemado", se define ...

## ANEXO 9

### “Padeceré de burnout”

**Preparación:** El facilitador entregará a cada participante el siguiente formato, el cual deberá ser contestado con toda sinceridad, para posteriormente compartirlo al grupo y expresar como se han sentido al dar respuesta al mismo.

1. Me siento satisfecho/a con las horas que trabajo

2. Al terminar mi jornada, me siento cansado/a y agotado/a

3. Creo que mi salario se ajusta a mis responsabilidades.

4. No tengo apenas descanso durante mi jornada laboral

5. Considero que mi trabajo puede llegar a ser monótono y/o aburrido

6. Me siento presionado/a por parte de mis compañeros de trabajo o familia.

7. Si tengo algún problema relacionado con mi trabajo, mi entorno laboral o familiar, facilita herramientas para solucionarlo.

8. Siento que me exigen cada día más y no sé hasta qué punto podré aguantar más responsabilidades y tareas

## Anexo 10

### “Relajación Muscular Progresiva.”

(Relajación Muscular Progresiva) Tensar y Relajar es un método utilizado para reducir la tensión muscular y estrés y ayudar a reducir el dolor crónico.

Con el uso regular, el Tensar y Relajar le ayudará a familiarizarse con lo que la tensión le hace sentir y cómo dejarla ir.

Puede combinar la respiración profunda y Tensar y Relajar para una relajación mayor.

Primero, haga respiración profunda durante 10 minutos y luego haga el método de Tensar y Relajar. Puede utilizar las instrucciones en el reverso de esta página para aprender el método de Respirar Profundo.

1. Encuentre un lugar tranquilo para sentarse o acostarse. Asegúrese de que está lo más cómodo posible.

2. Lentamente y suavemente tense los músculos de su pierna derecha. Mantenga la tensión durante unos segundos y luego exhale mientras relaja el pie derecho completamente. Usted puede decir o pensar la palabra RELAX mientras se relaja el pie. Deje salir cualquier tensión. Haga una pausa antes de ir a la siguiente parte del cuerpo. Hágalo mismo con el pie izquierdo.

3. Luego, tense los músculos de su pierna derecha (la pantorrilla). Mantenga la pierna con fuerza o con tensión durante unos segundos; después, como usted exhala relájelos músculos por completo. Pause. Haga lo mismo con la pierna izquierda.

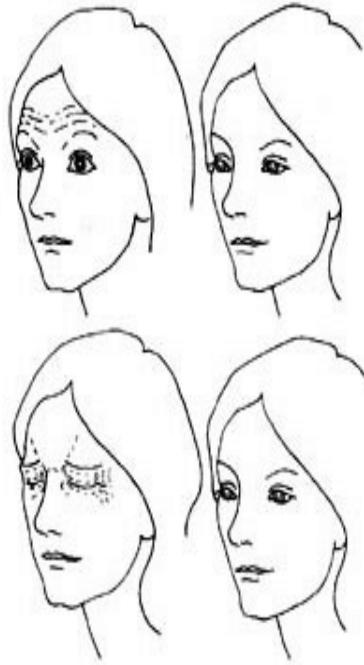
4. Haga lo mismo, tense y relaje todos los grupos musculares después. Asegúrese de dejar salir la tensión y exhalar y dejar que los músculos se relajen tanto como sea posible. Diga o piense en la palabra RELAX para soltar la tensión. Asegúrese de hacer una pausa entre cada parte del cuerpo:

- Su pierna derecha (muslo), luego la izquierda
- El interior de las piernas, apretando las piernas juntas
- Los glúteos, apretando el trasero
- Su abdomen mediante la contracción de los músculos y sumiendo el abdomen
- Su hombro derecho subiendo su hombro hacia la oreja
- Su hombro izquierdo subiendo su hombro hacia la oreja
- Su mandíbula apretando los dientes suavemente
- Sus labios, apretando los labios juntos
- Sus ojos, cerrando y apretando los ojos con fuerza
- Su frente, frunciendo las cejas juntas

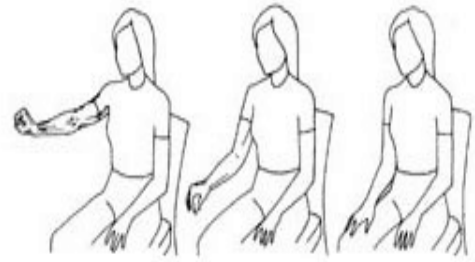
5. Tome un tiempo para sentir la respiración cuando ha terminado de tensar y relajar.



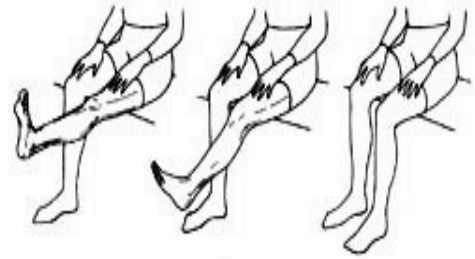
**posición de relajación**



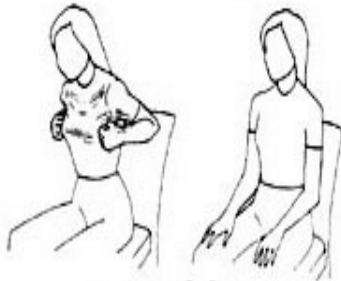
**cara**



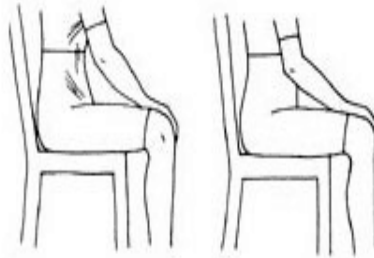
**brazos**



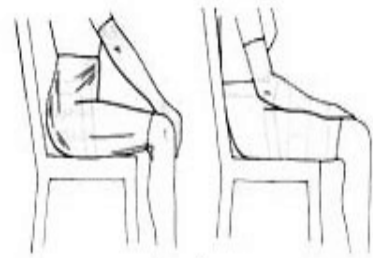
**piernas**



**espalda**



**vientre**



**cintura**

## ANEXO 11

### “Lluvia de Ideas ”

#### **Objetivo:**

Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis conclusiones o acuerdos comunes.

#### **Procedimiento de aplicación:**

Pasos para seguir:

a) El coordinador debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue.

La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad, de su experiencia. ¿ En su experiencia personal , ¿porque consideran que es importante conocer acerca de esta temática?,¿ que es lo que más les llamó la atención acerca del BURNOUT ?

Porque cada uno hace lo que quiere.

Porque son unos individualistas.

b) Cada participante debe decir una idea a la vez para poder saber lo que todos piensan acerca del tema.

En esta etapa de la lluvia de ideas no se permite discutir las ideas que van surgiendo solamente se le pide al compañero que aclare lo que dice en caso de que no se haya comprendido.

c) Mientras los participantes van expresando sus ideas, el coordinador va anotándolas en la pizarra o en el papelógrafo. Otra forma es que varios compañeros las anoten en cuadernos o papel.

## ANEXO 12

### “Presentación por fotografías”

**Preparación:** Se les solicita a los Participantes que formen un círculo alrededor de varias fotografías colocadas en el centro, de forma aleatoria. Cada uno deberá seleccionar la foto que más le guste, atendiendo a sus características (gustos y preferencias).

A continuación, tratando de mantener el mismo círculo, cada alumno se presentará y explicará por qué ha seleccionado la fotografía, que vinculación tiene con ésta y que la diferencia de las demás.



## ANEXO 13

### Exposición “Arteterapia”

#### ¿Qué es eso del Arteterapia?

El ArteTerapia es una profesión surgida a mediados del siglo XX en Inglaterra y EEUU, y que en España aparece a finales de los 90, cada vez con mayor repercusión en los ámbitos de la clínica, la educación y lo social. Numerosos son los másters y estudios universitarios que a día de hoy en España impulsan esta profesión en creciente auge y legitimidad.

El ArteTerapia es una disciplina del campo de la psicología que utiliza la creación y el lenguaje artístico con resultados terapéuticos y motivacionales. En Arteterapia, a través del proceso creativo y los trabajos resultantes, se acompaña y facilita procesos de resolución de conflictos internos, autoconocimiento, desarrollo personal, gestión de emociones, fomento de la autoestima, desarrollo de la creatividad, autoescucha... De este modo la persona puede explorar sus emociones, tomar conciencia de su propio cuerpo, fomentar la toma de conciencia de sí mismo/a y de su realidad, tomar decisiones, solucionar problemas y conflictos, desarrollar habilidades sociales y comunicativas.

#### Técnicas de arteterapia: ¿cómo funciona la arteterapia?

Existen distintas técnicas de arteterapia que pueden llevarse a cabo. A continuación, enumeramos algunas de ellas:

- El proceso creativo de la arteterapia **a través de la escultura**.
- Arteterapia a través de la utilización de los **recursos de la naturaleza**. Por ejemplo, realizar dibujos o escribir palabras en la arena de la playa.
- **La técnica del retrato**. A través de un retrato pintado por un arteterapeuta durante una sesión de esta temática, el protagonista de esta imagen recibe esta información sobre sí mismo a través de la mirada del otro.
- La **phototerapia** es una manifestación de la biografía del protagonista con un alto componente emocional por medio de la selección de recuerdos en forma de imágenes. Las fotografías tienen una vinculación con la persona incluso cuando no se trata de fotos que reflejen un instante familiar o de amistad. Por ejemplo, la fotografía de un paisaje tiene la mirada de su autor.
- **Metáforas visuales**. La expresión plástica también adquiere un enfoque terapéutico a través de la comunicación mediante el dibujo o la pintura. Las metáforas no solo pueden estar presentes en el lenguaje literario o en [coaching](#) y PNL, también adquieren una forma visible a través de la creación asociada a las líneas, las formas y el color.



## ¿Qué beneficios terapéuticos ofrece la arteterapia?: objetivos de la terapia

¿Qué beneficios terapéuticos ofrece esta disciplina?

1. Esta experiencia es nutritiva para prevenir, reducir o [gestionar el estrés](#). Las dinámicas de arteterapia **incrementan el nivel de atención consciente** de quienes están inmersos en ese proceso creativo. Al poner la atención en el presente inmediato, la mente se distancia del foco de las preocupaciones o de la rumiación mental.
2. **Autoestima.** La satisfacción personal de la creación en sí misma no solo parte de la motivación del cumplimiento del objetivo final, es decir, de la meta, sino también del propio proceso de aprendizaje asociado a esta vivencia. Cada creación es única e irrepetible, al igual que cada persona.
3. **Expresión de sentimientos y emociones.** A veces ocurre que la persona no encuentra las palabras adecuadas para poner nombre a aquello que le ocurre a nivel interno. El arte trasciende a la palabra y complementa esta manera de expresión a través de este lenguaje propio.
4. **Autoconocimiento.** Cuando una persona escribe un diario puede volver a releer lo escrito como una manifestación de su situación actual del momento (o retomar esta lectura en el futuro para conectar con el pasado). Esta introspección también está presente en la arteterapia puesto que el autor observa una manifestación de sí mismo en la creación realizada.
5. **Desarrollo de la creatividad.** La imaginación y la creatividad son cualidades que, a veces, quedan adormecidas bajo el síndrome de la ocupación constante. Sin embargo, cuando alimentas tu ser creativo eres más libre y más feliz.

Por tanto, la arteterapia es una disciplina que incrementa la creatividad por medio de la presencia consciente en la conexión con el aquí y el ahora que parte de la expresión emocional.



Arteterapia: el método para expresar las emociones

Sumedico Portal • 11K views • 3 years ago

Suscríbete a Sumedico Portal <https://goo.gl/KmXk8F> Entrevista con Alicia Ayala, psicoterapeuta Información: Elizabeth López ...

4740

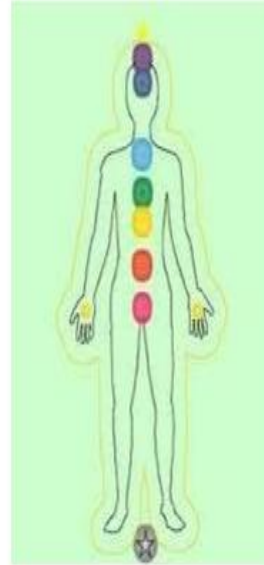
## ANEXO 14

### El mapa de las emociones

**Objetivo:** El paciente logrará identificar las emociones que más resalten en él y las conectará con las sensaciones corporales que éstas le provocaban.

**Materiales:**

- Acrílicos
- Papelógrafos
- Esferos
- Lápiz
- Borrador



**Proceso:**

1. Dibujar la silueta del paciente en los papelógrafos
2. Se le pide que piense en emociones que le fuese habitual sentir en su vida diaria, explicando en que situaciones determinadas las sentía y asignando un color específico para cada una.
3. Se le pide al paciente representar las emociones mencionadas en las partes del cuerpo dibujadas en el papelógrafo en las que las percibe al momento de sentir cada emoción.
4. Comentar diferentes experiencias y situaciones en las que se encontraba cada emoción.

## ANEXO 15

### El diario Recreativo

**Indicaciones:** Una sesión Previa, se les solicitara a los participantes que lleven un pequeño cuaderno, en el cual se les brindara la consigna siguiente:

En la primera hoja de tú cuaderno, colocara su nombre y dará respuesta a la siguiente pregunta ¿qué actividades de manera personal te gustaría realizar y ¿Qué actividades te gustaría realizar en conjunto con tu familia?

- Deberá anotar un mínimo de 10 actividades.
- Al finalizar el grupo formara un círculo y expondrán las actividades que escribieron expresando el motivo por el cual las colocaron.
- Al finalizar se le solicitara a cada uno de los participantes que elijan de las 10 actividades, mínimo 3 de las cuales sean factibles de realizar a lo largo de la semana, por cada actividad realizada deberán dibujar las emociones que experimentaron, pueden también recrear el momento.
- La siguiente jornada habrá dos o tres participaciones que expongan como se sintieron con la actividad.



## ANEXO 16

### El monumento

#### **OBJETIVOS:**

- Ver la situación anímica del grupo en un momento determinado.
- Observar la cooperación dentro del grupo.

#### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes es indeterminado. Esta actividad se puede realizar con todo tipo de grupos.

#### **TIEMPO:**

No hay un tiempo preestablecido.

#### **MATERIAL:**

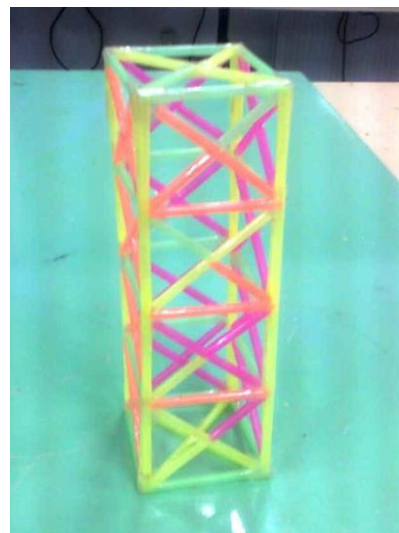
Material pajilla , tirro , imágenes decorativas .

#### **PROCEDIMIENTO:**

El animador deja próximo al alcance del grupo, diversos materiales. Posteriormente pedirá que se haga un monumento que esté relacionado con el proceso grupal. Por último, se comentará el por qué del monumento.

#### **OBSERVACIONES:**

Interesa comentar lo sucedido ya que nos puede ayudar con respecto a los sentimientos del tipo: Cómo nos hemos sentido, una lluvia de ideas....



## ANEXO 17

### EL DADO

Se creará previamente un dado de proporciones relativamente grandes, **en cada cara se colocará un aspecto interesante que pueda servir para presentarse**. Por ejemplo “mi principal motivación es...”, “quiero trabajar en...”, “mi plato favorito es...”. Posteriormente cada uno de los miembros del grupo lanzará el dado y deberá dar una respuesta a la frase que salga. Ello se repetirá tantas veces como se desee



## ANEXO 18

### Exposición “GIMNASIA MENTAL”

#### ¿ QUE ES LA GIMNASIA MENTAL?

La **gimnasia cerebral** consiste en una serie de ejercicios que se enfocan en mejorar las capacidades cerebrales, generando nuevas conexiones entre **neuronas** y favoreciendo de esta forma el aprendizaje, sin embargo, este no es su único beneficio, también contribuye al equilibrio y a la capacidad de respuesta ante diversos problemas.

Con la gimnasia cerebral podemos mantener alerta nuestros sentidos, mejorar la concentración y las habilidades de lectura/escritura. Si quieres conocer más a fondo en qué consiste y cuáles son todos sus beneficios te invitamos a continuar con la lectura.

#### Beneficios de la gimnasia cerebral

**Brain Gym** busca lograr un **equilibrio y coordinación entre ambos hemisferios del cerebro**, mediante la combinación de actividades mente/cuerpo. Estos ejercicios pueden ser realizados por personas de todas las edades, inclusive aquellas que presenten alguna discapacidad. Entre sus beneficios más resaltantes se encuentran:

- Favorece el aprendizaje, facilita la concentración y mejora la capacidad de retención de información.
- Aumenta la circulación de la sangre en el cerebro.
- Beneficia a otras capacidades como la memoria, la creatividad y la resolución de problemas.
- Los ejercicios cerebrales ayudan a prevenir enfermedades neurodegenerativas como el Alzheimer.
- Puede mejorar las relaciones interpersonales, al influir positivamente en la capacidad para socializar e interactuar con otras personas.
- Mejora la autoestima y genera una mayor seguridad en sí mismo.
- Disminuye el estrés diario.

#### ¿Quién puede practicar la gimnasia cerebral?

Como mencionamos en el apartado anterior, la **gimnasia cerebral no posee ningún tipo de distinción**, encontraremos ejercicios recomendados para niños que superen los 5 años de edad, para adultos y personas mayores. Por ejemplo, la música es una de las herramientas utilizadas en este tipo de ejercicio, ya que

estimula la imaginación, la inteligencia y creatividad, asimismo la forma en que nos alimentamos juega un papel importante.

### Gimnasia cerebral para adultos

- Apoya las manos contra la pared y estira la pierna izquierda hacia atrás, levantando el talón. El cuerpo debe adoptar un ángulo de 45°. En esta posición exhala mientras te inclinas contra la pared y flexionas la rodilla derecha, al mismo tiempo que presionas contra el piso el talón del pie izquierdo. Luego inhala regresando a la posición inicial, levantando el talón izquierdo. Este ejercicio **mejora la atención y favorece la concentración**.
- Es un ejercicio sencillo, que consiste en levantar la rodilla izquierda y tocarla con el codo derecho, posteriormente se repite el movimiento, pero con la pierna y el codo contrario. Con esto se busca que ambos hemisferios trabajen en conjunto, además **mejora el balance de la actividad nerviosa y genera nuevas redes neuronales**.
- Con las piernas abiertas de forma moderada, coloca la mano izquierda sobre tu ombligo y presiona levemente. Al mismo tiempo presiona las arterias carótidas con los dedos índice y pulgar de la mano. Por último, presiona el paladar con la lengua y realiza masajes durante 30 segundos. Es necesario que las 3 acciones se realicen al mismo tiempo. Su propósito es **normalizar la presión sanguínea y mejorar la actividad cerebral**.
- Posa la yema de los dedos en las mejillas y realiza presión mientras simulas un bostezo. Esto te permitirá relajar la tensión que se encuentra en la zona facial y **oxigenar el cerebro**.
- Realiza dibujos, símbolos, o incluso garabatos usando ambas manos al mismo tiempo, con esto lograrás **estimular la motricidad fina y mejorar la escritura**.

También puedes poner en práctica la **gimnasia cerebral en tu vida cotidiana**, por ejemplo, al realizar las actividades a las que estás acostumbrado con tu mano no dominante. Si eres derecho, intenta escribir o sujetar las cosas con la mano izquierda.



## ANEXO 19

### Rally De Memoria

**Preparación:** se formarán equipos de 4 personas, los equipos deberán ser pares, ya que cada uno competirá uno con el otro. los equipos por competir tendrán la libertad de elegir en cual actividad empezar.

Se explicará a los grupos que si bien competirán, no se pierda de vista el divertirse y compartir los unos a los otros, valorar el trabajo en equipo y la colaboración.

El rally consistirá en 5 juegos:

- Juego de memoria
- Rompecabeza
- Crucigrama
- Sudoku
- La gigante sopa de letra.



Una vez los equipos vayan finalizando, escribirán en una ficha de papel que depositaran en un buzón, que fue lo que más les gusto y lo que aprendieron de la actividad realizada.



N	V	P	M	I	E	L	L	B	S	O	G	E	U	F	H	I	G	G	I	P	K	S	L	U
R	E	O	N	D	U	H	G	Y	R	I	J	X	E	C	O	L	U	M	N	A	S	E	I	R
O	E	C	C	G	U	X	G	X	I	U	R	B	A	N	G	E	L	H	S	T	N	Z	I	
L	N	C	E	E	D	L	L	A	R	R	E	I	T	W	F	D	D	A	H	I	R	O	N	O
E	V	O	O	S	S	Z	C	O	I	Z	O	I	E	R	D	O	S	P	G	U	I	W	L	
M	U	N	P	H	A	A	T	E	P	M	O	R	T	S	A	N	E	T	S	L	E	C	R	E
O	E	S	M	E	H	R	O	M	I	T	P	E	S	U	P	C	R	O	S	O	N	A	E	I
C	L	U	E	S	C	R	I	B	I	R	H	K	R	J	I	K	P	A	A	S	O	N	D	C
S	T	M	I	F	O	D	I	O	S	W	F	K	V	T	O	E	T	L	X	S	M	R	B	
I	O	A	T	F	N	O	R	E	I	T	I	M	E	E	N	E	L	W	U	C	L	A	E	Z
E	A	R	A	N	U	N	C	I	O	M	E	F	R	T	F	E	N	V	L	I	E	N	C	Z
V	A	P	K	A	M	A	R	G	A	R	A	U	R	G	E	M	V	Z	G	G	D	E	E	
O	S	I	E	T	E	J	I	T	P	T	C	P	X	A	R	O	S	T	R	O	U	G	D	B
S	S	O	L	O	C	R	A	D	E	A	Z	E	B	A	C	N	O	E	L	V	A	K	V	U
O	I	R	E	T	S	I	M	O	I	O	D	E	R	E	C	H	O	B	M	G	S	F	E	N
M	L	I	B	R	I	T	O	I	P	U	E	B	L	O	S	P	V	O	T	R	E	I	B	A

ABIERTO	AMARGARA	ANGEL	ANUNCIO	ARCO	CABEZA
CIELO	CLAMO	COLUMNAS	COMELO	CONSUMARA	CERO
DERECHO	DESCENDER	DIOS	DULCE	EMTIERON	ENVUELTO
ESCRIBIR	FUEGO	FUERTE	IRIS	IZQUIERDO	JURO
LENGUAS	LEON	LIBRIFO	MANO	MAR	MEL
MISTERIO	NACIONES	NECESARIO	NUBE	PIE	PROFETAS
PROFETICES	PUEBLOS	ROSTRO	RUGE	SELLA	SEPTIMO
SERVOS	SIETE	SIKLOS	SOL	SELLA	TIERRA
TROMPETA	TRUENOS	VIENTRE	VOCES	TIEMPO	

### SUDOKU GAME WITH ANSWER

4		3	8		6			
2	3		6	4				
	9	4		7				
8	9	7						
5				9	1			
	6					7		
	8		1		4	3		
4	1				6			
		8	2	7				

4	1	5	3	7	8	2	9	6
2	3	7	1	6	9	4	8	5
6	8	9	4	2	5	7	3	1
8	9	3	7	5	1	6	2	4
5	7	4	2	3	6	9	1	8
1	6	2	9	8	4	3	5	7
9	2	8	6	1	7	5	4	3
7	4	1	5	9	3	8	6	2
3	5	6	8	4	2	1	7	9

Download from  
Dreamstime.com

Download from  
Dreamstime.com



## ANEXO 20

### Nueve palabras

#### Nueve Palabras.

##### - Materiales:

Pizarrón y tiza

##### - - Consigna:

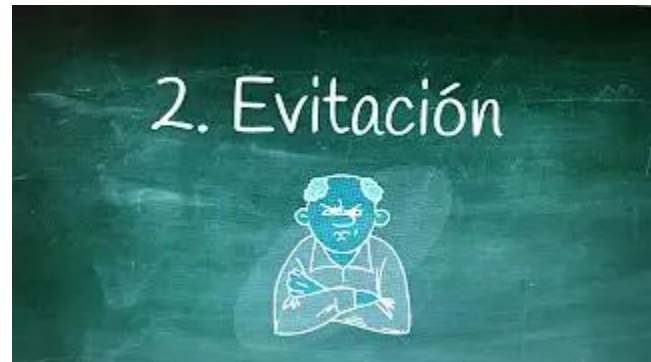
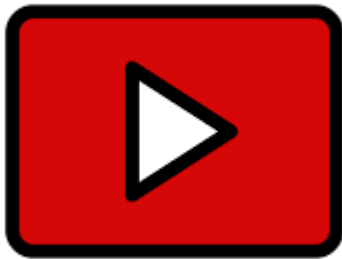
Los participantes trabajan en subgrupos de 4 u 5 personas. Construir una evaluación del taller incluyendo estas nueve palabras: mental , diversión , aprendizaje, gimnasia , tiempo ,concentración , equipo , vida cotidiana , personal.

##### - Dinámica:

Al comienzo los integrantes de cada grupo se sienten muy desorientados; es probable que haya que repetir la consigna. En seguida, debaten sobre la jornada y van organizando los elementos a resaltar; por último articulan lo acordado en un fragmento, incluyendo las palabras mencionadas. Cada grupo le da a la evaluación su impronta: algunos lo hacen con humor, otros se ponen románticos o con cierto estilo literario. Pero, en definitiva, la evaluación le sirve al facilitador porque vuelcan en esas palabras, que son proyectivas, los hechos positivos y las críticas; a veces, se vislumbran propuestas para mejorar. Estas producciones se comparten en plenario, siendo este espacio muy atractivo.



**ANEXO 21**  
**PSICOEDUCACION**  
**SOLUCION DE CONFLICTOS**



Preparación: a través de una serie de videos relacionados con el tema de resolución de conflictos, el facilitador explicara acerca de la temática, una vez se culmine , se dará apertura a un espacio de dudas o preguntas relacionadas a la temática .

## ANEXO 22

### Psicodrama

**Preparación:** se formaran equipos de 5 personas, a cada equipo se le asignara un tipo de obstáculo ante los conflictos , los participantes deberán realizar un psicodrama exponiendo el obstáculo como tal , mientras que la tarea del grupo será , identificar el problema , el obstáculo y formular una serie de alternativas para su solución.

#### Obstáculos en la solución de problemas

- **Fijación funcional:** Este término se refiere a la tendencia a ver los problemas solo de la manera acostumbrada. Esto nos dificulta ver todas las diferentes opciones que pueden estar disponibles.
- **Información irrelevante o engañosa:** Cuando intentamos resolver un problema, es importante distinguir la información relevante de la irrelevante que nos puede llevar a soluciones incorrectas. Cuanto más complejo se vuelve el problema, más fácil es dejarse llevar por la información engañosa.
- **Asunciones:** Cuando estamos tratando con un problema, la gente habitualmente hace asunciones acerca de los obstáculos y dificultades que nos van a impedir llegar a esas soluciones.
- **Disposición mental:** Otro problema común es nuestra disposición mental. Se refiere a la tendencia a usar sólo soluciones que han servido en el pasado, en lugar de buscar ideas alternativas. Esto funciona como atajos mentales o sesgos cognitivos, que a veces pueden ser útiles, pero otras afianzan nuestra rigidez de pensamiento y conducta. Esto dificulta encontrar soluciones efectivas.



## ANEXO 23

### MIS CONFLICTOS

**Consigna:** En el siguiente cuadro, a lo largo de la semana , deberá escribir aquellas situaciones que son origen de conflicto , sea en el hogar o en el trabajo .

**Sugerible** realizarlo en un momento donde pueda reflexionar o analizar detenidamente la situación.

<b>Problema</b>	<b>Quienes están involucrados</b>	<b>Como actúa ante el problema</b>	<b>Alternativa idónea al problema</b>
<b>Ej. Me enoja que mis hijos no me hagan caso</b>	Mi familia	Me canso de decirles las cosas, así que mejor ya no digo nada	Hablar con cada uno por separado y externarles cómo me siento.