

Revista Diversidades

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN



ESTUDIOS DEL TRABAJO

- EL DESGASTE PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE ATIENDE DIRECTA E INDIRECTA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

Mtra. María Alejandra Juárez León

- INTERACCIONES Y DISCONTINUIDADES ENTRE LA ESCUELA Y EL TRABAJO EN ESTUDIANTES QUE TRABAJAN

Mtra. Lorena Isis Hernández Basilio

- CONOCIMIENTO Y ACCIONES DE AFRONTAMIENTO ANTE EL ESTRÉS LABORAL Y SUS REPERCUSIONES A NIVEL ACADÉMICO EN ALUMNOS DE NIVEL LICENCIATURA QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN

Mtra. Ana Consuelo Castillo Villanueva

- PSICOLOGÍA EN EL DEPORTE: EL QUÉ Y EL CÓMO EN UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PSICOLÓGICA

Mtro. Jorge Luis Hernández Mendoza

DIRECTORIO

Revista Diversidades 47

Julio – Diciembre REVISTA DIVERSIDADES AÑO 20, Número 47

REVISTA DIVERSIDADES

PRODUCCIÓN EDITORIAL

Dirección de Investigación: **Dra. Myrna Ledesma Arvizu**

Coordinación Editorial: **Lic. Patricia Plascencia Cano**

Coordinación de Investigaciones y Redacción: **Lic. Patricia Plascencia Cano**

Alumna: **Erika Nayeli Aldana Aldrete**

UNIVERSIDAD DE LEÓN

RECTOR: **C.P. Arturo Calderón Gama**

VICERRECTOR: **Ing. Fernando Arturo Calderón Espinosa**

DIRECCIONES

DIRECCIÓN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL: **Mtro. Jorge Castorena Martínez**

DIRECCIÓN ACADÉMICA: **Ing. Teresa de Jesús Valadez Salcedo**

DIRECCIÓN DE SERVICIOS: **Dr. Salvador Zermelo Méndez**

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN: **Dra. Myrna Ledesma Arvizu**

DIRECCIÓN DE FORMACIÓN INTERNACIONAL: **Lic. Angélica Chávez Escobar Martínez**

DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO E INTEGRACIÓN DE EGRESADOS: **Mtra. Ma. Magdalena Neri C**

DIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA: **Lic. Luis Gerardo Sosa Moncada**

REGIÓN I: **Ing. Sandra Guadalupe Orozco Chávez**

REGIÓN II: **Lic. Juan Carlos Zavala Ponce**

REGIÓN III: **Lic. Mario Arturo Padilla Lobato**

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

DIRECTORA: **Dra. Myrna Ledesma Arvizu**

ÁREA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA: **Lic. Roxana Monserrat García Aguado**

ÁREA DE METODOLOGÍA: **Lic. Ana Bertha Zermelo Méndez**

ÁREA DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS: **I.C.O. Víctor Manuel Razo Rodríguez**

ÁREA DE DIFUSIÓN Y REDES ACADÉMICAS: **Lic. Patricia Plascencia Cano**

ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN EN REDES SOCIALES: **Lic. Juan Pablo Escalera Juárez**

DISEÑO EDITORIAL

JUNGLA DISEÑO, S.A. DE C.V.

Revista Diversidades es una publicación institucional de periodicidad semestral editada por la Dirección de Investigación de la Universidad de León. Justo Sierra #230, Zona Centro, C.P. 37000. León, Gto. Tel. 01 (477) 251 05 45. Ext. 1201. Email: investigacionudl@universidaddeleon.edu.mx *Reserva de título:* 04-2007-012511324300-102, ISSN: 1665-4811. Los artículos firmados son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la posición de los editores, ni de la institución.

ÍNDICE

Editorial	2
El desgaste profesional del personal que atiende directa e indirecta víctimas de violencia. <i>Mtra. María Alejandra Juárez León</i>	4
Interacciones y discontinuidades entre la escuela y el trabajo en estudiantes que trabajan. <i>Mtra. Lorena Isis Hernández Basilo</i>	11
Trastornos de ansiedad y del estado de ánimo y su relación con factores de riesgo psicosocial. Un modelo de interacción para un estudio de caso con trabajadores de la ciudad de Guanajuato. <i>Mtra. Nancy G. Acosta Castillo</i>	21
Aportaciones psicológicas en el trabajo del artista escénico, una reflexión para mejoras curriculares. <i>Mtra. Ma. Guadalupe Muñoz Campuzano</i>	27
Conocimiento y acciones de afrontamiento ante el estrés laboral y sus repercusiones a nivel académico en alumnos de nivel licenciatura que estudian y trabajan. <i>Lic. Ana Consuelo Castillo Villanueva</i>	32
La investigación de los artistas escénicos en los procesos de creación. <i>Lic. Martha Paola Martínez Arenas</i>	39
Relación del trabajo con el estado nutricional en estudiantes de la UDL Plantel Reforma. <i>Mtro. Sergio Antonio Flores Rodríguez</i>	45
COLABORACIÓN	
Psicología en el deporte el qué y el cómo en un programa de preparación psicológica. <i>Lic. Jorge Luis Hernández Mendoza</i>	55

EDITORIAL

NÚMERO ESPECIAL DE ANIVERSARIO

La trascendencia de una organización y su éxito sucede cuando el objetivo de su gestión es honesto y claro en el beneficio y desarrollo de las personas. Este es el caso de la Universidad de León, institución que respalda la presente revista, y que ha sido un bastión en la formación académica universitaria de la región.

En este año 2019 celebramos treinta años de dedicación, de esfuerzo y sobre todo de vocación por la enseñanza y formación de estudiantes. Uno de los rasgos fundamentales y distintivos de nuestra filosofía institucional, es la oportunidad de que los alumnos puedan integrarse al campo laboral mientras realizan sus estudios. Es por esta conmemoración y por nuestro lema “saber para servir y servir para progresar” que este número especial está centrado en la línea temática de los estudios del trabajo. En éstos, se revisan de manera sistemática los métodos y el rendimiento de las actividades que llevan a la productividad de las organizaciones, así como las vinculaciones contextuales con el ejercicio laboral.

La selección de este tema, en primera instancia corresponde al 30 aniversario de la universidad y a su filosofía que ha sido amigable para que estudiantes trabajadores

puedan realizar su proyecto profesional, en un segundo motivo, obedece a que los cuerpos académicos de profesores investigadores de la Universidad de León realizaron en conjunto una producción académica de textos orientados a las vinculaciones con el ámbito del trabajo, todos ellos desde diversas disciplinas, en trabajos unitarios o multidisciplinares. Las investigaciones resultado de esta conjunción de especialistas, arrojaron artículos de reflexión teórica desde la mirada de la psicología organizacional, la pedagogía, la nutrición y las artes escénicas.

Los textos aquí integrados exponen diversos aspectos de los estudios del trabajo, uno de ellos desde el punto de vista pedagógico-universitario, artículos en los que se identifican las competencias sociales, procedimentales, actitudinales y conceptuales que están siendo fortalecidas y adquiridas en el ámbito universitario, para ser aplicadas en el ambiente laboral por los estudiantes que combinan en forma simultánea estudios y trabajo, para así dar la posibilidad de formular estrategias de intervención. De la misma manera se integran las reflexiones sobre repercusiones inversas: el modo en que el estudiantado afronta el estrés laboral y su

implicación en los estudios.

En el análisis de los contextos laborales, el desgaste profesional es un riesgo en la cotidianidad del trabajo. Algunos ámbitos como el del servicio y atención a víctimas de violencia es un campo fértil para que se presenten los desajustes de este tipo de desgaste. No obstante, la normatividad actual mexicana se inicia en el cuidado de la salud mental y de los riesgos psicosociales, por ello los artículos orientados a este análisis de los abordajes teóricos plasma lo relacionado con la NOM-035-STPS-2018, donde se detecta la necesidad de investigar al respecto por cifras que la OMS expone acerca de nuestro país: lugar en el que se encuentran las personas más estresadas del mundo, ya que estamos por encima de países como China y Estados Unidos y este nivel de estrés no es exclusivo de un sector; se puede encontrar tanto a nivel privado como público, sin importar el rango o puesto que se ocupe o escolaridad del trabajador.

Esta línea de investigación abrió otras opciones dentro del campo de la salud: la nutrición y la psicología del deporte. En el primer caso la investigación trata las circunstancias de estudiantes y sus hábitos alimenticios cuando estudian y trabajan. Se observó que los alumnos que trabajan destinan esfuerzos y economía a sus estudios universitarios, sin embargo, queda de lado la cuestión de la alimentación, por lo que esta

inseguridad nutricional debe atenderse con programas especiales de concientización. En el segundo escrito, la colaboración de un especialista en la psicología del deporte, egresado de nuestra institución, nos ofrece una reflexión sobre cómo ha de prepararse psicológicamente a los equipos de alto rendimiento deportivo.

Finalmente, un ámbito particular del trabajo creativo, cómo ha de vivirse la estructura organizativa en los sistemas de producción y gestión del arte escénico. Este proceso laboral de la creación y representación implicará investigación previa para la conformación de las historias, los guiones, la definición de personajes y los matices de la puesta en escena, todo ello desde la aportación psicológica y la preparación para la excelencia escénica.

Con las líneas de reflexión y análisis expuestas, este número especial de aniversario nos ofrece un crisol de imágenes académicas de estudios del trabajo, el eje fundamental de nuestra gestión formativa, de hacer crecer al estudiante que inicia su proyecto laboral, de contribuir a la formación de profesionales competentes en la región, por ello celebramos como organización y casa de estudios a la Universidad de León como un baluarte en la formación académica y laboral durante tres décadas.

Atentamente:

Dra. Myrna Ledesma Arvizu
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

EL DESGASTE PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE ATIENDE DIRECTA E INDIRECTA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

Mtra. María Alejandra Juárez León

Maestra en Enseñanza Universitaria

Maestra en Psicoterapia Ericksoniana

Catedrática de la Facultad de Psicología y Psicología Organizacional

Colabora como docente en: Facultad de Derecho, Facultad de Arquitectura, Facultad de Comunicación, Facultad de Administración de Empresas, Facultad de Contaduría Pública en Universidad de León

Plantel Guanajuato

“No anticipar problemas o preocuparse por lo que a lo mejor nunca sucederá”

Benjamín Franklin

Resumen

El personal que atiende a las víctimas directas e indirectas de violencia, se enfrenta a lo largo de su trabajo, con diversas situaciones emocionales que lo llevan a confrontarse con sus propios aspectos emocionales relacionados con ésta. La naturaleza misma del trabajo expone al profesional en forma persistente a situaciones emocionales dolorosas, muchas veces frustrantes, generadoras de impotencia y desesperanza. Se hace evidente que la posible falta de proceso personal y autoconocimiento en el profesional que atiende a las víctimas puede interferir en la objetividad y en el manejo adecuado de las situaciones, de aquí que se necesita evaluar el nivel de desgaste que permita determinar cómo afecta su rendimiento laboral, el sentimiento de logro personal y la forma de responder a las demandas que se les hacen de forma competente.

Palabras clave

Contención emocional, fatiga de compasión, síndrome de burnout, trauma vicario, estrés traumático vicario, triángulo del rescatador, resiliencia vicaria.

Abstract

The staff that attends to the direct and indirect victims of violence, faces throughout his work, with various emotional situations that lead him to confront his own emotional aspects related to it. The very nature of work exposes the professional persistently to painful emotional situations, often frustrating, generating helplessness and hopelessness. It is evident that the possible lack of personal process and self-knowledge in the professional that cares for the victims can interfere with the objectivity and the proper handling of situations, hence it is necessary to evaluate the level of wear that allows to determine how it affects their work performance, the feeling of personal achievement and the way to respond to the demands made competently.

Keywords

Emotional containment, compassion fatigue, burnout syndrome, vicarious trauma, vicarious traumatic stress, rescuer triangle, vicarious resilience.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de estar frente al cuidado o protección de los demás, es gratificante, pero a su vez resulta desgastante por la cantidad de emociones que están involucradas, tanto por quien pide ayuda, como por el personal que está en la posición de brindarla.

El atender constantemente a personas víctimas de cualquier tipo de violencia nos expone a un nivel de desgaste profesional que va desde el agotamiento profesional o burnout, hasta generar trastornos psicológicos o psiquiátricos graves que dan como resultado renunciar a su profesión.

El término burnout comenzó a utilizarse en 1977 tras una convención de la Asociación Americana de Psicología. Este síndrome se definió como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. Hay acuerdo general en que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), de consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo profesional.

La violencia no sólo impacta a la persona que la vive, sino también a la gente de su entorno. En este sentido, la problemática impacta al equipo de trabajo, afecta el desempeño e integración laboral, y genera consecuencias tanto para los integrantes del equipo como para sus superiores.

El interés en la problemática de la violencia es cada vez mayor en todos los sectores de la población y en el sector público. El compromiso que las instituciones gubernamentales tienen con las personas víctimas de violencia se pone en evidencia al crear áreas especializadas en atender los efectos de la violencia.

El impacto de esta violencia se puede visualizar en el hecho de que una gran cantidad de profesionistas llegan a recordar sus propias experiencias de maltrato, a revivir algunos de sus miedos, su vulnerabilidad, e incluso se llegan a sentir responsables o hasta culpables de poder o no dar solución a la problemática de las personas víctimas de violencia (Ramírez, 2012).

Son cada vez más las profesiones que se desarrollan en el contacto humano con un público que impone demandas, tareas y habilidades específicas, aunque también malestares. Exponerse a la violencia ha sido poco atendido en nuestro país, aun cuando hay investigaciones en relación al burnout de los profesionales que trabajan con violencia, nos damos cuenta que se ha prestado muy poca atención a los factores de protección y resiliencia de las y los propios profesionistas.

JUSTIFICACIÓN

La índole del trabajo cotidiano de atención a víctimas de violencia y víctimas indirectas del delito, expone a los profesionales a este tipo de riesgo de desgaste por empatía. Sólo que, en este caso, la repercusión puede ser aún mayor debido a que el personal trabaja con su propia persona, con sus aspectos emocionales y la influencia, tanto para bien como para mal, puede ser aún mayor. Por lo mismo, se hace necesario que los profesionales aprendan a manejar sus reacciones emocionales para que no las proyecten en forma inadvertida e inconsciente en las personas a las que atienden.

Es necesario que la persona que atiende a víctimas de violencia y víctimas indirectas del delito se conozca suficientemente. Si el profesional no se conoce a sí mismo, existe una alta probabilidad de repetir en forma automática e inconsciente pautas de conducta conocidas cuando se está en contacto con situaciones de violencia que de alguna u otra manera remiten a vivencias similares. Al no percatarse de ello el personal que atiende a víctimas corre el riesgo de comprometer su ejercicio profesional con situaciones personales o asuntos inconclusos que conlleven de alguna manera implícita, violencia de género, sea esta vivida, infringida o presenciada. La violencia de género se encuentra tan integrada a la vida cotidiana que hace difícil darse cuenta de las defensas y reacciones inconscientes que se han implementado frente a ella.

Ésta se convierte en la manera habitual de relacionarse y se estructura en el carácter. Llega a ser una 'segunda naturaleza' difícil de discernir e identificar por sí misma.

De lo anterior se deriva la importancia del diagnóstico en el profesional que atiende a víctimas de violencia y a víctimas

indirectas del delito, para identificar el grado o nivel de desgaste que presenta, ya que ello los expone al riesgo de desgaste por empatía. Sólo que, en este caso, la repercusión puede ser aún mayor debido a que el personal trabaja con su propia persona, con sus aspectos emocionales y la influencia, tanto para bien como para mal, puede ser aún mayor. Por lo mismo, se hace necesario que los profesionales conozcan de los riesgos emocionales para que no los proyecten en forma inadvertida e inconsciente en las personas a las que atienden.

Estos profesionales se enfrentan a situaciones y circunstancias adversas, generalmente sin darse cuenta de la sobrecarga emocional y el desgaste físico, emocional y mental que esto implica. Las modalidades en que el daño personal repercute se ha documentado a través de los diferentes síndromes como son: fatiga por compasión, trauma vicario, estrés postraumático secundario y síndrome de burnout.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Desde la Psicología Humanista

Tomando como punto de partida la perspectiva humanista, el ser humano es visto como un ser capaz de ser consciente, de decidir y de asumir la responsabilidad por sus actos. Con otros seres vivos comparte una tendencia al crecimiento, al desarrollo, a la actualización de sus capacidades. Por otro lado, sin embargo, es de su exclusiva naturaleza la conciencia, la cual le indicará la dirección a seguir en su desarrollo. Por 'conciencia' entendemos: el darse cuenta de la realidad, externa e interna. Es la noción de la realidad que cada persona tiene, misma que depende desde el enfoque personal del cual observe. Una conciencia limitada, genera una pobre percepción o una realidad distorsionada que lleva a comportarse de manera errática.

De acuerdo a la perspectiva humanista (Rogers, 1975), el ser humano tiene las siguientes capacidades y características:

- **Conciencia**
- **Libertad**
- **Responsabilidad**
- **Tendencia actualizante o resiliencia**
- **El ser humano como un todo es mayor que la suma de sus partes**

Esto significa que el ser humano, si bien está influido por el pasado, por su historia personal y social a nivel inconsciente, no se encuentra determinado de manera irremediable ni absoluta.

CONCEPTO DE SALUD MENTAL

Siempre dentro de la concepción humanista, la salud mental implica desarrollar una conciencia crítica. "La salud mental se caracteriza por la capacidad de amar y de crear, por la liberación de los vínculos incestuosos con el clan y el suelo, por una sensación de identidad basada en un sentimiento de sí mismo como sujeto y agente de las propias capacidades, por la captación de la realidad interior y exterior de nosotros, es decir, por el desarrollo de la objetividad y la razón" (Fromm, 1981).

Una clave de la salud mental es la integración, la cual no puede llevarse a cabo si algunas partes de la experiencia no han logrado integrarse al Yo, o a la conciencia.

LA CONCIENCIA

De acuerdo con Capra (2003), el mundo externo lo percibimos a través de la mente, que traduce y organiza las percepciones. El resultado del proceso cognitivo es la mente, cuya base neurofisiológica es el cerebro. En la medida en que se amplíe la conciencia y que se desarrolle de manera óptima, el potencial que se tiene, el sentido de realidad será mayor. Cuando nos damos cuenta de la realidad interna o externa, estamos haciendo conciencia. La noción de realidad que tiene cada ser humano, va a depender de la perspectiva amplia o restringida desde la cual observamos. De aquí que sea el observador el que se da cuenta de la realidad (Watzlawick, 1991).

La tendencia que las personas tienen a mantenerse actualizadas, es la energía de crecimiento del ser humano. La dirección que se le dé a esta energía va a estar determinada por la conciencia o el sentido de realidad. De esto depende si dicha energía se expresa en forma vital o en forma de destrucción.

La psicología humanista (Kinget, 1971), menciona que el ser humano hace lo que considera mejor o bueno para sí mismo, o sea, actúa de la mejor manera posible, de acuerdo

de conciencia el que le dará dirección a su conducta.

La resiliencia es un término que se utiliza en psicología con relación a la capacidad de recuperación de las personas que han sufrido situaciones adversas.

Se puede entonces concluir, que las posibilidades de trascender dependen tanto de la conciencia que se tenga como de los recursos personales de cada persona.

Lazarus (2002), encontró como características de las personas resilientes, las siguientes:

- ✓ Compromiso: Involucrarse completamente en las situaciones
- ✓ Desafío: Creencia de que el cambio es el modo natural de vida
- ✓ Control: Creencia de que los actos de uno pueden influir en el curso de los acontecimientos
- ✓ Sentido de coherencia: Se refiere a encontrarse un sentido positivo a cada situación.

LAS EMOCIONES

El hablar de emoción implica movimiento, fuerza, impulso hacia la acción. Las emociones le dan significado a las experiencias. Su lugar de expresión es el cuerpo; por ello, es importante la conciencia corporal para estar en contacto con ellas.

Para manejar la potencial amenaza que representan, se llegan a presentar dos actitudes opuestas, que significan una falta de contacto frente a ellas:

*** Reprimirlas, huir de ellas, negarlas, distorsionarlas**

*** Actuarlas, en forma de impulsos**

Mientras más se reprimen, más se manifiestan como impulsos que tienden a ser autodestructivos, como una forma de ser manejados por ellas.

Dado que el lugar de expresión de las emociones es el cuerpo, hay que fomentar la conciencia corporal, para esto se necesita: permitirse sentir, no reaccionar y observar (darse cuenta).

Hay emociones y sentimientos aparentes que pueden subyacer de manera implícita e inconsciente y son los que le dan el significado profundo a la experiencia; como son:

- El enojo puede ocultar el miedo
- El miedo puede ocultar el enojo
- La indiferencia puede ocultar el miedo o el dolor

Cuando se observa desde la perspectiva de género, hay una polarización de la experiencia y de las emociones que se consideran 'buenas' y 'malas' y que son diferentes para hombres y para mujeres.

Las emociones o experiencias que tienen que ver con suavidad, ternura, vulnerabilidad, emotividad, irracionalidad y cuidado se adjudican al género femenino. Las que tienen relación con fuerza, poder, iniciativa, racionalidad e insensibilidad; con el masculino.

Es relativamente reciente la preocupación por la manera en que un trabajo, tan demandante emocionalmente, como es el de las personas que atienden a otras en situación de crisis o violencia, repercute también en ellas. Estos profesionales se encuentran en contacto constante con situaciones emocionales que los conmueven y confrontan a nivel personal. La "fatiga de compasión" (Figley, 2002) es una reacción que presentan los profesionales debido al sobre-involucramiento y la falta de distancia adecuada al tratar con personas que se encuentran afectadas por situaciones de dolor y sufrimiento intenso. La misma cualidad de capacidad de compasión se revierte en su contra de diferentes maneras. La naturaleza misma del trabajo los expone a reacciones de dolor, impotencia, frustración o desesperanza. Lo cual puede provocar dificultad en lograr una proximidad adecuada, que puede manifestarse en un rango que va desde el sobre-involucrarse hasta la insensibilización.

Las manifestaciones de los profesionales que cuidan y ayudan, llamadas también de desgaste por empatía son: el Trauma Vicario (Pearlman y Saakvitne, 2005), o manifestación de la experiencia traumática de la víctima en la persona del cuidador o la cuidadora. El síndrome de estrés postraumático secundario, en donde la cuidadora o cuidador presenta los mismos síntomas de estrés post-traumático de la víctima y la fatiga de compasión, que implica absorber el sufrimiento de la víctima como si fuera propio.

A diferencia de los anteriores, cuya manifestación es súbita, por su aparición lenta, prolongada y crónica se presenta el llamado síndrome de burnout o del "quemado" (Maslach, 1982). Este último tiene tres manifestaciones principales: saturación emocional o sensación de estar exhausto; despersonalización, esto es, insensibilización o indiferencia

ante el dolor, y el de baja realización personal, o falta de interés en el trabajo y en la vida en general. Además de una amplia sintomatología física y emocional, como ansiedad, inestabilidad emocional, impulsividad, depresión, alteraciones en el dormir y en el comer, retraimiento, entre otros, que conllevan un gran sufrimiento.

Las reacciones que se presentan más frecuentemente en las personas que atienden a las víctimas de violencia se han denominado de diferentes maneras, como a continuación se menciona.

FATIGA DE COMPASIÓN

(FIGLEY, 2002)

El profesional se identifica de tal manera con la víctima que absorbe el sufrimiento y el dolor. Se encuentra preocupado en forma excesiva por ella. Su atención se encuentra cooptada por la situación, hay un gran pesar y dolor. En ocasiones puede querer agredir al agresor de la víctima.

Los síntomas que presenta son similares a los de la víctima. A diferencia del síndrome de burnout, estos síntomas se presentan en forma súbita e inesperada.

TRAUMA VICARIO

(PEARLMAN Y SAAKVITNE, 2005)

El término fue sugerido por MacCann y Pearlman. El profesional manifiesta los síntomas de ansiedad y tensión, miedo o pánico que la víctima traumatizada experimenta. También es debido a sobre-identificación con la víctima, se reproducen los mismos síntomas sin poder diferenciarse.

ESTRÉS TRAUMÁTICO SECUNDARIO

(FIGLEY, 2002)

El profesional presenta exactamente los mismos síntomas de tensión, ansiedad, pánico, sensación de vulnerabilidad o desprotección, que la persona que sufrió un síndrome de estrés traumático o post-traumático.

Se refiere a las experiencias de tensión y ansiedad, relacionadas directamente a la convivencia constante con personas que manifiestan los síntomas de estrés postraumático.

SÍNDROME DE BURNOUT

(MASLACH, 1982)

Cristina Maslach, psicóloga social, se dedicó a estudiar los efectos que las profesiones de ayuda tenían sobre los propios trabajadores. Observó tres principales características: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

A diferencia de los anteriores que se presentan súbitamente, este síndrome se manifiesta en forma insidiosa, lenta, imperceptible hasta que se establece como una afección crónica que puede tener tres modalidades principales:

➤ Agotamiento emocional:

Sensación de estar exhausto, colapso o agotamiento emocional, de haber agotado todos los recursos a causa de un exceso de trabajo y de conflictos personales.

➤ Despersonalización:

Respuesta insensible y distante hacia el otro. Hay indiferencia y actitudes deshumanizadas, como burlas, agresiones o insensibilización al dolor.

➤ Falta de realización personal:

Implica falta de productividad en el trabajo, desmoralización y una sensación de ser incapaz de enfrentar las exigencias. Sensación de vacío, falta de sentido y falta de interés en general por cualquier otra actividad.

Aunque también puede haber síntomas físicos como: úlcera, colitis, hipertensión, cefaleas, neurodermatitis, insomnio, anorexia, bulimia, o síntomas emocionales como: depresión, angustia, irritabilidad, impulsividad, intolerancia, agresividad, retraimiento.

Sus síntomas son:

➤ Fisiológicos:

A nivel de músculo esquelético hay dolores y contracturas, fatiga, cansancio. Hay alteraciones del apetito y del sueño, hipersomnia o insomnio. Hipertensión o arritmias a nivel cardiovascular. También migrañas, colitis, gastritis, úlceras, disfunciones sexuales, ansiedad, problemas gastrointestinales. Hiperglicemia, trastornos metabólicos diversos y resfriados frecuentes. Problemas a nivel inmunológico por bajas defensas.

➤ **Psicológicos:**

Baja tolerancia a la frustración, irritabilidad, angustia, rasgos depresivos, labilidad emocional, apatía, tristeza y desesperanza.

➤ **Conductuales:**

Impulsividad, impaciencia, enojo, violencia, dificultad de concentración, distanciamiento, aislamiento, aumento de las relaciones conflictivas, sarcasmo, indiferencia.

Además existen actitudes personales que favorecen el síndrome:

✓ **Sobre-exigencia.**

Ningún esfuerzo es suficiente. Perfeccionismo.

✓ **Papel del 'rescatador'.**

Querer salvar al otro.

✓ **Confluencia.**

Verse inconscientemente reflejado.

TRIÁNGULO DEL RESCATADOR

La actitud del rescatador implica tratar de salvar a la víctima, querer resolverle todo, sobre-involucrarse y sobreprotegerla, decidir y vivir por ella.

La actitud del persecutor: siente enojo porque la mujer permite la violencia, se impacienta o irrita porque se tarda o no se decide en dejar al agresor, sentimiento de desprecio o juicios de valor hacia la mujer, ve más sus defectos, de la mujer, que sus cualidades, la presiona para que haga lo que se debería hacer, considera que la mujer es tonta o culpable por la situación que vive.

La actitud de víctima sería: me siento culpable porque ella no sale adelante, el profesional ve más sus fallas que sus logros, tiene miedo de herir los sentimientos de la víctima, le tiene miedo al enojo de la víctima, quiere agradarla, ser reconocida por ella.

RESILIENCIA VICARIA

No sólo para mal repercute un trabajo tan demandante emocionalmente como el del profesional que atiende a víctimas de violencia y a las víctimas indirectas del delito. También en ese mismo trabajo hay aprendizajes de vida importantes, que ayudan al profesional a mantener la esperanza, la confianza y la fe.

Se invita al profesional que atiende a víctimas de violencia y

víctimas indirectas del delito a identificar los recursos, la fuerza y la enseñanza que ha obtenido al trabajar con este tipo de personas. Valorar cómo, dentro de circunstancias desfavorables las personas pueden sacar recursos y fortalezas insospechadas.

Este aprendizaje también es un recurso de contención para el profesional y se reconoce como resiliencia vicaria.

También pueden aprender de la vitalidad y la capacidad de respuesta ante la adversidad que se encuentra en las personas víctimas de violencia. Es un beneficio personal que también se puede obtener ante respuestas valiosas y enseñanzas humanas invaluable. El beneficio se puede dar en ambos sentidos, no se deja de aprender de los recursos que se pueden encontrar en personas que han vivido situaciones tan dolorosas.

CONCLUSIONES

Durante este periodo del desarrollo de la investigación, se ha realizado la selección de los instrumentos de evaluación, se generó la lista del personal a evaluar, además de haber gestionado la agenda de trabajo para administrarlos.

Posterior a ello, se lleva un 50% de la aplicación de los instrumentos y, actualmente está en proceso la elaboración de la base de datos para capturar los resultados de las pruebas aplicadas que permitan diagnosticar la presencia de los síndromes en el personal que atiende situaciones de violencia y víctimas indirectas del delito.

BIBLIOGRAFÍA

Capra, F. (2002). Conexiones ocultas. Barcelona, España: Editorial Anagrama, S. A.

Figley, C. (2002). Treating Compassion Fatigue. New York: Brunner-Routledge.

Fromm, E. (1981). Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. México: FCE.

Kinget, M.G. (1971). Psicoterapia y relaciones humanas (Teoría y práctica de la terapia no directiva). Madrid, España: Alfaguara.

Lazarus, R. y Lazarus, B. (2002). Pasión y razón: la comprensión de nuestras emociones. Ed. Paidós.

Maslach, C. (1982). Burnout the cost of Caring. Englewood, New Jersey: Prentice Hall.

Pearlman, L.A. y Sackvitne, K.W. (2005). Treating therapist vicarious traumatization and secondary traumatic stress disorder, en Figley Compassion Fatigue. New York: Brunner/Mazel.

Ramírez Avilés, E.G. y cols. (2012). Síndrome del burn-out en profesionales que atienden violencia familiar: un estudio cualitativo. XIII Congreso Virtual de psiquiatría.com. INTERPSIQUIS.

Rogers, C. (1975). El proceso de convertirse en persona. México: Kairos.

Watzlawick, P. (1991). Teoría de la comunicación humana. Barcelona, España: Herder.

INTERACCIONES Y DISCONTINUIDADES ENTRE LA ESCUELA Y EL TRABAJO EN ESTUDIANTES QUE TRABAJAN

Mtra. Lorena Isis Hernández Basilio

Mtra. Psicología clínica, doctorante en educación

Docente de la carrera de psicología en la Universidad de León

Plantel Guanajuato

Resumen

El artículo presenta algunas de las relaciones existentes entre la escuela y el trabajo considerando similitudes y diferencias en habilidades y capacidades que se desarrollan en una y otra área, se muestra su relevancia de estudio a partir de las estadísticas sobre educación que presenta el INEGI, en la década de 1990 al 2000 para el estado de Guanajuato, en el que se expresa que es un estado con nivel de escolaridad de secundaria y bajo porcentaje de profesionistas; que a su término universitario solicitarán en un 80% ser empleados por terceros. La alta necesidad de empleabilidad muestra la estrecha relación entre la educación superior y el sector empresarial y aunque los objetivos de la educación superior no se reducen a la utilidad laboral, si se hace necesario generar investigación en torno al tema, encontrando que el trabajo toma importancia en tres sentidos, el primero en relación a la oportunidad que representa para llevar a cabo la práctica profesional, segundo por ser el medio económico por el cual a muchos estudiantes les es posible dar continuidad a sus estudios y tercero en una interacción cercana genera la posibilidad de consolidar conocimientos teóricos o académicos en estudiantes que trabajan.

Palabras clave

Educación superior, ámbito laboral, estudiantes.

Abstract

The article presents the relationships between school and work considering similarities and differences in skills and abilities that are developed in both areas, its relevance is shown from the statistics on education presented by INEGI in the 1990 to 2000 for the state of Guanajuato, which states that it is a state with a high school education level and a low percentage of professionals; which at its university term will request 80% to be employed by third parties. The high need for employability shows the close relationship between higher education and the business sector and although the objectives of higher education are not reduced to labor utility, if it becomes necessary to generate research on the subject, finding that work becomes important between the senses, the first in relation to the opportunity it represents to carry out professional practice, second because it is the economic means by which many students can continue their studies and third in a close interaction generates the possibility of consolidate theoretical or academic knowledge in working students.

Keywords

Higher education, work environment, students.

INTRODUCCIÓN

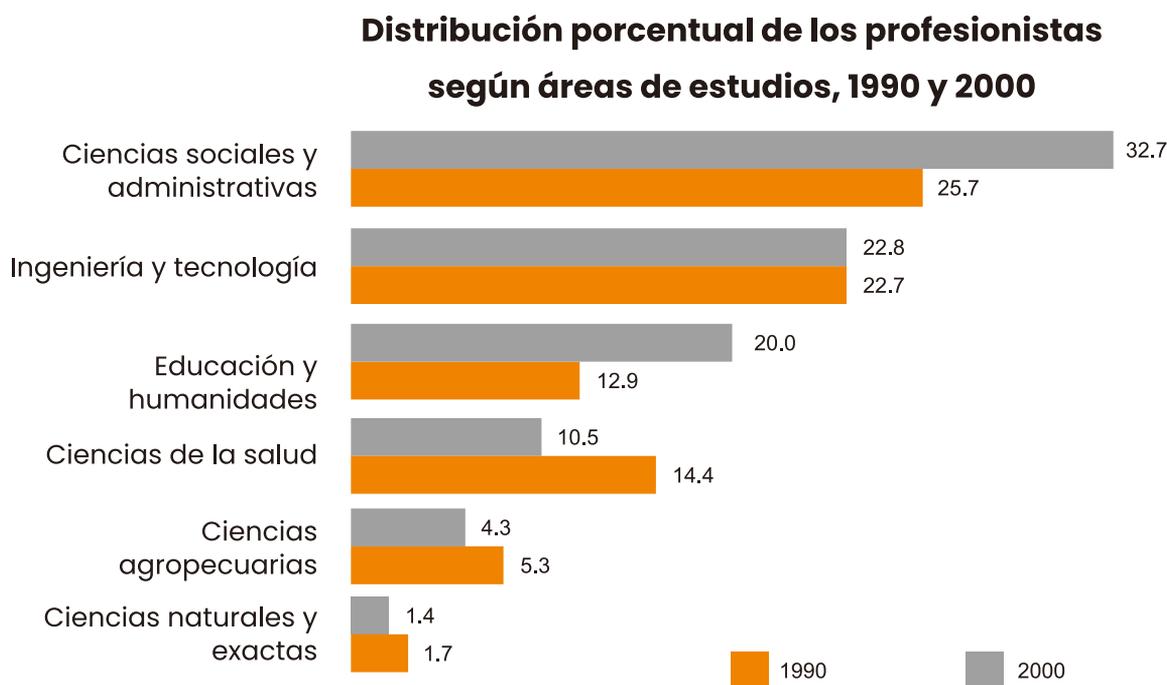
En México vivimos una realidad que en el ámbito académico es múltiple en cuanto a circunstancias de escolarización se refiere, de acuerdo con datos estadísticos que aporta el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) hasta 2015, los jóvenes mexicanos de hasta 15 años logran completar en años de escolarización el nivel de secundaria terminada, mientras que para Guanajuato el alcance es de 8.1 años es decir, que en el estado, el nivel de la secundaria para los menores de 15 años es frecuentemente no concluido, lo que implica que muchos jóvenes que quieren continuar estudiando deban enfrentar factores obstaculizantes, por los que no pueden lograr dicha continuidad.

Así mismo, el censo que se reporta en 2015 hace referencia a que 24% de jóvenes menores de 19 años en la república mexicana no estudian, colocando con ello a los estudiantes universitarios en una situación minoritaria.

Para el caso particular de Guanajuato el INEGI (2005), generó un documento informativo sobre sus profesionistas para el periodo de 1990 al 2000, en el que se reportaron muchos datos significativos de los cuales sólo se retomarán tres aspectos que resultan relevantes en la reflexión de este artículo.

El INEGI reporta que del 100% de los profesionistas que se contabilizan en la república mexicana, sólo el 2.8% viven en Guanajuato, concentrados en su mayoría en los municipios de León, Irapuato, Guanajuato, Celaya y Salamanca, siendo Guanajuato y Celaya los municipios que cuentan un mayor número de profesionistas respecto a su población.

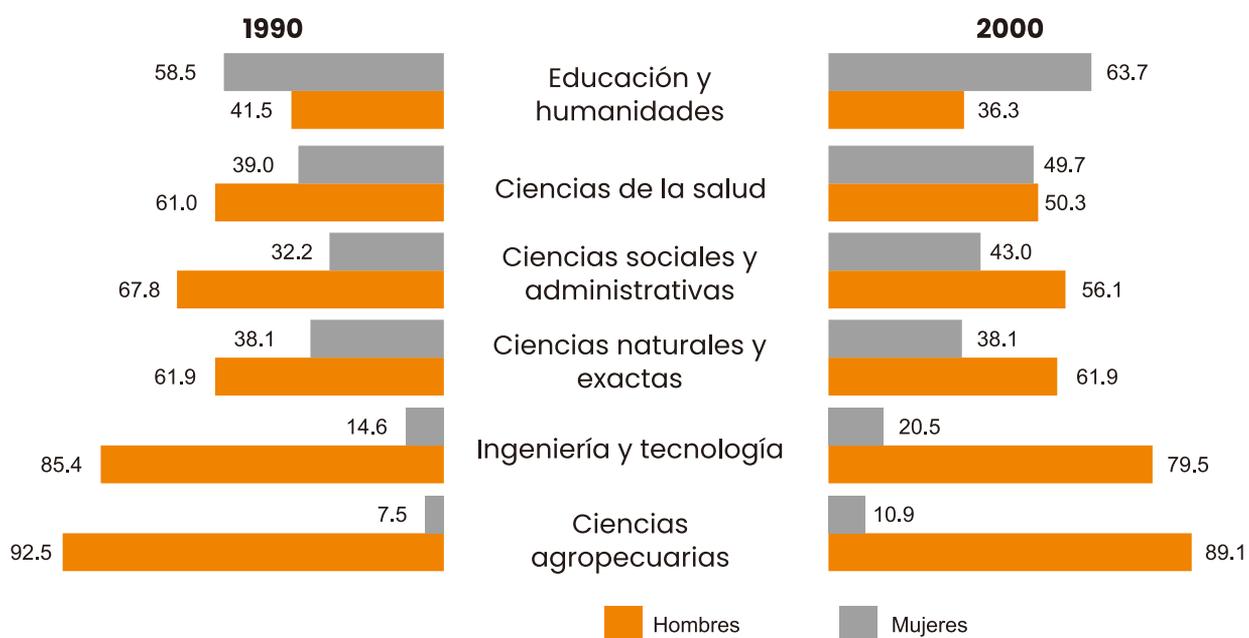
También se hace saber que las profesiones con mayor popularidad en el estado se distribuyen en áreas administrativas, de ciencias sociales, ingeniería y tecnología; educación y humanidades; ciencias de la salud; ciencias naturales y agropecuarias; y ciencias exactas. Como lo muestran las Figuras 1 y 2 tomada de INEGI.



FUENTE: INEGI XI censo General de Población y Vivienda 1990 y XII censo General de Población y Vivienda 2000

Figura 1. Distribución porcentual de los profesionistas de Guanajuato según áreas de estudio. Recuperado en <https://www.inegi.org.mx/>

Distribución porcentual de los profesionistas por áreas de estudios según sexo, 1990 y 2000

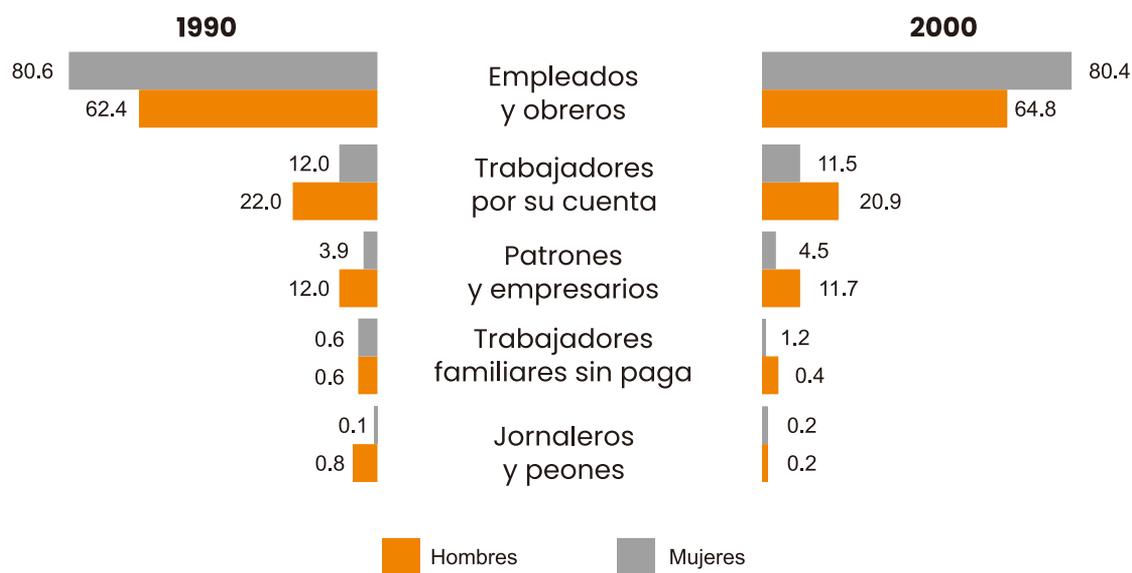


FUENTE: INEGI XI censo General de Población y Vivienda 1990 y XII censo General de Población y Vivienda 2000

Figura 2. Distribución porcentual de profesionistas de Guanajuato por áreas de estudio según sexo, 1990 y 2000. Recuperado en <https://www.inegi.org.mx/>

Finalmente se comunica al término de la licenciatura, tanto hombres como mujeres profesionistas son empleados por terceros, ubicando así un 80% de hombres y el 64% de mujeres en esta situación laboral y sólo el 20% y 11% de los profesionistas que egresan ejercen de forma independiente en negocios propios, como lo muestra la Figura 3.

Distribución porcentual de los profesionistas ocupados, por sexo según situación en el trabajo, 1990 y 2000



FUENTE: INEGI XI censo General de Población y Vivienda 1990 y XII censo General de Población y Vivienda 2000

Figura 3. Distribución porcentual de los profesionistas de Guanajuato ocupados por sexo según situación en el trabajo, 1990 y 2000. Recuperado en <https://www.inegi.org.mx/>

En síntesis, se hace reflexión sobre cuatro puntos significativos que justifican la relevancia de este artículo:

Primero: La continuidad de los estudios en el estado de Guanajuato en el nivel medio y superior se ven obstaculizadas por razones que no se explican en el documento de INEGI, pero que pueden estar relacionadas a pobreza y dificultades de acceso a la educación, considerando para ello que los municipios con menor acceso y mayor pobreza son los que tienen menor número de profesionistas.

Segundo: El desarrollo profesional y la remuneración económica en un alto porcentaje dependen de empleadores y nivel muy bajo son trabajos de autoempleo o negocio propio.

Tercero: En el ámbito académico se hacen necesarias tanto la creación de universidades que consideren la importancia de que los estudiantes trabajen no sólo para obtener experiencia sino para dar cierta garantía de que el factor económico no sea un obstáculo que les impida su ingreso y permanencia a la universidad.

Cuarto: Es necesario e importante que las universidades fortalezcan que los aprendizajes y conocimientos curriculares universitarios sean aplicables a los trabajos de índole empresarial o institucional, dado que los alumnos que egresaran en alto porcentaje solicitarán ser empleados, requiriendo con ello aprender factores de empleabilidad.

En función de los cuatro puntos anteriores se hace importante investigar las interacciones y discontinuidades que suceden en los ámbitos laboral y académico, con intención de contribuir en forma significativa en el mejor desempeño de los estudiantes en ambos espacios mediante la revisión de similitudes, coincidencias y diferencias que permitan a las universidades construir herramientas intelectuales y prácticas, que sirvan de puente y haciendo coincidir los conocimientos universitarios con las necesidades laborales, con lo que se cumpla con la amplia tarea de formar personas éticas,

profesionales y competentes en sus ambientes de trabajo. Lo que garantizaría una mayor empleabilidad, tanto para estudiantes que trabajan y estudian en forma simultánea, como para los estudiantes que trabajarán al término de la licenciatura.

Por otro lado, también resulta relevante que los estudiantes logren visibilizar los puentes existentes en los ámbitos dando importancia al aprendizaje escolar como herramienta central para los trabajos. Guiamet y Saccone (2013) refieren en su investigación que los estudiantes que trabajan, tienden a apreciar esto en forma inversa, aunque poco a poco se invierte esta apreciación, es decir, que inicialmente consideran que es el trabajo el que representan un medio para el estudio, en el caso de Guanajuato quizá esta apreciación se da porque el trabajo brinda la oportunidad de seguir estudiando, y se invierte una vez que la licenciatura les genere una mayor empleabilidad y oportunidad laboral.

DESARROLLO TEÓRICO

Ahora bien, para estructurar una forma de generar comparaciones y establecer interrelaciones que incidan en la interdependencia escuela-trabajo, en este artículo se proponen algunas categorizaciones de conocimientos y competencias que pueden ser visibilizadas agrupándolas por áreas compartidas en ambos espacios y que brindan la oportunidad para reflexionar sobre ellas, las categorías son:

- 1) **Tipo de conocimiento**
- 2) **Tipos de aprendizaje necesarios**
- 3) **Factor motivacional para permanecer y mantenerse activo**
- 4) **Uso de la creatividad**
- 5) **Manejo de la inconformidad**
- 6) **Formas de solucionar problemas**
- 7) **Formas de evaluación de desempeño**

EL CONOCIMIENTO Y EL APRENDIZAJE EN AMBOS ESPACIOS

El conocimiento y las formas de aprendizaje en el ámbito académico y laboral tienen diferencias que se fundamentan en los objetivos que cada uno persigue, por su lado las universidades, forman parte de la educación que tiene entre sus amplios objetivos formar personas que generen reflexiones críticas basadas en el conocimiento científico, integrando a su saber conceptos y teorizaciones abstractas necesarias para desarrollarse integralmente y no sólo humanos con habilidades técnicas operativas y utilitarias laboralmente; la educación para Piaget (1987), también contribuye a que las sociedades se conserven y se transformen, pues obtienen sustento de leyes sociológicas que incluye el conocimiento de la política, la economía, la moral, etcétera.

Por otro lado, la educación superior también considera entre sus tareas de profesionalización la competitividad, habilidad y destreza que les permitan ser capaces de realizar actividades relacionadas con las prácticas de su profesión, por lo que considera actividades de transición a través de prácticas y servicios en los que se puedan aplicar los conocimientos requeridos en los ámbitos laborales.

Mientras que por su lado las enseñanzas aportadas desde el sector empresarial se dan a través de capacitaciones y muestran una fuerte tendencia a desarrollar aspectos técnicos, prácticos y actitudinales, que persigue que sus trabajadores logren desempeñar trabajos específicos y a su vez se familiaricen con sus políticas y necesidades.

La importancia dada al factor actitudinal en este ámbito asegura se cumplan los intereses empresariales en un adecuado clima laboral, en el que se disminuyen los conflictos grupales, y se favorecen conductas relacionadas con el buen trato tanto al cliente externo o que solicita algo del sector empresarial como al cliente interno considerando que los participantes y trabajadores de la empresa deben ser tratados de la misma manera, lo que implica desarrollar en el trabajador flexibilidad, actitud proactiva, tolerancia, capacidad conciliadora.

Debido a que la interrelación trabajo escuela es muy cercana, las necesidades empresariales que se demandan de los profesionistas pueden generar reflexiones y

modificaciones tanto a las formas de enseñanza como a los planes curriculares académicos, las primeras acciones ante demandas sociales y económicas vinieron de países como Canadá y Estados Unidos en respuesta a integrar la oferta académica y la necesidad de calificación empresarial para los trabajadores.

Entre las reflexiones más frecuentes en el ámbito académico está la de dejar prácticas memorísticas, bancarias evaluadas a través de un examen al final del curso, Skinner centra las mejoras en el análisis de las formas de interacción maestro-alumno, citado por Schunk (2012), hace referencia a que aún existe demasiado control aversivo que afecta el aprendizaje de los estudiantes, que si bien este ya no se expresa mediante el castigo corporal, si existe una predominancia de los docentes por la retroalimentación correctiva que puede dejar al estudiante con la impresión de obtener críticas negativas constantes, que ocasionan una mala imagen personal, dificultades para disfrutar el aprendizaje y reacciones actitudinales negativas, que no coinciden las actitudes aprendidas en la escuela y no corresponda con lo demandado por los empleadores.

La propuesta de Skinner aun sin visualizar los conceptos de competencias se inclinaba a favor de que los docentes utilizaran técnicas que disminuyeran la corrección aversiva, mediante una enseñanza que generara una retroalimentación centrada en asegurar que el estudiante comprendiera las instrucciones y llegara a resultados satisfactorios para ambos.

Consideraba que el aprendizaje se veía favorecido cuando en vez de generar correcciones finales el docente estableciera submetas iniciales que seccionaran la información; así también cuando no perdía la conciencia sobre el modelamiento como técnica de enseñanza y finalmente cuando se aseguraba que el estudiante comprendiera la instrucción haciendo eficiente el uso del tiempo en dos sentidos: el primero, en la actitud de disponibilidad del estudiante para emplear el tiempo necesario para aprender y segundo mediante el uso de tiempo dedicado a consolidar lo aprendido, para lo que se hace necesario desarrollar capacidad autogestiva en el estudiante.

Las interacciones en el campo laboral son muy cercanas a la filosofía conductista por lo que, las relaciones patrón-trabajador, tienen aspectos semejantes a los descritos por Skinner, y pueden ser menos correctivos, también que los sistemas empresariales lleven a cabo la ejecución de aprendizajes seccionados, específicos y técnicos, por los que se tiene un mejor dominio de las tareas a realizar como una mejora de las instrucciones y por otro lado el uso del tiempo laboral puede ser más estricto en el ámbito del trabajo, en el que incluso se ha reglamentado la puntualidad y asistencia.

La respuesta reflexiva en el ámbito académico ha sido el favorecer el desarrollo del constructivismo, por considerar que los conocimientos y aprendizajes que se obtienen son el producto de una construcción susceptible de ser aplicada en cualquier contexto, puesto que lo aprendices son sujetos activos, que aprenden dentro de una situación dialéctica sujeto-entorno, en procesos de sinergia y contradicción.

Esta postura epistemológica ha generado formas de aprendizaje necesarias para que los estudiantes que cumplen en doble rol de estudiar y trabajar, puedan aplicar a ambos espacios los conocimientos y la práctica a través del aprendizaje situado, es decir un aprendizaje relacionado a contextos físicos y sociales.

FACTORES MOTIVACIONALES Y CREATIVIDAD

El aprendizaje mediado socialmente en el que Schunk (2012) propone que los ambientes escolares con características de multidimensionalidad son altamente motivantes.

La multidimensionalidad hace referencia a estudiantes centrados en distintas tareas, en condiciones de autonomía y no de dependencia del docente, en situaciones de agrupación no basada en la similitud de habilidades de los estudiantes y en evaluaciones integrales que disminuyan la comparación social así como la solución de problemas relevantes que generen una disposición a aprender y no por medio de amenazas con exámenes o métodos de evaluación estresantes y obstaculizantes.

La enseñanza integral sería en sí misma motivante, además de considerar algunos principios centrados en el aprendizaje, propuestos por la American Psychological Association APA ,

que se deben tomar en cuenta los factores cognoscitivos y metacognitivos, los factores motivacionales y afectivos como la motivación intrínseca y el esfuerzo; los factores sociales y las influencias sociales que se encuentran relacionadas con el conocimiento y desarrollo y las diferencias individuales en la diversidad humana, es claro que este modelo cuestiona el estereotipo de liderazgo centrado en el docente.

Guimet y Saconne (2013), hacen un señalamiento respecto a la enseñanza del liderazgo en la formación universitaria, ya que consideran que con frecuencia el liderazgo docente es estereotipado y no contribuye a los trabajos en equipo, promueven un falta de flexibilidad, ambientes rígidos que dificultan “la toma de decisiones, de liderazgo situacional, resolución de conflictos y negociación” (Trujillo-Segoviano, p. 5, 2014).

LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y MANEJO DE LA INCONFORMIDAD

La necesidad de lograr metas, o de vivir el éxito como una necesidad contemporánea promueve que se busquen estrategias para afrontar las dificultades, que den solución a los problemas, una de las formas eficientes para lograrlo se da mediante la formación y educación cognitiva, la educación de manera ideal debiera aportar formas ordenadas de pensar, resumir información y conocimiento significativo, promover capacidad reflexiva y anticipatoria, sin embargo, no siempre es así ni todo aprendizaje conlleva la obtención de *Insight*; entendiéndose por este el momento que de pronto aparece la solución y comprensión del problema en nuestra consciencia (Schunk, 2012) .

Sin embargo cuando no existe esta consciencia plena, los individuos hacen inferencias personales sobre su potencial para solucionar conflictos; Dweck (2017) ha estudiado al respecto las hipótesis personales sobre el fracaso y ha encontrado que las personas atribuyen significados sobre las dificultades que afrontan, algunas de ellas considerarán que los fracasos afirman sus inhabilidades, por lo que tendrán una mentalidad fija negativa, mientras que otras aprenden y crecen, alcanzando mayor éxito en el aprendizaje final, ya que pueden autovalorar su

desempeño, comparando entre lo que pueden y lo que no pueden.

A pesar de que el ambiente educativo debería favorecer el uso de la heurística, no todas las soluciones se logran por el hecho de saber; conocer y descubrir se hace necesario, enseñar conscientemente a los estudiantes a resolver problemas y vencer obstáculos, es por esto que desde la revisión de los conceptos de competencias, se hace mención a la eficiencia y al desempeño y no sólo al conocimiento.

...la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, estas son necesarias pero no suficientes para sí mismas para un desempeño eficiente (Trujillo-Segoviano, p.6, cita a Vargas, 2014).

La solución de problemas también está asociada a la creatividad, la curiosidad y el gusto por el reto, Tobón en 2008, citado por Trujillo-segoviano (2014), señala que es una capacidad cognitiva que forma parte del pensamiento complejo; dar soluciones integra el ser, saber, hacer, aplicar, soportar la incertidumbre, tener espíritu de reto, tener consciencia crítica, buscar el bienestar humano, se propone a este listado la capacidad para poder manejar el tiempo, comprender la complejidad de los procesos y finalmente saber esperar y actuar oportunamente a través de la planeación estratégica.

CONCLUSIONES

1) La alta necesidad de empleabilidad muestra la estrecha relación entre la educación superior y el sector empresarial y aunque los objetivos de la educación superior no se reducen a la utilidad laboral, si se hace necesario visibilizar la importancia de la interrelación escuela-trabajo a través de la investigación en torno al tema.

2) Las influencias encontradas se dan en ambos sentidos, los profesionistas que egresan o que trabajan mientras estudian necesitan establecer relaciones laborales en las que se vea reflejado el saber obtenido en el ámbito académico y educativo, en este sentido se les demandan habilidades relacionadas a la practicidad y al desarrollo de

actitudes de interacción y liderazgo que deben ser enfatizadas en los estudios universitarios como un saber útil y necesario altamente significativo, tanto como los conocimientos relacionados a la información especializada.

3) Las relaciones trabajo-escuela, es decir en orden inverso pueden representar la oportunidad de ser el medio económico por el cual a muchos estudiantes les sea posible dar continuidad a sus estudios, por lo que se hace necesario que las universidades implementen programas que brinden la posibilidad de logro profesional.

4) La interdependencia muestra que ambos ámbitos, son puentes de transición para llevar a cabo la práctica profesional, la aplicabilidad de lo aprendido, la consolidación de conocimientos teóricos o académicos.

5) Este artículo propone también, la construcción de una tabla de incidencias, discontinuidades y propuestas inferenciales, que pueden dar visibilidad a la transición escuela-trabajo, trabajo-escuela, cuyo diseño formará parte de la posibilidad de analizar las respuestas sobre las percepciones académicas y laborales, que en una futura investigación aportarán los estudiantes que trabajan y con las que se podrá enfatizar en las competencias que les son necesarias.

Propuesta comparativa de los conocimientos y habilidades en áreas académicas y laborales			
CATEGORÍA	ESCUELA	TRABAJO	ENLACE ESCUELA-TRABAJO
Tipo de conocimiento	Conocimientos teóricos y conceptuales. Técnicas. Uso de métodos y sistemas. Relaciones maestro-alumno en ambiente aulico. Teorías constructivistas en la interacción y el aprendizaje	Socialización del conocimiento. Técnicas aplicadas. Uso de reglamentos y manejo estricto del tiempo. Relaciones con autoridades o sistemas jerárquicos.	Constructivismo.
Tipo de aprendizaje necesarios	Centrados en desarrollar conocimiento teórico y abstracto. Construir lo que no conoce. Interacción maestro-estudiante que posibilita el ensayo y error sin consecuencias negativas. Oportunidad reflexiva y uso de pensamiento crítico.	Aplicación de sistemas de interacción basados en la jerarquía y la autoridad. Aprendizaje situado. Aprendizaje aplicado. Generación de proyectos. Pensamientos prácticos	Aprendizaje situado.
Factor motivacional para permanecer y mantener activo	Calificaciones y Becas. Reconocimiento escolar. Reconocimiento social. Reconocimiento familiar. Motivación interna.	Sueldos y Prestaciones. Ascensos y Permanencia laboral. Oportunidad de ejecutar un liderazgo mejor pagado. desarrollo de habilidades remuneradas. Motivación externa.	Motivación cognoscitiva en interacción con factores socioculturales y de instrucción. Andamiaje de Vigotsky.
Manejo de la inconformidad	Discusión con el profesor o con autoridades escolares basadas en el reglamento. No presentación de Tareas. Mala calidad en los trabajos de entrega. Ausentismo. Fallas en la puntualidad y formalidad.	Uso de medios establecidos por el lugar de trabajo. Reglamento y leyes. Impuntualidad. Renuncia.	Diálogo y actitud reflexiva.
Forma de solucionar problemas	Trabajo en equipo por elección. Solicitud de apoyo al profesor. Solicitud de apoyo entre iguales. Conformidad. Uso del silencio. Exposiciones. Vivencia, una exigencia menos riesgosa.	Equipo de trabajo impuesto. Trabajo individual con mayor carga de seriedad y responsabilidad. Capacitación. Solicitud de apoyo en vía jerárquica. Uso del silencio. Entrega de resultados.	Equilibración, adaptación y acomodación. Discurso Privado.
Uso de la creatividad	Desarrollo de hábitos mentales. Desarrollo de autogestión.		Autorregulación. Socialización. Expresión lingüística.
Formas de evaluación de desempeño	Desarrollo de motivación al logro y confianza en sí mismo. Uso de pensamiento crítico. Evaluación de conocimientos mediante exámenes, exposiciones, proyectos y ensayos. Evaluación de proceso de investigación. desarrollo de procesos individuales e internoscognitivos, actitudinales, metacognitivos. Resultados con énfasis cognitivo.	Evaluación de resultados de actos. Evaluación de consecuencias positivas y negativas por su repercusión social. Desarrollo de valores y actitudes al interior de procesos sociales. Evaluación de conocimientos con énfasis procedimental. Evaluación de procesos externos.	Identificación de zonas de desarrollo próximo.

BIBLIOGRAFÍA

Duque Serna, M. &. (2014). Pensamiento y lenguaje. El proyecto de Vygotsky para resolver la crisis de la Psicología. Tesis Psicológica, 9 (2). (pp.30-57).

Dweck, C. (2017). Minset: La actitud del éxito. Estados Unidos: Sirio.

Guiamet, J. &. (2013). Entre la Educación y el trabajo: Experiencias formativas de Jóvenes trabajadores. Avá. Revista de Antropología, (22). (pp.229-248).

Instituto Nacional de Estadística, G. e. (2005). Profesionistas de Guanajuato. Guanajuato: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Luria, A. (1989). El cerebro en acción. España: Ediciones Roca.

Piaget, J. (1987). Psicología y Pedagogía. Barcelona: Ariel.

Schunk, D. (2012). Teorías del Aprendizaje. México: Pearson.

Trujillo-Segoviano, J. (2014). Enfoque de competencias y la mejora de la educación. Universidad Autónoma Indígena de México, Ra Ximhai. Vol. 10. (ed. 5). (pp. 307-3922).

Vygostky, L. (1974). Pensamiento y Lenguaje. México. (ed. 15). Ed. Quinto Sol.

TRASTORNOS DE ANSIEDAD Y DEL ESTADO DE ÁNIMO Y SU RELACIÓN CON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. UN MODELO DE INTERVENCIÓN PARA UN ESTUDIO DE CASO CON TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE GUANAJUATO

Mtro. Jorge Valdivieso Zapata

Licenciado en Psicología, Coordinador del área de Desarrollo del Potencial Humano y docente de la carrera de Psicología en la Universidad de León

Plantel Guanajuato

Mtra. Nancy G. Acosta Castillo

Licenciada en Psicología, Directora de la carrera de Psicología y docente en la Universidad de León

Plantel Guanajuato

Resumen

Por años, las condiciones de trabajo en el sector público (y en algunas organizaciones del sector privado) han prevalecido como fuente de innumerables padecimientos psicofisiológicos debido a las sobre exigencias, cargas de trabajo excesivas y jornadas de trabajo extenuantes sumado a la imposibilidad de cada trabajador de hacer al respecto. En la presente investigación se analiza dicho fenómeno en concordancia con el surgimiento y aprobación de la Norma Oficial Mexicana 035- NOM035-STPS-2018 que establece que cada trabajador debe contar con los suficientes elementos que le permitan mantener y desarrollar las condiciones suficientes para la prevalencia de pautas de salud psicológica y social.

Palabras clave

Norma Oficial Mexicana, estrés, ansiedad, trabajo, intervención, institución.

Abstract

For years, working conditions in the public sector (and in some private sector organizations) have prevailed as a source of innumerable psychophysiological conditions due to over-demands, excessive workloads and strenuous work hours coupled with the impossibility of each worker To do about it. In the present investigation, this phenomenon is analyzed in accordance with the emergence and approval of the Official Mexican Standard 035- NOM035-STPS-2018 that establishes that each worker must have sufficient elements that allow him to maintain and develop the sufficient conditions for the prevalence of psychological and social health guidelines.

Keywords

Official Mexican Standard, stress, anxiety, work, intervention, institution.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales actuales de ciertos sectores, como el sector público de Gobierno, se han caracterizado por prácticas que con el paso del tiempo se han normalizado de forma riesgosa, tales como salir después de la hora estipulada, hacer más de lo que corresponde al perfil de puesto, estar sujeto a los designios de figuras jerárquicas y carecer de control de las propias, entre otras. Tales prácticas resultan riesgosas en la medida en que constituyen factores de riesgo psicosocial que pueden propiciar o sumarse a la prevalencia de condiciones y diversos trastornos psicológicos, tales como ansiedad y depresión, que son los que, independiente de lo mencionado anteriormente, constituyen la mayor influencia en nuestro país.

Con la llegada de reformas federales como la encabezada por la Norma Oficial Mexicana 035-NOM035-STPS-2018 que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, es imperante que las diversas organizaciones y empresas del sector público y privado revisen estas prácticas constituidas como factores de riesgo y actúen en consecuencia, identificando, analizando y previniendo. Este trabajo es importante porque se suma a una cultura de la prevención y salud psicológica, que bien pudiera no estar adecuadamente entendida en nuestro país, o no ser tomada en cuenta. De forma popular, un trastorno depresivo puede ser entendido de forma muy diferente con respecto a otras enfermedades catalogadas como físicas, cuando en realidad estamos hablando de una condición igualmente importante. Si bien la depresión puede no ser entendida como una enfermedad, sí representa una condición incapacitante para la persona, y un factor disfuncional en la vida en general, que puede estar avanzando de forma sutil, y el trabajo lo resiente y lo mantiene en su mayoría de las veces.

Esa es la razón por la cual este trabajo es de suma importancia, porque genera un entendimiento adecuado de estas condiciones, incluyen en su análisis una forma clara, actualizada y entendible de estos padecimientos y establece una correlación que de forma significativa explica

el fenómeno para llegar a un punto de diseño y propuesta de la que sería la mejor forma de intervención. De igual manera, sumado a la reforma federal antes mencionada, constituye un elemento que puede ser tomado y replicado en otras organizaciones, y puede ser sumado al cuerpo de conocimientos que han formado esta iniciativa en primer lugar.

Los objetivos de la presente investigación radican de forma general en crear un modelo explicativo correlacional entre los factores de riesgo psicosocial relacionados con la carga laboral, agencialidad y jornada laboral, la prevalencia de trastornos de ansiedad y del estado de ánimo en un estudio de caso. Para lograrlo, se tendrá que diseñar un instrumento que permita la descripción adecuada de las variables independientes de la investigación, ubicar la disponibilidad del universo y población para la delimitación de la muestra, para así generar un diagnóstico preciso fruto del modelo explicativo que permita una intervención futura adecuada.

La pregunta de la que parte la presente investigación radica en analizar ¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores del sector público de Gobierno municipal del Estado de Guanajuato con respecto a cargas de trabajo, grado de control sobre el propio trabajo y jornadas laborales? De igual manera, ahondar en si ¿existe algún efecto psicopatológico emergente de las cargas de trabajo, grado de control sobre el propio trabajo y jornadas laborales en los trabajadores del sector público de Gobierno municipal del Estado de Guanajuato? Y finalmente, en averiguar ¿cuáles efectos psicopatológicos emergen en los trabajadores del sector público de Gobierno municipal del Estado de Guanajuato derivados de la carga de trabajo, grado de control sobre el propio trabajo y jornadas laborales?

Para responder estos cuestionamientos, partimos de la hipótesis de que las condiciones actuales en las que se encuentran las personas que laboran en el sector público de Gobierno municipal del Estado de Guanajuato rebasan y sobre exigen las cargas de trabajo. Hay personal insuficiente, los horarios no se cumplen y las personas no se perciben como agentes de control sobre sus condiciones laborales. Esto genera una prevalencia significativa de trastornos de ansiedad y del estado de ánimo en estas personas. De igual forma, suponemos que el sector público

de Gobierno municipal del Estado de Guanajuato no cuenta con los recursos mínimos estructurales y organizacionales demarcados por la Norma Oficial Mexicana 035-NOM035-STPS-2018 para cubrir los factores de riesgo psicosocial relacionados con cargas de trabajo, grado de control sobre el propio trabajo y jornadas, lo que genera en los trabajadores la presencia de trastornos de ansiedad y del estado de ánimo. Todo ello en función de asumir que el sector público de Gobierno municipal del Estado de Guanajuato genera cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador; mantiene prácticas carentes de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); y obliga a jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, provocando trastornos de ansiedad y depresión en las personas pertenecientes a este sector.

La presente investigación es mixta por la fuente de datos, analítica y explicativa por su metodología. Se tomarán en cuenta fuentes de información referida de un marco teórico mencionado más adelante, y se realizará un acercamiento directo hacia la población. Se pretende que el fenómeno estudiado sea analizado y explicado para poder generar una adecuada intervención. La recolección y análisis de los datos se obtendrá de una muestra adecuada y representativa del sector público de Gobierno Municipal del Estado de Guanajuato, la cual dependerá de las condiciones institucionales viables con las que se pueda contar y estarán determinadas por ello. Se buscará y aplicará una escala validada y adecuada para la población (muestra) que nos permita establecer el grado de ansiedad y depresión que ha desarrollado cada persona de la muestra basada en modelos teóricos cognitivo-conductual-contextuales que se mencionan de igual forma en el marco teórico y se elaborará un instrumento que nos permita medir las variables independientes mencionadas en la hipótesis: carga laboral, control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite) y jornada, basado en los lineamientos de la Norma Oficial Mexicana 035-NOM-035-STPS-2018. En este mismo instrumento se obtendrán datos del sector y otros de índole sociodemográfica que nos permitirán demarcar a la población. La información anterior

se correlacionará con la presencia de las variables dependientes: prevalencia de trastornos de ansiedad y del estado de ánimo y se formulará un diagnóstico que permita la generación de una intervención adecuada para la organización, tanto a nivel estructural como organizacional.

DESARROLLO TEÓRICO

En el marco teórico de la investigación estaremos utilizando como base legal y de requerimientos la Norma Oficial Mexicana 035-NOM-035-STPS-2018. Dado que el pasado mes de septiembre de 2016 se presentó el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, para su aprobación, y que el citado Comité lo consideró procedente y acordó que se publicara como Proyecto en el Diario Oficial de la Federación; se ha considerado que esta es una de las referencias medulares para la investigación. Se estarán tomando en cuenta los elementos correspondientes al apartado 5, en donde se desglosan las obligaciones del patrón, el apartado 6 sobre las obligaciones de los trabajadores y sobre todo el apartado 7, que menciona los principales elementos para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional.

Para poder delimitar la detección de trastornos psicológicos se utilizará el Manual Diagnóstico de los Trastornos Mentales (DSM-V), así como la Clasificación internacional de enfermedades, 10.ª Edición (CIE-10) y los manuales de Psicopatología de Amparo Belloch y Bonifacio Sandín volumen 1 y 2. Si bien la intención no es patologizar innecesariamente las condiciones de vida de las personas y tampoco consolidar nuestra posición desde un marco epistemológico médico, sí se tomará en cuenta esta referencia para la identificación de características que nos permitan acotar y diferenciar las condiciones que se están estudiando en la población. Se establece que estas bases teóricas no estipulan ni generan un marco explicativo y por consiguiente, estaremos reforzando esa parte con una epistemología basada en estudios sobre estrés crónico o tóxico, mencionando autores como Robert Sapolsky, Hans Selye, entre otros. Desarrollar esta base nos permitirá no sólo identificar las pautas patológicas derivadas de las

condiciones de trabajo, sino que también nos permitirá explicarlas y, por lo tanto, derivar modelos de intervención. Lo anterior, sumado a la detección de factores de riesgo psicosocial utilizando diversas guías de prevención y salud en el trabajo, como las de Amparo Gómez Íñiguez, Ricardo Mercado Dávila, entre otros, completa esta dimensión tan importante de la investigación.

En cuanto a los modelos de intervención mencionados, estaremos utilizando un marco teórico derivado de las llamadas terapias contextuales, de tercera ola o de tercera generación derivadas de modelos cognitivo-conductuales, desarrollados por autores como Steven Hayes, Marsha Linehan, Jon Kabat-Zinn y otros. Dado que son modelos que han probado su eficacia en tratamientos para la ansiedad y depresión tanto de forma individual o en grupo, estaremos haciendo las adaptaciones correspondientes para el momento de generar una intervención. En un sentido particular, se estarán utilizando de base técnicas basadas en mindfulness, activación conductual y actitudes y filosofías de la terapia de aceptación y compromiso. Se busca que estos pilares puedan constituir un elemento aplicado de forma colectiva o personal, siempre y cuando se articule con las condiciones laborales en las que se encuentran las personas participantes.

Este es un punto medular, ya que la otra parte de la intervención establece las condiciones y el compromiso del empleador, en este caso de la institución. Por lo tanto, una debe cuadrar con la otra, pues de nada valdrá el que se establezcan reglas para la modulación y mejoramiento de las pautas de afrontamiento en relación con el estrés de cada persona, si las condiciones contextuales no mejoran o se adaptan a los lineamientos que ha desarrollado e incluido la norma oficial. Por lo tanto, la intervención deberá considerar ambos factores para la consecución y el logro de los objetivos. De igual forma, los instrumentos que se utilicen, tanto para la evaluación como para la intervención tendrán su base en esto, tanto para la identificación y medición de factores psicofisiológicos, como para aquellos que correspondan al lugar de trabajo y sus respectivas dimensiones físicas, sociales, etc.

Otro concepto que se añade al desarrollo teórico y de referencia de la presente investigación es el fenómeno conocido como síndrome de burnout, descrito por primera

vez en 1969 por H.B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término *staff burnout*.

Si bien no aparece reconocido en el Manual Diagnóstico de los Trastornos Mentales (DSM-V), sí es mencionado en la Clasificación internacional de enfermedades, 10.^a edición (CIE-10). Es posible que el término sea utilizado también como neurastenia y se añade al marco teórico en función de la relevancia y relación estrecha con fenómenos estudiados y mencionados previamente como lo son el estrés crónico o tóxico y su relación con el ambiente propiamente laboral. Conceptos que se estarán, por lo tanto, entrelazando a lo largo del trabajo.

Finalmente, se estará obteniendo información de las diversas fuentes sociodemográficas e instancias gubernamentales para el reconocimiento de los programas y políticas que ya se están llevando a cabo actualmente en las diferentes instituciones, así como de las condiciones en que se encuentra hoy en día el sistema funcionando en relación con los indicadores de la norma. Se estarán utilizando bases como INEGI y derivados, así como las fuentes de información pública de páginas web de Gobierno estatal y municipal. Esta información será mayormente delimitada para poder configurar propiamente un estudio de caso, aunque se espera que las condiciones laborales existentes actualmente pueden ser fácilmente generalizables.

CONCLUSIONES

La investigación se encuentra actualmente en proceso de armado y formación de instrumentos, así como de fuentes y bases teóricas. Se espera que la respuesta en cuanto al acercamiento que se pueda hacer a la población relativo a permisos, notificaciones, etc., sea favorable. Si bien es cierto que es una población que requiere de estas y otras atenciones, se asume que el proceso puede verse truncado por asuntos de índole burocrático o bien, por un posible hermetismo institucional. De ser así, se tomarán otras consideraciones, las cuales incluyen el cambio de la muestra, más no del diseño de la investigación.

Los resultados esperados de la investigación en base a observaciones preliminares, establecen que la hipótesis de

la que se parte y establece que las condiciones actuales en las que se encuentran las personas que laboran en el sector público de Gobierno municipal del Estado de Guanajuato rebasan y sobre exigen las cargas de trabajo, que hay insuficiente personal, los horarios no se cumplen y que las personas no se perciben como agentes de control sobre sus condiciones laborales, será la condición existente. Por lo tanto, será esencial que se puedan llevar a cabo las mediciones precisas para que la intervención pueda igualmente resultar significativa y argumentada.

BIBLIOGRAFÍA

Belloch, A., y cols. Manual de Psicopatología. Vol. I. Ed. McGrawHill.

Belloch, A., y cols. Manual de Psicopatología. Vol. II. Ed. McGrawHill.

Clasificación internacional de enfermedades. (10 ed.). (CIE-10).

Hayes, S. Terapia de Aceptación y compromiso, proceso y práctica del cambio consciente. (Mindfulness). Ed. Desclée De Brouwer.

Mansilla, F. Manual de Riesgos Psicosociales En El Trabajo: Teoría y Práctica. Ed. Académica Española.

Manual Diagnóstico de los Trastornos Mentales (DSM-V).

Mercado Dávila, R. Riesgos Psicosociales. Ed. Trillas.

Norma Oficial Mexicana. (2018). (035- NOM-035-STPS-2018).

Palmero, C.F. Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral. Ed. Universitat Jaume I, (UJI).

Ramos Quintana, M. Riesgos Psicosociales y Organización en la Empresa. Ed. Aranzadi.

Sánchez Pérez, J. Los Riesgos Psicosociales en el Ámbito Laboral: Una Visión Global y Práctica. Ed. Comares.

Sapolsky, R. ¿Por qué las cebras no tienen úlceras? La guía del estrés. Ed. Alianza.

Seyle, H. The stress of life. Ed. Schaum's Paperbacks.

APORTACIONES PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO DEL ARTISTA ESCÉNICO, UNA REFLEXIÓN PARA MEJORAS CURRICULARES

Mtra. Ma. Guadalupe Muñoz Campuzano

Catedrática de las facultades de: Psicología, Ingeniería Industrial Administrativa, Arquitectura y Artes Plásticas de la Universidad de León

Plantel Paraísos

Resumen

La psicología al tener como objeto de estudio el comportamiento del hombre contribuye con interpretaciones o análisis conductuales en distintas áreas dónde puede hacer alguna inserción, en el trabajo del artista escénico aporta de manera hermenéutica elementos que entran en juego en una puesta en escena, sin embargo no es considerada como una materia curricular y bien podría sumar para desarrollar ese requerido "feeling" en el estudiante universitario de artes escénicas.

Palabras Clave

Psicología, artista escénico, aperceptiva, feeling, currícula.

Abstract

The psychology of having as an object of study the behavior of man contributes with interpretations or behavioral analysis in different areas where he can do some insertion, in the work of the scenic artist he contributes in a hermeneutic way elements that come into play in a staging, however It is not considered as a curricular subject and could well add to develop that required "feeling" in the university student of performing arts.

Keywords

Psychology, stage artist, apperceptive, feeling, curriculum.

Los cambios globalizados demandan una evolución continua en la preparación académica de los universitarios, existen algunos conocimientos que dentro de un plan curricular entran de “cajón” en un programa de estudios y existen otras materias que van dando soporte y “feeling” al ejercicio profesional que tendrá el futuro profesionista. El presente artículo tiene como finalidad establecer al menos dos aportaciones de la psicología en el desarrollo del trabajo del artista escénico, sin considerar lo que ésta puede aportar en el trabajo previo o posterior a una puesta en escena, uno de los campos principales del artista. La psicología es una ciencia que tiene influencia en muchos campos y actividades del ser humano, siendo la conducta su objeto de estudio pone de relieve su influencia y utilidad al momento de explicar, analizar, describir o interpretar el comportamiento del hombre; las aportaciones que ha traído han sido benéficas y significativas en distintos ámbitos. Sus campos de inserción profesional como es la psicología clínica a la que se le atribuye como objeto de estudio meramente la salud mental del sujeto, la psicología educativa que atiende situaciones de problemáticas de aprendizaje u orientación vocacional, la organizacional que hace intervenciones de mejora continua en la empresa, o la psicología social que atiende las interacciones de los sujetos en comunidad etc., no sólo es provechoso su campo en estos rubros, la psicología se extiende de manera diversa. En el arte no es la excepción, comparto dos aportaciones de la psicología que abonan elementos para el desarrollo del trabajo en el artista escénico, un artista requiere identificar adecuaciones al momento de transmitir un mensaje dentro del escenario así como aportar desde su discurso recursos que faciliten su trabajo escénico aunado a una aptitud natural que favorezca un desempeño de calidad.

El arte escénico, a través del tiempo, se ha vinculado con procesos de investigación, y no de manera académica, sino más bien empírica, el artista tiene la necesidad de nutrirse de lo que sucede a su alrededor, y traducir esa realidad con un enfoque artístico, así el arte es el reflejo de la sociedad, de manera que utiliza su sentido común, observación y experimentación como medios que contribuyan a dar un mensaje al público espectador, el cual se desarrolla a base de prueba y error.

Estimar las aportaciones que hace la psicología pone de manifiesto la posibilidad de ser considerada dentro de una currícula profesional en la carrera de artes escénicas como parte fundamental en la formación y desarrollo del artista escénico que abone elementos de análisis de los elementos que conforman un proceso creativo escénico.

El artista toma del público el comentario, la crítica y los aplausos como resultado de su interacción, a diferencia del espectador, éste puede tener momentos de catarsis pues se expresan emociones, ideas y sentimientos que hacen que exista una conexión “mágica” y una comunicación encubierta, pues lo que se trabaja en gran medida son emociones y sentimientos. Pero como se explica esto, o ¿qué utilidad ha tenido la psicología en este rubro en particular?

Los nexos sociales que se van construyendo en lo cotidiano entre las personas dejan historias significativas, las cuales son recordadas con el paso del tiempo y transmitidas de viva voz por varias generaciones, los seres humanos tendemos a repetir patrones conductuales acerca de esas historias que vivimos o nos contaron, así el lenguaje nos conecta y da forma a símbolos, signos, rituales, hábitos, formas de pensar, vestir y una visión acerca de la vida; ahí es cuando surge la cultura como un producto social, al igual que el arte en todas sus manifestaciones, la expresión artística que se comparte con el otro: un espectador, real o imaginario, está presente en sentimientos y emociones que son percibidos en una obra que refleja una realidad mediática, o fantástica.

Las muestras artísticas que el hombre expresa en el arte ya sea a través de la danza, poesía, música, teatro etc., conectan al sujeto que observa con lo observado y surge una relación de interiorización que da por resultado una contemplación y proyección artística “este fenómeno tiene una aplicación sobresaliente en el arte, es la consecuencia de nuestra actividad aperceptiva, todo objeto sensible existe para el observador como resultante de su actividad aperceptiva” (Ramos 1994), Freud define este mismo fenómeno de proyección como un mecanismo de defensa que ocurre cuando el sujeto no puede lidiar con las situaciones que le causan ansiedad, producto de lo que percibe, de tal forma que lo exterioriza para poder manejar esa sensación. En el arte, el observador pone elementos que

le causan emociones en objetos inertes y existe una vinculación de lo percibido así la apercepción se vuelve nítida. Si definimos percepción como la interpretación de la realidad a través de nuestros sentidos, cada sujeto le dará a lo observado una referencia que tiene que ver con su historia de vida, una persona que lee una novela de amor tal vez no sólo perciba la historia sino que se conecta con ella y quizá se proyecte en la obra literaria, en donde sus emociones se vinculan en dicho proceso; algunos artistas suelen decir cuando terminan una obra, “esperamos la obra les haga sentir” la relación del artista con su público se enmarca en una relación que de forma natural ocurre porque somos sujetos dotados de un cerebro límbico, el cual obedece a la parte emocional.

Ahora bien, la aportación que hace la psicología en el trabajo del artista escénico, se enmarca desde una visión gestáltica, dando la categoría de un todo y en donde se observa una interacción o vectorización en la obra misma “el espectador la localiza y siente tanto más fácilmente, cuanto más participa en su creación por medio de la escucha y de sus relaciones, la percepción y la recepción son un acto de construcción rítmica de la obra, el teatro no llega a una persona sino que la persona hace que el teatro le llegue, la interacción misma de la obra tiene nexos con signos globales es decir con signos Gestalt” (Pavis Patrice 2000), todos los elementos que se ponen en juego son parte importante de esta totalidad, el artista, el escenario, el espectador, la comunicación verbal y no verbal cada aspecto es importante y entra en interacción formando dicha vectorización de la que cita el autor y donde cada elemento se suma al otro formando un todo, lo que ocurre es importante y se encamina hacia un mismo propósito: enviar un mensaje.

El teatro cumple funciones sociales, pues expresa ideas puntuales concatenadas en un mensaje, parte de ese logro recae en el artista escénico pues a través de un movimiento puede hacernos recrear realidades o ver objetos inexistentes, “así el artista necesita danzar el gesto agregado a algo inconmensurable que suma a la representación mímica de las acciones cotidianas ya que puede revelar la magnitud invisible cuando habla, el tener que describir la historia a través del lenguaje de signos, palabra a palabra, el actor comienza a percibir lo que es

formar y manejar el espacio, y descubrir que es poseedor de una plasticidad en sí mismo” (Bridgmont, 2002), podríamos decir que no todas las personas tienen el don de expresar ideas a través de su cuerpo o su voz estando en un escenario, dejar de ser ellos mismos para convertirse en un personaje no sólo es cuestión de actitud, sino una aptitud natural donde entran en juego la personalidad del actor, su memoria, voluntad, intereses, abstracción y proyección; así el actor debe en gran medida ejercer un control de atención y concentración de su espacio, de su personaje y del mensaje que está transmitiendo, se vuelve pronto su mejor recurso pues cada gesto y actitud es una posibilidad de expresar componentes visibles e invisibles.

El que el actor tenga información de su entorno, de la psicología del personaje, de su auditorio, de las apreciaciones que le diga el director de obra, de su autoconocimiento, o de qué manera se identifica o proyecta con el mensaje o la obra, da la posibilidad de que el mensaje llegue de forma enriquecida en el espectador, y aun cuando se dice que la belleza reside en el observador, también es cierto que el artista podrá generar estímulos que desencadenen respuestas. La aportación de la psicología desde la preparación y ejecución del trabajo escénico da un sostén para la proyección del trabajo en el escenario; artista y espectador dialogan sienten y se encuentran en una propuesta cuajada de emociones, que nos conectan con elementos arquetípicos y que hablan de nuestros rasgos latentes inconscientes y que algunos serán analizados desde aspectos catárticos a través de una conexión sutil y psicológica impregnada de arte.

La actividad creadora del arte es la resultante de varias operaciones que se estructuran en un complejo, desde el punto de vista psicológico, “el artista y su relación con el mundo son determinados por sus reacciones emocionales y puede llegar a desarrollar un disfraz intelectual de sus pasiones personales, el artista vive encerrado en la subjetividad del personaje, desarrolla su memoria a través de lo que los alemanes le llaman “nacer-leben” volver a vivir las experiencias del pasado extraídas de la conexión de la realidad y de las relaciones de la voluntad” (Luhmann, 2005), el artista desarrolla la pasión de forma natural como un investigador su lado lógico, llega a ser espontáneo y creativo tiende a la extroversión, se dilata en cuanto a sus

formas naturales de conducta, sin embargo existe la exigencia del ensayo, la memorización, el movimiento de su cuerpo en el escenario etc., además del conocimiento adicional que se requiere para que lo expresado tenga el impacto que se desea tener. Este tipo de métodos hacen que el artista reviva experiencias pasadas que le faciliten transmitir una emoción desde un aspecto físico o de algo inexistente en el escenario.

El espectador entra en un diálogo con el artista escénico y pueden ocurrir una gama de relaciones tales como las describe (Pavis, 2000).

Asociativa:

cuando escuchamos y reconstruimos sus motivaciones

Admirativa:

admiramos al otro y lo imitamos

Simpática:

el héroe es visto como alguien humano y se le compadece

Catártica:

suscita una purgación de las emociones

Irónica:

hay una mezcla de sensibilidad irónica hacia los problemas ajenos que parte de una superioridad del espectador

El conocimiento de estas situaciones contextualizadas en un discurso teórico puntual, formal y académico no sólo le daría al artista escénico recursos interpretativos que se suman a su predisposición actoral, sino que le haría llevar un método o disciplina de impacto en la identificación con el público expectante.

Por otro lado el psicoanálisis, considera la escena como un espacio donde los mecanismos de defensa se exponen de forma inconsciente el observador los experimenta poniéndose en el lugar del personaje donde ocurre una manifestación libidinal entre lo manifiesto y latente, como si comprendiera "hay una búsqueda y deseo inconsciente en la puesta en escena que no comunicarán de forma unívoca que hay que decir, y que justo no puede ser dicho, pues se enmarca en la pre consciencia y consciencia, aquí se distinguen significados y significantes, y en el inconsciente que es el mensaje latente, se reconstruye en origen del

deseo, dicho de otro modo lo que se ha inhibido, evitado u ocultado por algo visible, así el pensamiento visual está más referido a lo inconsciente que el pensamiento verbal" (Pavis 2000).

CONCLUSIONES

Sin duda estos dos ejemplos desde la Gestalt y el psicoanálisis explican la riqueza del trabajo en el escenario, conocerlo y llevarlo a cabo dentro del trabajo del artista escénico, potenciaría esa relación no sólo en la puesta en marcha sino desde la concepción de una obra misma, dando la oportunidad al estudiante universitario para que él cree sus propias obras o haga adaptaciones a obras gloriosas, dándole un enfoque actual envuelto en lo cotidiano, desde toda una explicación psicológica como un aspecto académico y curricular que dé un sostén a la actividad misma, pues de esta manea será más pertinente transformar lo banal, trillado o miserable que puede ser la conducta humana en un espacio para la cultura y el arte que surge de un espectador que proyecta sus emociones y que además resulta catártico cuando disfruta de una obra de teatro, pues al estar apreciando el arte puede ocurrir una identidad en su autoconsciencia individual o colectiva, y una confirmación de una voluntad propia. Y es a través del arte que una realidad tan devastada que queremos evitar podamos reflexionar de ella porque ahora se nos presenta con otras visiones. Que nos invitan a ser empáticos y que van dirigidos de forma masiva con la posibilidad de crear consciencia en cambios conductuales que favorezcan un colectivo.

BIBLIOGRAFÍA

Bridgmont, P. (2002). Luz liberación del actor. (pp. 30). (Trad. Ramos Altamira). Ellago ediciones (ISBN 8495881144).

Luhmann, N. (2005). El arte de la sociedad. (pp.46).Universidad Iberoamericana: Editorial Herder (ISBN 968-5807-11-6).

Pavis, P. (2000). El análisis de los espectáculos. (pp. 73-74, 121, 231, 246). Iberoamericana s.v.: Paidós. (ISBN 84-493-0978-6).

Ramos, S. (1994). Filosofía de la vida artística. Biblioteca de literatura mexicana, espasa calpe mexicana s.a. (pp. 43, 50 y 51).

CONOCIMIENTO Y ACCIONES DE AFRONTAMIENTO ANTE EL ESTRÉS LABORAL Y SUS REPERCUSIONES A NIVEL ACADÉMICO EN ALUMNOS DE NIVEL LICENCIATURA QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN

Mtra. Ana Consuelo Castillo Villanueva

Licenciada en Psicología

Docente de la Universidad de León

Facultad de Psicología

Plantel Torres Landa

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo describir las principales aportaciones de las organizaciones de salud a nivel nacional y mundial sobre el desarrollo, síntomas, consecuencias y estrategias de afrontamiento del estrés laboral, ya que hoy en día, representa uno de los principales problemas de salud mental a nivel mundial, provocando consecuencias altamente significativas en el desarrollo y rendimiento laboral, personal y académico, de la población en general, pero sobre todo en estudiantes que trabajan.

Palabras clave

Estrés, estrés laboral, causas, síntomas, consecuencias, estrategias, biopsicología del estrés.

Abstract

This article aims to describe the main contributions of health organizations at national and global level on the development, symptoms, consequences and strategies of coping with work-related stress, since today, it represents one of the main mental health problems worldwide, causing highly significant consequences in the development and work performance, personal and academic, of the general population, but especially in working students.

Keywords

Stress, work stress, causes, symptoms, consequences, strategies, stress biopsychology.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las Tecnologías de la Información y Comunicación dominan nuestro día a día, siendo el principal medio por el cual se trasmite todo tipo de información, suceso o hecho que pasa a nuestro alrededor. Contamos con accesos a plataformas de información que facilitan la diseminación de conocimiento, lo que pone a las nuevas generaciones en un contexto de acceso a la información a nivel mundial, cosa que años atrás era impensable. Esto, también ha abierto la puerta a vivencias y circunstancias laborales que intensifican el estrés, por lo que algunas compañías se han visto en la necesidad de buscar disminuir el estrés laboral, que actualmente representa uno de los problemas más graves de salud mental al nivel mundial.

A pesar de que la información y conocimiento sobre el estrés, causas, consecuencias y formas de afrontamiento, ha sido puesto a disposición de la población, el índice de estrés laboral y las enfermedades relacionadas a éste sigue en aumento. Lo que sugiere una falta de interés o poca acción al respecto, por lo que el gobierno nacional e internacional ha puesto en marcha una serie de reformas y normas que buscan que el problema de estrés laboral y sus consecuencias en diferentes áreas de desarrollo humano se vean tratados o por lo menos vistos con más atención que antes.

DESARROLLO TEÓRICO

Es importante partir del establecimiento de lo que entendemos por estrés y estrés laboral, por lo que a continuación citaremos la definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El Instituto Mexicano del Seguro Social define al estrés como: "Conjunto de reacciones físicas y mentales que la persona sufre cuando se ve sometida a diversos factores externos que superan su capacidad para enfrentarse a ello". Así mismo, define al estrés laboral como: "Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal".

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, define al estrés como: "La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".

El estrés es el resultado de un importante desequilibrio entre las exigencias y presiones laborales, por una parte y por la otra de su capacidad cognitiva y nivel de capacidades y habilidades. El estrés pone a prueba la capacidad del sujeto para afrontar diferentes situaciones, así como su nivel de tolerancia a la frustración y factores importantes de la personalidad. El problema del estrés implica una gran carga para el trabajador, que, agobiado por la situación que está pasando, imposibilita su adecuada y sana descarga, provocando que se vean afectados otros niveles de desarrollo humano, tales como el individual, familiar, económico y académico.

Tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social como la Organización Mundial de la Salud, establecen una serie de factores de riesgo, que aumentan la probabilidad de padecer un cuadro de estrés laboral:



Factores de riesgo que aumentan la probabilidad de padecer cuadros de estrés laboral

Violencia

Finanzas personales

Tráfico vehicular

Problemas de pareja o familiares

Trabajo

Características del trabajo

Del puesto:

Tareas monótonas, aburridas y triviales.
Tareas desagradables.

Sobre carga y ritmo de trabajo:

Ritmo de trabajo acelerado.
Exceso de trabajo.
Escasez de trabajo.
Plazos urgentes de finalización.

Horario de trabajo:

Horarios estrictos e inflexibles.
Jornadas largas o sin tiempo para interacción.
Trabajo nocturno.
Horarios imprevisibles.
Cambio de turnos.

Participación y control:

Baja participación en la toma de decisiones.
Falta de control (sobre el método de trabajo, ritmo de trabajo, horario laboral y entorno laboral).

Contexto laboral

Perspectivas profesionales, estatus y salario:

Inseguridad contractual.
Falta de perspectiva de promoción profesional.
Falta de reconocimiento del trabajo.
Remuneración por destajo.
Sistemas de evaluación de desempeño injustos.
Exceso o carencia de habilidades para el puesto.

Relaciones interpersonales:

Falta de supervisión y supervisión en exceso.
Malas relaciones con los compañeros.
Trabajo aislado o solitario.
Falta de procedimientos.
Intimidación.
Acoso o violencia.
Escasas relaciones con los jefes.

Cultura institucional:

Mala comunicación interna.
Liderazgo inadecuado.
Bajos niveles de apoyo.
Falta de definición de las tareas.
Falta de claridad en los objetivos de trabajo.
Tener más de 2 jefes a quien reportar.

Relación trabajo-familia:

Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar.
Falta de apoyo en el trabajo con respecto a problemas familiares.
Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

Ambiente y equipos de trabajo:

Condiciones malas de trabajo.
Equipos de trabajo inadecuados.
Ausencia de mantenimiento de los equipos.
Falta de espacio personal.
Escasa luz o ruido excesivo.

Personales:

Competitiva, hostil.
Demasiado comprometida.
Falta de confianza en sí misma

Diferentes investigaciones realizadas a lo largo del tiempo han demostrado que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel en el cual las exigencias laborales sobrepasan la capacidad, habilidades y conocimientos del empleado, así como aquellos trabajos en los cuales la palabra del empleado no tiene importancia alguna, dejándolos a un lado en la toma de decisiones o su capacidad para opinar y ejercer control sobre determinadas situaciones, de igual manera, aquellos trabajos donde el apoyo al trabajador es escaso.

Lo anterior dicho nos brinda un panorama muy específico sobre todos los posibles factores estresantes relacionados al trabajo que son potencializadores al desarrollo de estrés laboral y sus consecuencias relacionadas a éste.

Algunos de los síntomas más frecuentes, según lo clasificado por el Instituto Mexicano del Seguro Social son: emocionales (ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia), conductuales (disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias), cognitivos (dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje) y fisiológicos (músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria, problemas de sueño).

Una vez revisados los factores relacionados al trabajo como externos, sólo nos queda hacernos la siguiente pregunta: ¿qué pasa a nivel biopsicológico ante una situación de estrés? El tema es sumamente amplio, por lo cual, trataremos de dar una breve, pero concisa explicación sobre el funcionamiento del cerebro ante una situación estresante.

Cuando se expone al cuerpo a un daño o amenaza, el resultado es un conjunto de cambios fisiológicos que se conoce generalmente como respuesta al estrés (o simplemente estrés). Todos los estímulos estresores, ya

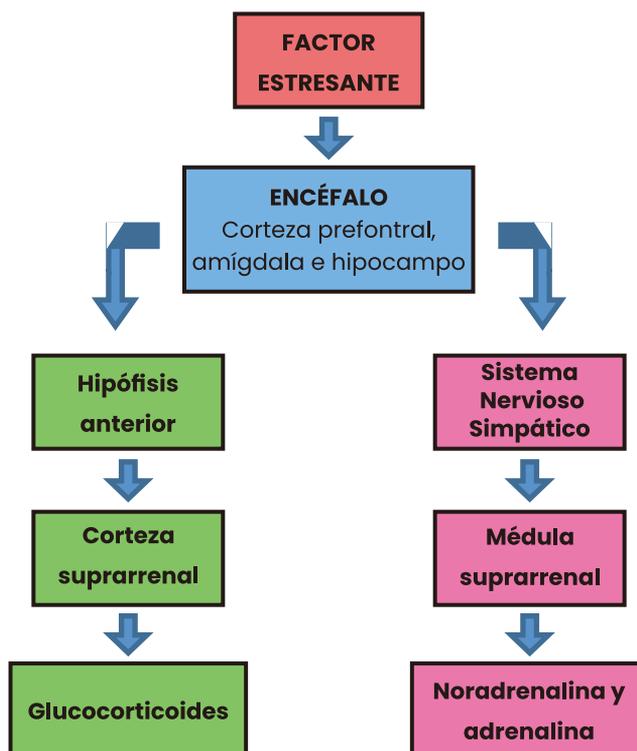
"Factores de riesgo que aumentan la probabilidad de padecer cuadros de estrés laboral propuestos por el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Organización Mundial de la Salud"

sean psicológicos o físicos, producen un conjunto básico y similar de cambios neurofisiológicos. El estrés es una respuesta natural y adaptativa que se da ante las demandas del entorno. Cuando interpretamos una situación como amenazante o supone un reto para nosotros, el cerebro reacciona de forma orquestada activando ciertas estructuras que se encargarán de que nuestro cuerpo esté preparado para desarrollar un despliegue de energía que nos permita hacer frente a esas demandas.

“El estrés genera una respuesta a nivel bioquímico, en la que el cerebro controla la liberación de una serie de sustancias, principalmente glucocorticoides. Los glucocorticoides se secretan en la corteza suprarrenal y son: el cortisol, la cortisona y la corticosterona, siendo el cortisol el más importante”. Cuando las personas estamos sometidas a un estado de tensión o agobio mantenidos en el tiempo

implica más presencia de cortisol en la sangre teniendo como consecuencia la debilitación gradual de células cerebrales (neuronas), pudiendo llegar incluso a su destrucción. En cuanto a los cambios en la estructura del cerebro, se ha demostrado que hay ciertas áreas como la corteza prefrontal, la amígdala y el hipocampo que ven reducido su tamaño como consecuencia del estrés crónico. Estas áreas juegan un papel muy importante en la regulación emocional, la memoria y el aprendizaje.

La reducción del tamaño de estas regiones cerebrales contribuye a que, personas estresadas, tengan dificultades para concentrarse y para recordar, especialmente se ve afectada la memoria espacial y la memoria a corto plazo, también se presentan dificultades para tomar decisiones y para hacer planes a futuro. A continuación, mostramos un esquema en el cual se aprecian las principales regiones implicadas en la respuesta del estrés.



“Sistema de respuesta del estrés y sus implicaciones cerebrales”

Como ya revisamos, los avances neurocientíficos han demostrado que el estrés puede modificar estructuras cerebrales de suma importancia para el desarrollo cognitivo, como lo son la corteza prefrontal, la amígdala y el hipocampo (funciones ejecutivas, memoria y control emocional) por lo tanto, siguiendo esta línea de investigación, la hipótesis apuntaría hacia aquellos estudiantes de nivel superior que a la par trabajan, presentarían una serie de dificultades cognitivas para terminar sus estudios satisfactoriamente (hablando solamente de la capacidad cognitiva y no de otros factores externos), esto debido al posible estrés laboral que padecen en su trabajo. Pero la experiencia nos muestra lo contrario, ya que hay universidades en las cuales que adaptan sus horarios académicos para, precisamente, permitir a los alumnos trabajar a la par a la que estudian.

Por lo que, ahora la pregunta se plantearía de la siguiente manera: ¿cómo afrontan los alumnos sus estudios profesionales mientras trabajan, sabiendo que está comprobado que el estrés laboral afecta el desempeño académico? La anterior es una pregunta muy interesante que nos abre la posibilidad de investigar posteriormente dicho fenómeno.

Recapitulando, hemos revisado los factores de riesgo relacionados a circunstancias externas que aumentan significativamente la probabilidad de ser partícipe de estrés laboral y, de igual manera; Revisamos los mecanismos biopsicológicos implicados en situaciones estresantes, como las consecuencias en el sujeto a nivel orgánico y cognitivo. Así que ahora toca el turno de revisar todos aquellos factores preventivos que ayudan a la disminución o, como su nombre lo dice, a la prevención del estrés laboral. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) propone una serie de estrategias de afrontamiento, en las cuales hacen hincapié en una serie de recomendaciones que ayudan a mantener el control de la situación estresante en el contexto laboral y que, a su vez, están planeadas para disminuir las consecuencias a nivel orgánico que puede provocar dicho estrés.

- “Llevar a cabo técnicas de relajación: meditación, música relajante, ejercicios de estiramiento
- Practica algún deporte, ya que es un gran aliado para la liberación de endorfinas y nos ayuda a descansar mejor por las noches
- Estilo de vida saludable: cuida tu alimentación, duerme

las horas necesarias, evita el tabaco y el alcohol, tómate un descanso

- Mejora tus habilidades de comunicación, se amable, expón la situación y procura no enfadarte
- Aumenta tu asertividad, la actitud es muy importante, no tienes nada que perder y sí mucho que ganar
- Busca ayuda profesional en caso necesario”

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) propone que “el riesgo de estrés laboral puede reducirse de diferentes formas, entre las que figuran:

- Prevención primaria: reducción del estrés a través de:
 - Ergonomía.
 - Definición del puesto del trabajo y diseño ambiental
 - Perfeccionamiento de la organización y de la gestión
- Prevención secundaria: reducción del estrés a través de:
 - Educación y capacitación de los trabajadores.
- Prevención terciaria: reducción de los efectos del estrés a través de:
 - Desarrollo de sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional”.

En la prevención terciaria propuesta por la Organización Mundial de la Salud para la reducción de los efectos del estrés, es donde entran todas las estrategias gubernamentales que se desarrollan para cumplir con dicha prevención. En México, el 23 de Octubre del 2018, el Gobierno Federal junto a la Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS), por medio del Diario Oficial de la Federación, promovió la creación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, en la cual se promueve el cuidado y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. La promulgación de dicha norma representa un gran avance para el país, debido a que anteriormente no existía ninguna norma o ley que cuidara la integridad psicológica del trabajador.

COCLUSIONES

Gracias a las Tecnologías de la Información y Comunicación, tenemos fácil acceso a la información relacionada al estrés, causas, síntomas, consecuencias y modos de afrontamiento, pero a pesar de estar en la era digital y de que la información está prácticamente al alcance de todos, se demuestra un posible desinterés ante

dicho problema, ya que a pesar de que la información es basta, el estrés laboral sigue siendo un problema de salud a nivel mundial.

La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con factores externos tales como violencia, problemas de familia, economía, situaciones externas como el tráfico y la contaminación auditiva y visual, así como los relacionados al trabajo, en cuanto a la definición del trabajo, características del puesto, horarios de trabajo, participación y control, entre otras.

Se ha demostrado que a nivel biopsicológico, el estrés tiene una serie de repercusiones a nivel neuroanatómico que afectan principalmente al aprendizaje, memoria y concentración, por lo que estaríamos hablando de una importante repercusión a nivel académico de aquellos estudiantes que cursan un grado educativo y que a la par trabajan.

El estrés laboral es uno de los principales problemas de salud mental a nivel mundial, por lo que las organizaciones internacionales y los gobiernos nacionales se han propuesto erradicar y prevenir el estrés laboral mediante la implementación de estrategias preventivas, promulgación de normas y leyes regulatorias mediante la atención a la salud ocupacional. Estrategias que se deberán permear a las escuelas y espacios donde las consecuencias del estrés afecten o demeriten el pleno desarrollo cognitivo y laboral de la persona, lo que incluye a las universidades y escuelas.

BIBLIOGRAFÍA

Instituto Mexicano del Seguro Social. Salud en línea; estrés laboral. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.

Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie protección de la salud de los trabajadores. (nº. 3). (ISBN). (92 4 359047 2).

Piero, M.J. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Valencia, España.

Pinel, J. (2007). Biopsicología. Madrid, España. Ed. Pearson.

✓

✓

✓

LA INVESTIGACIÓN DE LOS ARTISTAS ESCÉNICOS EN LOS PROCESOS DE CREACIÓN

Lic. Martha Paola Martínez Arenas

Lic. Artes Escénicas y Producción de Espectáculos

Plantel Reforma

Resumen

El presente artículo expone algunos de los procesos recurrentes en la creación escénica de los artistas que se nutren de la investigación para crear desde el concepto de la puesta que se está trabajando, hasta la creación de los personajes o de toda la plástica que este trabajo conlleva para llevarse a la escena.

Palabras clave

Artes Escénicas, procesos de enseñanza, proceso creativo, investigación, creación.

Abstract

This article exposes some of the recurring processes in the scenic creation of the artists that are nourished by the research to create from the concept of the setting being worked, to the creation of the characters or all the plastic that this work entails to take to the scene.

Keywords

Performing Arts, teaching processes, creative process, research, creation.

INTRODUCCIÓN

“La práctica sin teoría es ciega y la teoría sin práctica es estéril” (Kant, 1793)

El pasado mes de julio se llevaron a cabo los “Diálogos para la reflexión en torno a la pedagogía en las artes” organizada por la Facultad de Artes Escénicas y Producción de Espectáculos de la Universidad de León plantel Reforma. Fue en torno a este eje donde concurren diversas participaciones de estudiantes, profesores y expertos, quienes partían desde su bagaje y experiencia en el medio. Una de las participantes fue la maestra Patricia Cardona que, en su exposición, nos recordó a Kant (1793) al decir que “La teoría sin práctica no es teoría y la práctica que no se hace teoría no es práctica”, detonando así una discusión sobre cómo son los procesos de creación e investigación en las artes escénicas.

Los procesos de enseñanza y de investigación en el campo de las artes, son procesos distintos al científico: No se puede enseñar a sentir como se enseñan las matemáticas, los procesos son individuales y los docentes se vuelven sólo guías en el descubrimiento del propio ser. La investigación, aunque por protocolo cumple con los estándares científicos, se enfoca en procesos cualitativos en su mayoría, lo que nos permite profundizar y explorar áreas que, anteriormente, no habían sido pensadas desde las artes sino desde campos como la psicología.

Los procesos de investigación en México se enfocan mucho más en procesos de documentación del trabajo realizado por los artistas escénicos, pautando así tendencias en las nuevas teatralidades mexicanas y posicionando algunos géneros que antes eran desdeñados como géneros de culto y respeto. Un ejemplo lo encontramos en el teatro de carpa, durante su apogeo fue visto como un género menor donde los artistas “cultos” demeritaban y que, con los procesos posteriores de documentación, se ha vuelto un fenómeno digno de estudio en el país.

Quiénes llevan a cabo estos procesos de investigación y documentación son las universidades relacionadas con el teatro y el centro nacional de investigación, documentación

e información teatral Rodolfo Usigli (CITRU), el cual nace en 1981 con la finalidad de “investigar, compilar, organizar, conservar, vincular, actualizar y difundir información del teatro mexicano en relación con su propia historia y con los fenómenos escénicos mundiales”; en sus compilaciones podemos ver trabajos de alguna época o creador en específico: Su ejecución, dramaturgia e historia. Incluso cuenta con una maestría en investigación teatral donde se estudian las teatralidades existentes, la performatividad y ritualidad, el análisis de los discursos, por mencionar algunas materias. Sin embargo, su trabajo recopilatorio deja relegadas áreas como las técnicas y creativas que también atañen al teatro, y aunque la maestría sea de investigación, sólo cuenta con una materia para el análisis y registro documental, es decir, no ahonda en los procesos de investigación que el arte debería tener.

A partir de esto nos preguntamos: ¿Cómo un artista escénico logra sistematizar el trabajo creativo y emotivo en el momento de realizar un montaje escénico? ¿Este proceso es documentado o simplemente empírico? ¿Es esta la gran diferencia entre el trabajo de un artista formado en las tablas a un artista escénico que ostenta un grado universitario y que está formado bajo el rigor de la investigación?

DESARROLLO TEÓRICO

Los artistas escénicos siempre han realizado investigación, de manera empírica en su mayoría y al inicio, ya que la creación, en cualquier área teatral que exista, necesita de investigación para poder llevar la creación con verdad a la escena. Muchos de los artistas recurren a investigaciones de campo para poder examinar y comprender el tema que buscan plasmar en su trabajo, ya sea para crear un personaje, para crear alguna escena o para escribirla; son conocidos muchos casos de artistas que se internan en hospitales psiquiátricos antes de interpretar a algún personaje con algún tipo de trastorno.

Como dice Fernanda del Monte (2015):

Dicha investigación no es puramente científica, aunque a veces se basa en eso, en indagar sobre un texto, sobre un concepto para escribir, escribir significa pensar, significa poder comunicar una idea, poder crear un espacio abstracto fuera de la realidad, del aquí y el ahora para transportar al espectador a un universo distinto y que ahí pueda reflexionar sobre un punto de vista específico o de un tema que nos concierna a todos. (Fernanda del Monte, 2015)

Estos procesos de investigación a los que se someten los artistas siempre tendrán investigaciones cualitativas y de campo, cercanas a la sociedad, porque como dice Shakespeare (1601) en Hamlet, “el teatro es un reflejo de la sociedad con sus vicios y sus virtudes”, por tanto, el teatro tiene que estar muy cercano a la sociedad para poder realizar este reflejo de la manera más fidedigna posible.

El teatro, entre sus múltiples géneros, se nutre entonces de esta información que la misma sociedad le proporciona, el actor se prepara desde una investigación de la psique del personaje, de su presente, su pasado y su futuro, de su corporalidad, desde una investigación a través del movimiento. En cambio, un diseñador hace una investigación a profundidad sobre la geografía, el momento histórico, el contexto donde se sitúa la puesta en escena. Ambos, realizan su trabajo partiendo desde la idea o concepto que crea el director de la puesta, desde la perspectiva que pretende abordar el montaje y a la cual, pretende que todos los ejecutantes y creativos abonen para crearlo, para cimentarlo, para que se pueda tender ese puente de comunicación entre la escena y el espectador.

A pesar de estas investigaciones empíricas de todos los creadores, la documentación de esta es inexistente o privada, los artistas guardan este trabajo para sí, como parte de sus procesos personales y no es posible consultarlos por nuevas generaciones. Así todo el trabajo que se realiza durante la carrera de un artista, se pierde en la privacidad de sus hogares. Sólo aquellos que tienen la fortuna de ser publicados por el CITRU, por Paso de Gato, por alguna otra editorial independiente o por alguna universidad pueden quedar en los anales de la historia para ser consultados por futuros creadores escénicos.

Esta situación es grave, ya que el artista se desgasta en solucionar los mismos problemas una y otra vez, prueba de ello son los múltiples grupos emergentes de teatristas que venden sus espectáculos como algo novedoso, sin embargo, revisando la historia, lo más seguro es que esa cualidad ya se haya realizado, experimentado, o utilizado por otros grupos en otras latitudes y en otras épocas, pero, como no hay registro que se pueda consultar, el descubrimiento es que están sólo repitiendo patrones. Hasta que les llega cuando algún crítico experimentado les dice los referentes de su trabajo.

La sistematización de estos procesos y la documentación se vuelven entonces de vital importancia para el trabajo escénico, ya que aún en nuestros días, tenemos el referente de la Poética de Aristóteles, seguimos basándonos en textos de Stanislavski o de Lope de Vega, los alumnos de las distintas licenciaturas siguen basándose en los mismos teóricos sin superarlos, porque el conocimiento de estas bases es de suma importancia, pero el seguir más allá de ellos es mucho más importante, descubrir en el proceso las nuevas teorías, ampliar los conocimientos a otras áreas y poder así crear nuevos conocimientos.

Una de las grandes diferencias en la formación de los creadores escénicos es la academia, los artistas formados desde la academia, están acostumbrados a procesos de investigación desde la carga curricular, han pasado por procesos de tesis para lograr su grado universitario, por tanto, tienen un mayor conocimiento sobre este procedimiento y pudiera parecer natural el llevarlo de esta manera a la vida profesional. Sin embargo, no siempre sucede así, existe una tendencia casi natural del artista escénico y sobre todo del ejecutante a rechazar procesos académicos formales, por tanto, el artista que no ha encontrado vocación en la investigación, difícilmente documentará sus procesos de creación personales a pesar de tener la preparación para ello.

El artista empírico, la mayoría de las veces, es el que no tiene una preparación académica formal y rechaza aún más los procesos académicos, simplemente por ir en contra de esta naturaleza rebelde y contra el sistema que pretende tener. Sin embargo, está perdiendo de vista que, al no documentar, nos quita la oportunidad a la comunidad

teatral de reflexionar acerca de sus métodos, de su trabajo y de ese discurso que al final es lo que más importa al creador escénico que llegue hasta el público deseado.

Para la creación de una pieza escénica, los procesos de investigación comienzan desde la dramaturgia, donde el creador debe realizar una investigación a profundidad del contexto en el cual se desarrolla la historia que quiere contar, y así poder darle veracidad a la misma, también debe estudiar a cada uno de los personajes con sus perfiles psicológicos y emotivos, que cada frase que los personajes dicen o cada acción, nos revele algo de su personalidad, de su carácter o de su pasado, para que el espectador construya desde su imaginario quien es este personaje y en qué situación está viviendo, la cual además, corresponde a una época, a una geografía, a una clase social, a un momento muy específico de la historia, sin necesidad de un prólogo que nos explique esto mismo, debemos inferir, como público, lo que ocurre y donde ocurre.

Una vez que el dramaturgo entrega la pieza terminada, empieza el proceso de investigación del director y los creativos, estos deben realizar un primer análisis acerca del texto, donde determinen esa época donde transcurre y las realidades sociales de cada uno de los personajes, una vez definidos estos parámetros, cada uno hará su trabajo de investigación específico, el escenógrafo tendrá que investigar usos y costumbres, contexto social, materiales utilizados en la época, etc., siempre cuidando que corresponda no sólo a la época sino a la situación planteada, por ejemplo, la luz eléctrica fue patentada en un año específico, sin embargo, no toda la población contó con ella ese mismo año, por tanto, sólo porque una invención ya exista en el mundo en ese momento específico, quiere decir que todo el mundo la pueda poseer, incluido en esto a los personajes para los cuales pretendemos crear un lugar que puedan habitar.

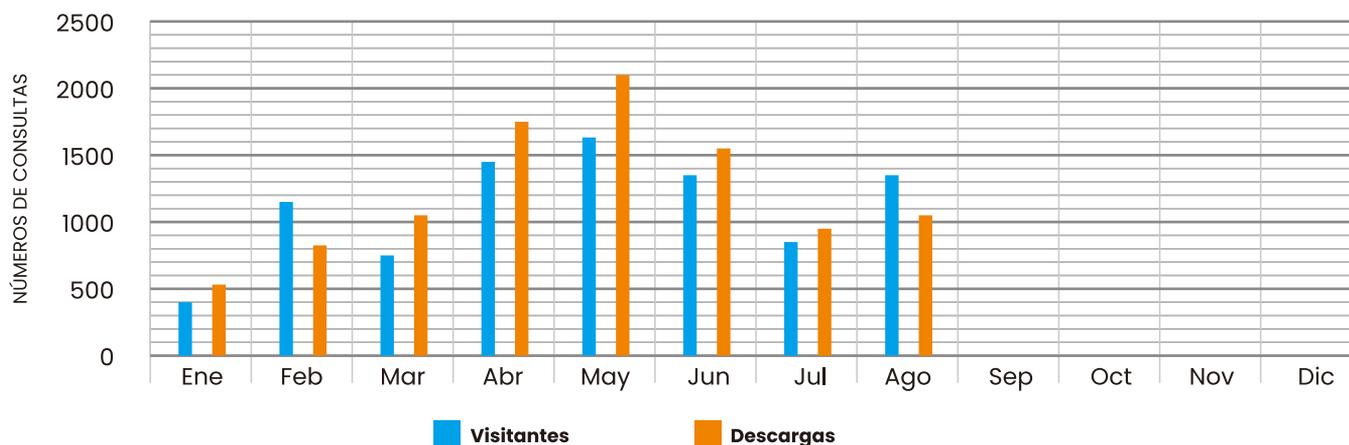
De la misma manera, harán su trabajo el iluminador, el vestuarista, el compositor, el coreógrafo y todos los creativos que la puesta en específico requiera, cuidando en este caso las formas, para presentarle sus propuestas al director, el cual tendrá que cuidar que todas encajen entre sí y creen un mundo nuevo, un mundo coherente y a través del cual el público pueda vivir la experiencia que deseamos.

El objetivo de todo este trabajo es justamente que el público disfrute la experiencia de la mejor manera posible, que se tiendan puentes de comunicación para que no tenga que estar pensando en si algo corresponde o no a la realidad que estamos viendo, que, como comúnmente decimos, que no lo saque de la ficción que tanto trabajo nos ha costado crear. Si logramos que esta ficción esté lo suficientemente sustentada, lograremos que el espectador tenga la mejor experiencia en la butaca y regrese a vivir otra experiencia en esta caja negra capaz de lograr lo inimaginable.

Sin embargo, a pesar de todo lo antes mencionado, contamos con fuentes como la revista de investigación teatral que realiza la universidad veracruzana, con una de las mayores tradiciones escénicas del país, y cómo podemos observar en su propia página, las visitas y descargas son mínimas.

DESCARGAS Y VISITAS A LA PÁGINA RESUMEN DEL ARTÍCULO EN 2019

Por meses del año



El mayor número de visitas de 2019 ocurrió en mayo, con 1636 visitas y el menor en enero, con 421, siendo que es una revista que debería interesarnos a todos los creadores escénicos y que es una publicación semestral, el grado de consulta de estas es bastante bajo, por tanto, el impacto es igualmente bajo. Esta falta de interés hacia la investigación, es algo necesario de investigar a profundidad, analizando los métodos específicos de los artistas, tanto de los que vienen de la academia, ya sea en artes escénicas u otras especialidades, como de los que vienen de la educación no formal, entendiendo así, cómo funcionan los procesos de investigación que generan y cómo es que éstos afectan su trabajo.

CONCLUSIONES

La academia en las artes escénicas es lo que diferencia el trabajo de los artistas, no siempre implica que el trabajo creativo o emotivo sea mejor que el del artista que ha sido formado en las tablas, pero invariablemente implica una perspectiva distinta del trabajo, un método mucho más sistémico y ordenado de la creación.

Un artista que ha pasado por un proceso de educación superior, debe ser capaz de realizar investigación, conocer los métodos pertinentes y contar con las herramientas que

la universidad brinda para plantearse problemas, crear hipótesis y comprobarlas, así debería generarse nuevo conocimiento, o al menos, poder problematizar los temas que como artistas deben preocuparnos.

Los trabajos de investigación, deberían de ser publicados y darnos un sustento de lo que ya otros han realizado, para partiendo de ese punto abonar al trabajo y no empezar cada montaje nuevo de cero, esto, debería ser una labor de las universidades que realizan investigación de manera constante, desde los profesorados o desde el alumnado, proveyendo un archivo basto en cuanto a investigación teatral se refiere para consultas de creadores a todos los niveles.

BIBLIOGRAFÍA

Estadísticas. (s/f). Recuperado el 24 de agosto de 2019, de:
<http://investigacionteatral.uv.mx/index.php/investigacionteatral/statistics>

La investigación en procesos de creación escénica. (2015).
Tierra Adentro. Recuperado el 22 de agosto de 2019, de:
<https://www.tierraadentro.cultura.gob.mx/la-investigacion-en-procesos-de-creacion-escenica/>

Nosotros. (s/f). Recuperado el 22 de agosto de 2019, de:
<https://citru.inba.gob.mx/home/nosotros.html>

Rabasa, A. P. (2018). Los talleres Drag King: Una metodología feminista de investigación encarnada. *Investigación Teatral. Revista de artes escénicas y performatividad*. 9(13), (p p . 5 5 – 7 9) . R e c u p e r a d o d e :
<https://doi.org/10.25009/it.v9i13.2555>

RELACIÓN DEL TRABAJO CON EL ESTADO NUTRICIO EN ESTUDIANTES DE LA UDL PLANTEL REFORMA

Mtro. Sergio Antonio Flores Rodríguez

Maestro en nutrición clínica

Correo electrónico: pool_mac@hotmail.com

Plantel Reforma

Resumen

La vida universitaria es una época de grandes cambios y para muchos jóvenes es una de las mejores etapas de la vida, en México sólo el 17% de la población de entre 26 a 64 años de edad cursaron estudios universitarios. En la actualidad existen diversas universidades que están pensadas para alumnos que trabajan, ya que para solventar los gastos de los estudios muchos jóvenes tienen que conseguir algún trabajo.

Objetivo: Determinar la relación existente entre las horas y tipo de trabajo con el estado nutricional de los estudiantes de la Universidad de León plantel reforma.

Metodología: Se realizó un estudio descriptivo en el que se evaluaron a los estudiantes de la universidad de León en el plantel reforma que trabajan. Se aplicó un cuestionario de evaluación nutricional, evaluación antropométrica y dietética, para posteriormente poder determinar si su estado nutricional se ve afectado por el tipo de trabajo que poseen al momento del estudio, horas de trabajo y los principales motivos por los cuales trabajan.

Resultados: participaron 96 alumnos de diversas facultades del plantel reforma que tenían un promedio de 37.64 ± 11.86 , el principal motivo para trabajar fue pagar los estudios y se identificó una relación entre estas horas y el porcentaje de grasa (0.234), no se encontró concordancia entre el sexo de los participantes y las horas de trabajo pero sí, que los varones dedican más tiempo al ejercicio físico (-0.408), por su parte no se encontró diferencia entre el consumo de energía y macro nutrientes con los requerimientos.

Conclusión: La población universitaria es una población muy vulnerable, en la actualidad, deben de esforzarse por lograr una carrera universitaria a la par que trabajan con el fin de poder mantener esos estudios y la esperanza de poder obtener un mejor puesto o un mejor trabajo que se traduzca en un mayor ingreso económico, aunque esto llega a comprometer su alimentación y su ejercicio físico.

Palabras clave

Nutrición, trabajo, trabajar y estudiar, universitarios, estrés laboral.

Abstract

University life is a time of great changes and for many young people it is one of the best stages of life, in Mexico only 17% of the population between 26 and 64 years of age attended university studies. At present there are several universities that are designed for working students, since to be able to cover the expenses of the studies many young people have to get some work.

Objective: To determine the relationship between the hours and type of work with the nutritional status of the students of the Universidad de León campus Reforma.

Methodology: A descriptive study was carried out in which the students of the Universidad de León were evaluated in the Reforma camp they are working on. A questionnaire of nutritional evaluation, anthropometric and dietary evaluation was applied, to later be able to determine if their

University life is a time of great changes and for many young people it is one of the best stages of life, in Mexico only 17% of the population between 26 and 64 years of age attended university studies. At present there are several universities that are designed for working students, since to be able to cover the expenses of the studies many young people have to get some work.

Objective: To determine the relationship between the hours and type of work with the nutritional status of the students of the Universidad de León campus Reforma.

Methodology: A descriptive study was carried out in which the students of the Universidad de León were evaluated in the Reforma camp they are working on. A questionnaire of nutritional evaluation, anthropometric and dietary evaluation was applied, to later be able to determine if their nutritional status is affected by the type of work they have at the time of the study, hours of work and the main reasons why they work.

Results: 96 students from various faculties of the Reforma campus participated that had an average of 37.64 ± 11.86 , the main reason for working was to pay for the study and a relationship between these hours and the percentage of fat (0.234) was identified, a finding was not found relationship between the sex of the participants and the hours of work but the men do devote more time to physical exercise (-0.408), meanwhile there was no difference between energy consumption and macro nutrients with the requirements.

Conclusion: The university population is a very vulnerable population, at present, they must strive to achieve a university career while working in order to maintain these studies and hope to obtain a better position or a better job than it translates into a better economic income, although this comes to compromise their diet and physical exercise.

Keywords:

Nutrition, work, work and study, university students, work stress.

INTRODUCCIÓN

El paso por la vida universitaria es para muchos una de las mejores etapas de su vida, es aquí donde emprenden este cambio o transición y desarrollo que los lleva desde la adolescencia a la adultez. El grupo de estudiantes universitarios constituyen un grupo único, ya que son muy inteligentes, tienen altas aspiraciones y autoestima, esta etapa de la vida incluye diversos cambios dentro del estilo de vida de la persona, desde ser más dedicados en los estudios, hacer nuevos amigos, enfrentarse a nuevos retos y desafíos que la universidad representa, y al mismo tiempo lograr una descubrimiento más profundo de ellos mismos como personas, por lo que deben adaptarse a nuevas condiciones de vida con retos académicos y sociales (Lew y cols. 2019).

Actualmente en México sólo el 17% de la población entre 25 y 64 años de edad ha estudiado la universidad, acorde a datos aportados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (milenio 2018), siendo esta una de las cifras más bajas a nivel internacional, cabe remarcar que según la Encuesta Nacional de Deserción Escolar en la Educación Media Superior se reporta que el 49.7% de los alumnos que desertan de sus estudios es por falta de recursos económicos para comprar útiles, pagar colegiatura o transporte, incluso inscripciones (Suarez 2015).

Se puede considerar que la universidad no es sólo este proceso de cambio de vida de adolescencia adultez, sino que también representa esta etapa en la que el individuo puede obtener toda las habilidades y herramientas necesarias para conseguir un trabajo, no obstante, en la época que vivimos el campo laboral es cada vez mas competido, la oferta académica de las diversas universidades es cada vez mayor, por lo que, según refiere Siddoo (2019) es difícil que los recién egresados obtengan rápidamente un empleo, ya que se pide experiencia laboral comprobable en el área. Por lo que es común que muchos universitarios tengan algún trabajo aun cuando son estudiantes.

Siddoo (2019), menciona que la universidad es responsable de dar a los alumnos las habilidades necesarias para obtener un trabajo, y se refleja esta obtención con el éxito del

aprendizaje en los estudios, no obstante, muchos de los trabajos que los universitarios tienen a lo largo de su estancia en la universidad no se relacionan directamente con el área de estudio que cursan, haciendo que las habilidades y experiencia obtenida al final, no siempre sea acorde al área de profesionalización haciendo que el trabajo que poseen no se convierta en un vínculo entre la universidad y su inserción al mercado laboral como futuros profesionistas (Suarez 2015).

En la actualidad existen muchas modalidades de estudios universitarios, una de las más populares es aquella que tiene horarios flexibles y permite a los estudiantes trabajar mientras cursan sus estudios, algunos de los motivos por los que trabajan mientras estudian son el apoyo económico en casa, y estudiar, esto independientemente del sexo del estudiante, aunque también se pueden mencionar razones como apoyo a los padres o la búsqueda de la independencia económica o vivir solos, así como la compra de útiles o libros (Suarez 2015).

En torno a las horas de trabajo entre los estudiantes, se ha notado que al menos el 50% de los universitarios cursan con jornadas laborales de más de 20 horas a la semana, y entre las mujeres es mayor el porcentaje de aquellas que trabajan 40 horas a la semana, en comparación con el grupo de los hombres (Suarez 2015).

Como ya se mencionó, los alumnos que trabajan lo hacen en su mayoría para solventar sus gastos generados por el estudio universitario, por lo tanto una buena parte de sus ingresos se destina a este fin, pero queda de lado la cuestión alimenticia, por lo que Pavone (2019), menciona que los estudiantes universitarios cursan con inseguridad alimentaria, y se ha reportado que tienen un alto consumo de comida chatarra, la cual es más barata pero nutricionalmente más pobre, ya que no cubre al 100% las necesidades nutricionales del individuo, de manera adicional se denota que los estudiantes hispanos particularmente tienen problemas con la obtención y consumo de alimentos saludables (Jasti y cols. 2019), lo cual se puede explicar quizá por la propia cultura mexicana, en la cual la comida rápida o alimentos ricos en grasa han ganado preferencia entre los estudiantes.

Dentro de la comunidad universitaria cabe destacar que la preocupación por mantener un trabajo y al mismo tiempo mantener los estudios puede llegar a generar diversos efectos negativos en los estudiantes, como puede ser insatisfacción, depresión, ansiedad, sensibilidad interpersonal, así como generar problemas físicos como dolores de espalda, y problemas relacionados al estado de salud y nutrición, como malos hábitos de alimentación y modificaciones en su composición corporal (Mei y cols. 2019).

Lo anterior se entiende desde el punto de vista de los estudiantes que trabajan y dividen su día en estas dos actividades, por lo que no les queda mucho tiempo para preparar alimentos en casa de manera más saludable, comen lo que encuentran en la calle o en su lugar de trabajo, en la mayoría de los casos pueden ser opciones poco saludables y como al final de su jornada laboral o académica deben volver a casa a realizar sus tareas, en muchas ocasiones no les queda tiempo para practicar alguna actividad física, por lo que su estilo de vida es un tanto más sedentario, lo que condiciona al incremento del tejido graso, llevándolos al sobrepeso.

Lo más importante a considerar con los alumnos que trabajan es la forma en la que captan el estrés laboral, por ende cómo puede afectar su desempeño académico, lo que puede causar estrés en los alumnos son: motivos como las características del trabajo, trabajos más rutinarios se asocian a menores niveles de estrés, trabajos más variados y de actividades diversas generan más estrés, a esto se suma el hecho del transporte al trabajo, a la casa o escuela, ya que desplazarse quita horas del día que los estudiantes pueden emplear para hacer sus tareas, descansar o estudiar (Suarez y cols. 2015), (Méndez 2015).

Factores como el ambiente laboral, espacios, instalaciones adecuadas, iluminación, temperatura, ausencia de humo de cigarro, presencia de flores y cuadros, bajo nivel de ruido o música agradable contribuyen a generar espacios agradables para los trabajadores y contribuyen a aliviar el estrés (Méndez 2015), si consideramos estos puntos y analizamos los lugares donde laboran los estudiantes universitarios quizá podríamos llegar a entender un poco más por qué algunos alumnos llegan muy cansados a

clases o con desinterés, o simplemente su desempeño académico es bajo.

Tomando en consideración que el ser humano es un ser complejo que se enfoca en la búsqueda de una mejor calidad de vida, concepto multidimensional que se refiere a aspectos físicos, psicológicos y sociales (Ruano y cols. 2013), resulta importante señalar que los factores del medio externo como el trabajo puede aportar a su vida cantidades significativas de estrés, lo cual a largo plazo afecta dicha calidad de vida y se ve comprometida la alimentación, poniendo así en riesgo su salud nutricional (Corcica y cols. 2008).

Por tal motivo debe destacarse la importancia de valorar el estado de salud nutricional de los estudiantes que trabajan, ya que al mantenerse y aun más mantener sus estudios los obliga a limitarse en la adquisición de alimentos de buena calidad, alimentos que cubran sus necesidades nutricionales, o a disminuir la realización de ejercicio físico, factores importantes para tener una salud óptima, o a sufrir periodos de estrés físico o mental que pueden condicionar el desarrollo de diversos problemas de salud.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio transversal analítico en los alumnos de la Universidad de León en el plantel reforma, con el fin de estudiar cómo se encuentra su estado nutricional en función del trabajo que realicen. El responsable del estudio les invitó a participar en el mismo y se explicaron los objetivos del trabajo de investigación, así como el procedimiento, a quienes accedieron a participar firmaron la carta de consentimiento informado.

Posteriormente, vino la toma de datos de identificación y el llenado de la historia clínica nutricional propuesta por la Universidad Iberoamericana Santa fe (15). A continuación, se obtuvieron algunas mediciones antropométricas enfocadas a determinar su composición corporal, las cuales serán la talla, que se tomó con un estadímetro marca SECA; longitud máxima 206 cm, con nivel de precisión ± 1 mm. Siguiendo los lineamientos estipulados por ISAK (16,17). Para la medición del peso, se usó una báscula de piso marca OMRON®, modelo HBF-514CLA, con capacidad máxima de 150 kg y una mínima de 100g, colocándola en

una superficie plana horizontal y firme, calibrando la báscula antes de comenzar, la medición se determinó mediante la técnica propuesta por ISAK. (16, 18). El porcentaje de grasa se obtuvo mediante el uso de la báscula marca OMRON®, la cual provee los datos de % de grasa e índice de masa corporal (IMC). (18)

RESULTADOS

El estudio incluyó 96 alumnos de la universidad de León, plantel reforma de entre 17 y 34 años de edad. En la Tabla 1 se muestran las características de la población de estudio. Se puede observar que los alumnos que más participaron fueron los estudiantes de nutrición con un 57.2% de la población, el promedio de horas trabajadas a la semana por los alumnos fue de 37.64 ± 11.86 . Así también se aprecia que el principal motivo de trabajo fue para pagar los estudios universitarios (79.1%), y el trabajo más realizado fue el de obrero o auxiliar (28.1%), el estado civil que predominó fue soltero (94.79%).

Tabla 1. datos descriptivos de la población

VARIABLES	Resultados n=96
	X ± DE
Edad (años)	21.65 ± 2.9
Horas de trabajo a la semana (horas)	37.64 ± 11.86
Peso (kilos)	64.28 ± 14.83
Talla (metros)	1.63 ± 0.099
Tipo de trabajo	
Oficina n (%)	20 (20.8)
Cocina/mesero n (%)	13 (13.5)
Call center n (%)	8 (8.3)
Encargado n (%)	5 (5.2)
Mostrador n (%)	16 (16.6)
Obrero/auxiliar n (%)	27 (28.1)
Instructor/staff n (%)	7 (7.2)
Motivo de trabajo	
Pagar estudios n (%)	76 (79.1)
Gusto n (%)	4 (4.1)
Gastos del hogar n (%)	4 (4.1)
Económico n (%)	12 (12.5)
Estado civil	
Soltero n (%)	91 (94.79)
Casado n (%)	3 (3.1)
Divorciado n (%)	2 (2.0)
Carrera	
Nutrición n (%)	55 (57.2)
Pedagogía n (%)	25 (26.0)
Artes escénicas n (%)	8 (8.3)
Gastronomía n (%)	5 (5.2)
Diseño de modas n (%)	3 (3.1)

En cuanto a las variables de composición corporal la tabla 2, muestra el promedio de IMC en los participantes de 23.97, con un porcentaje de grasa promedio de 32.4%, por su parte en cuanto a la actividad física predominó el sedentarismo (37.5) y en segundo lugar quedó el gimnasio (27%), los minutos promedio de ejercicio físico de los participantes fueron de 210.78 minutos a la semana. El resto de los resultados se pueden ver en la tabla 3

Tabla 2.- Medidas antropométricas de la composición corporal

Medidas antropométricas	Resultado n=96
	X ± DE
IMC, kg/m ²	23.97 ± 4.25
% grasa, %	32.4 ± 9.22
Masa grasa Kg	21.33 ± 9.17
Masa libre de grasa, kg	42.94 ± 9.87

En cuanto a la relación entre trabajo y estado nutricional, se puede observar que las horas de trabajo se relacionan con el porcentaje de grasa de manera positiva (0.204), así como también afecta el lugar donde se come, siendo en la escuela o trabajo los lugares más representativos (0.234); por su parte, a pesar de que el ejercicio físico no fue representativo para la población en general, se encontró que los minutos de ejercicio a la semana se relacionan de forma positiva con la masa libre de grasa (0.460), consumo de energía (0.404) y consumo de proteínas (0.438), el tipo y las horas de trabajo también se relacionaron con el porcentaje de grasa (0.204, 0.204), en cuanto a la relación de consumo de alimentos. El consumo energético está fuertemente relacionado al de proteínas (0.817) así como también con el número de comidas al día (0.611). El resto de los resultados se presentan en la tabla 4.

Tabla 3.- Práctica de ejercicio físico de los participantes

Variables	Resultados n=96
	X ± DE
Minutos de ejercicio físico	
Ejercicio a la semana (minutos)	210.78 ± 266.42
Tipo de ejercicio físico	
Sedentarismo n (%)	36 (37.5)
Gym n (%)	26 (27.0)
Cardio n (%)	11 (11.45)
Caminar n (%)	9 (9.3)
Correr n (%)	6 (6.25)
Soccer n (%)	6 (6.25)
Yoga n (%)	1 (1.0)
Natación n	1 (1.0)



Tabla 4. Relación de variables de estilo de vida y nutrición

n= 96 Variables	Ejercicio a la semana (min)	Tipo de trabajo	Horas de trabajo (hrs)	IMC (kg/m2)	% de grasa (%)	MG (kg)	MLG (kg)	Consumo energético (Kcal)	Consumo de proteínas (g)	Consumo de hidratos (g)	Consumo de lípidos(g)	Lugar donde come	Comidas al día (#)	Enfermedades	Vasos de agua (#)	Sexo
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Ejercicio a la semana (min)		0.243* (0.017)	-0.096 (0.353)	0.130 (0.206)	-0.196 (0.056)	0.060 (0.558)	0.460* (0.000)	0.404* (0.000)	0.438* (0.000)	0.152 (0.137)	0.340* (0.001)	0.009 (0.929)	0.446* (0.000)	-0.152 (0.143)	0.319 (0.002)	-0.408** (0.000)
Tipo de trabajo	0.243* (0.017)		-0.202 (0.049)	0.085 (0.405)	-0.105 (0.307)	-0.026 (0.801)	0.209* (0.040)	0.133 (0.195)	0.113 (0.272)	-0.007 (0.944)	0.144 (0.160)	-0.010 (0.921)	0.250* (0.012)	0.033 (0.749)	0.066 (0.525)	-0.010 (0.923)
Horas de trabajo (hrs)	-0.096 (0.353)	-0.202* (0.049)		-0.122 (0.237)	0.204* (0.046)	0.103 (0.320)	-0.233* (0.022)	-0.067 (0.517)	-0.054 (0.599)	-0.032 (0.759)	-0.085 (0.410)	0.234* (0.022)	-0.069 (0.500)	0.032 (0.755)	0.065 (0.532)	0.081 (0.431)
IMC (kg/m2)	0.130 (0.206)	0.085 (0.405)	-0.121 (0.237)		0.309* (0.002)	0.636 (0.000)	0.619* (0.000)	0.262* (0.010)	0.413* (0.000)	-0.155 (0.123)	0.386* (0.000)	-0.003 (0.976)	0.192 (0.061)	-0.056 (0.587)	0.211* (0.039)	-0.322* (0.001)
% de grasa (%)	-0.195 (0.056)	-0.105 (0.307)	0.204* (0.046)	0.309* (0.002)		0.871* (0.000)	-0.241* (0.018)	-0.092 (0.375)	-0.071 (0.489)	-0.096 (0.351)	0.050 (0.629)	0.171 (0.097)	-0.141 (0.171)	0.061 (0.556)	0.163 (0.112)	0.050 (0.239)
Masa grasa (kg)	0.060 (0.558)	-0.026 (0.801)	0.103 (0.320)	0.636* (0.000)	0.871* (0.000)		0.212* (0.038)	0.201* (0.049)	0.273* (0.007)	-0.048 (0.640)	0.309* (0.002)	0.165 (0.109)	0.065 (0.527)	0.028 (0.788)	0.328* (0.001)	-0.258* (0.011)
Masa libre de grasa (kg)	0.460* (0.000)	0.209* (0.040)	-0.233* (0.022)	0.619* (0.000)	-0.241* (0.018)	0.212* (0.038)		0.515* (0.000)	0.694* (0.000)	0.001 (0.996)	0.485* (0.000)	0.060 (0.563)	0.416* (0.000)	-0.149 (0.151)	0.242* (0.018)	-0.662* (0.000)
Consumo energético (Kcal)	0.404* (0.000)	0.133 (0.195)	-0.067 (0.517)	0.262* (0.010)	-0.092 (0.375)	0.201* (0.049)	0.515* (0.000)		0.817* (0.000)	0.672* (0.000)	0.740* (0.000)	-0.015 (0.881)	0.558* (0.000)	-0.044 (0.673)	0.372* (0.000)	-0.447* (0.000)
Consumo de proteínas (g)	0.438* (0.000)	0.113 (0.272)	-0.054 (0.599)	0.413* (0.000)	-0.071 (0.489)	0.273* (0.007)	0.694* (0.000)	0.817* (0.000)		0.217* (0.033)	0.648* (0.000)	0.032 (0.757)	0.611* (0.000)	-0.143 (0.167)	0.313* (0.002)	-0.485* (0.000)
Consumo de hidratos (g)	0.152 (0.137)	-0.007 (0.944)	-0.318 (0.759)	-0.155 (0.123)	-0.096 (0.351)	-0.048 (0.640)	0.001 (0.996)	0.672* (0.000)	*0.217 (0.033)		0.291* (0.004)	0.007 (0.946)	0.244* (0.017)	0.008 (0.939)	0.171 (0.096)	-0.188 (0.066)
Consumo de lípidos (g)	0.340* (0.001)	0.144 (0.160)	-0.085 (0.410)	0.386* (0.000)	0.050 (0.629)	0.309* (0.002)	0.485* (0.000)	0.740* (0.000)	0.648* (0.000)	0.291* (0.004)		-0.045 (0.663)	0.337* (0.001)	0.006 (0.957)	0.315* (0.006)	-0.298* (0.003)
Lugar donde come	0.009 (0.929)	-0.010 (0.921)	0.234* (0.022)	-0.003 (0.976)	0.171 (0.097)	0.165 (0.109)	0.060 (0.563)	-0.015 (0.881)	0.032 (0.757)	0.007 (0.946)	-0.045 (0.663)		0.008 (0.931)	0.072 (0.489)	0.081 (0.433)	-0.094 (0.364)
Comidas al día (#)	0.446* (0.000)	0.250* (0.012)	-0.069 (0.500)	0.192 (0.061)	-0.141 (0.171)	0.065 (0.527)	0.416* (0.000)	0.558* (0.000)	0.611* (0.000)	0.244* (0.017)	0.337* (0.001)	0.008 (0.931)		-0.046 (0.660)	0.327* (0.001)	-0.315* (0.002)
enfermedades	-0.152 (0.143)	0.033 (0.749)	0.032 (0.755)	-0.056 (0.587)	0.061 (0.556)	0.028 (0.788)	-0.149 (0.151)	-0.044 (0.673)	-0.143 (0.167)	0.008 (0.939)	0.006 (0.957)	0.072 (0.489)	-0.046 (0.660)		0.041 (0.694)	0.207* (0.045)
Vasos de agua (#)	0.319* (0.002)	0.066 (0.525)	0.065 (0.532)	0.211* (0.039)	0.163 (0.112)	0.328* (0.001)	0.242* (0.018)	0.372* (0.000)*	0.313 (0.002)	0.171 (0.096)	0.315* (0.006)	0.081 (0.433)	0.327* (0.001)	0.041 (0.694)		-0.331* (0.001)
Sexo	-0.408* (0.000)	-0.010 (0.923)	0.081 (0.431)	-0.322* (0.001)	0.050 (0.239)	-0.258* (0.011)	-0.662* (0.000)	-0.447* (0.000)	-0.485* (0.000)	-0.188 (0.066)	-0.298* (0.003)	-0.094 (0.364)	-0.315* (0.002)	0.207* (0.045)	-0.331* (0.001)	

IMC (índice de masa corporal); MG (masa grasa); MLG (masa libre de grasa. Correlación de Pearson a una p< 0.05

Por otro lado, la tabla 5, muestra los resultados obtenidos del análisis de ANOVA en cuanto a la comparativa del consumo de energía y macro nutrientes contra los requerimientos, en dicho análisis no se encontraron resultados estadísticamente significativos

Tabla 5.- ANOVA de consumo vs requerimientos

Medidas antropométricas	Patrones de dieta		
	Requerimiento X ± DE	consumo X ± DE	P
N	96	96	
Energía (Kcal)	2058.3 ± 246.7	1430 ± 634	0.360
Proteínas (g)	57.8 ± 5.9	76.32± 51.2	0.595
Hidratos de carbono (g)	231.4 ± 23.6	165.3 ± 80.2	0.701
Lípidos (g)	42.8 ± 0.4	52.0 ± 28.5	0.574

CONCLUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue determinar como el hecho de trabajar puede llegar a afectar el estado nutricional de los jóvenes, por estado nutricional se entiende la condición resultante entre el consumo de los alimentos y el uso biológico de los mismos, (OMS 2019), esta determinación es posible mediante la evaluación de los indicadores antropométricos, bioquímicos, clínicos y dietéticos, en el área de la nutrición, se considera que este estado se ve afectado no sólo por el consumo de los alimentos, sino también por el lugar donde se consumen y el tipo de alimentos que son consumidos, además de diversos factores como la actividad física y el consumo de agua pueden afectar el estado nutricional.

En el presente trabajo, que se conformó por estudiantes universitarios que trabajan, se encontró que la mayoría de ellos deben de trabajar para mantener sus estudios y que los trabajos que realizan en su mayoría no se relacionan de manera directa con el área de estudios en la que se encuentran, ya que en su mayoría se enfocan en actividades de asistencia, auxiliares o de mostrador, esto concuerda con Suarez 2015, que menciona que en muchas ocasiones los trabajos de los universitarios no se relacionan al área de estudios y la necesidad de trabajar para sostener los estudios universitarios.

Dentro de las variables antropométricas se encontró que la

población del estudio presenta un IMC promedio de 23.97, lo cual respecto a los valores propuestos por la OMS (2019) se asocia a una normalidad en relación a peso y talla, resultados similares son presentados por Téllez y cols 2015, con su población estudiada, una de las valoraciones más importantes en la nutrición es el porcentaje de grasa, en el caso de la población estudiada resultó ser 32.4%, que se encuentra sobre los parámetros aceptados.

Dentro de los datos de correlación se pudo observar que el ejercicio físico es asociado de manera positiva con la masa libre de grasa (0.460) pero presenta una asociación negativa con el sexo (-0.408) lo cual refiere que los varones dedican más tiempo por semana a la realización de actividad física, también se encontró que la actividad física presenta una correlación positiva con el consumo calórico (0.460), lo anterior es similar a lo señalado por Zaccagni 2014 en su estudio, también se encontró que la actividad física más dominante fue el gimnasio.

Por su parte, el IMC se asoció positivamente con el porcentaje de grasa (0.309), y a su vez el porcentaje de grasa está asociada de manera positiva con la masa grasa (0.871) y de forma negativa con la masa libre de grasa (-0.241), resultados similares son encontrados en otros estudios (Zaccagni 2014, Tanaka 2012), se destaca que en la muestra estudiada, a pesar de que la población se encontraba dentro de su IMC, éste está supeditado a ser compuesto por masa grasa, ya que es más representativa

su asociación que la masa libre de grasa, de forma adicional, se demostró que las mujeres presentan un mayor porcentaje de grasa que los varones, tal como lo señala Zaccagni 2014.

Las variables de interés para este estudio fueron las horas de trabajo a la semana, se encontró que en promedio las horas de trabajo fueron de 37.64 ± 11.86 , lo cual equivale a una jornada completa, y no se encontró alguna diferencia en cuanto al sexo, contrario a lo señalado por otros investigadores (Suarez 2015), no obstante, se observó una correlación positiva entre las horas de trabajo y el porcentaje de grasa (0.204) y en el lugar donde comen (0.234), esto se relaciona a lo descrito por Jasti y cols 2019, ya que se observó que la mayoría de los participantes comen ya sea en el trabajo, escuela o fuera de casa.

En la relación de horas de trabajo con el tipo de trabajo se encontró una asociación negativa (-0.202), siendo que el trabajo que más predominó fueron actividades de obrero o auxiliar, asistente, y fueron quienes reportaron un mayor número de horas de trabajo, y a su vez, las horas de trabajo se asociaron con el porcentaje de grasa (0.204), estos resultados sugieren que aquellas personas con más horas de trabajo dedican menos tiempo al ejercicio físico, teniendo un estilo de vida más sedentario que se asocia con un incremento en el porcentaje de grasa, ya que el ejercicio físico juega un papel importante sobre la composición corporal (Zaccagni 2014).

Finalmente, considerando los resultados obtenidos de la alimentación, no se encontró una diferencia significativa estadística entre el consumo de energía o nutrimentos con los requerimientos, por lo que se podría decir que la población no se encuentra en riesgo nutricional a pesar de la horas de trabajo, estos datos contrastan con los propuestos por Jastie y cols 2019, ya que la población sí cubre sus requerimientos en general, sin embargo, desde una perspectiva clínica se observa que los requerimientos no son cubiertos y que los resultados son similares a los propuestos por Pavone y cols 2019, donde se señala que la alimentación de la población se basa más en alimentos chatarra o comidas rápidas que se compran en las zonas de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

Brough, P. (2005). Workplace violence experienced by paramedics: relationships with social support, job satisfaction, and psychological strain. *Australas J Disaster Trauma Stud.* (cap.2). (pp.1-12).

Coker, AL, Smith, PH., Thompson, M.P., McKeown, R.E., Bethea, L., Davis, KE. (2002). Social support protects against the negative effects of partner violence on mental health. *J Womens Health Gend Based Med.*11 (cap. 5). (pp. 465-476).

Corcica, F., Corsonello, A., Apolone, G., Munnucci, E., Lucchetti, M., Bonfiglio, C. y cols. (2008). Metabolic syndrome, psychological status and quality of life in obesity: the QUOVADIS Study. *Int J Obes.* (32) (pp.185-191).

Duan, X., Ni, X., Shi, L. y cols. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health Qual Life Outcomes.* (cap.17(1)). (pp.93).

Jasti, S., Owens, M. (2019). Food Insecurity Prevalence and Correlates in a Diverse Urban College Student Population. *Curr Dev Nutr.* 3.

Lew, B., Huen, J., Yu, P., Yuan, L., Wang, D.F. y cols. (2019). Associations between depression, anxiety, stress, hopelessness, subjective well-being, coping styles and suicide in Chinese University students. *PLOS ONE* 14(7).

Mei, Q., Li, C., Yin, Y., Wang, Q., Wang, Q., Deng, G. (2019). The relationship between the psychological stress of adolescents in school and the prevalence of chronic low back pain: a cross-sectional study in China. *Child Adolesc Psychiatry Ment Health.* (cap.13). (pp.24).

Méndez, H. (2015). Estrés en adolescentes que estudian y trabajan. Tesis de grado. Quetzaltenango. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/22/Mendez-Hugo.pdf>

Milenio. (2018). Solo 21 de 100 alumnos terminan la universidad. Recuperado de: <https://www.milenio.com/negocios/solo-21-de-100-alumnos-terminan-la-universidad>

OMRON. Bascula modelo. (HBF-514CLA). Recuperado de: https://omronhealthcare.mx/mex/Productos/detalle/balanza_de_control_corporal_premium

OMS. 10 datos sobre la obesidad. Recuperado de: <https://www.who.int/features/factfiles/obesity/facts/es/>

OMS. Estado nutricional. Recuperado de: <https://www.who.int/topics/nutrition/es/>



PSICOLOGÍA EN EL DEPORTE: EL QUÉ Y EL CÓMO EN UN PROGRAMA DE PREPARACIÓN PSICOLÓGICA

Mtro. Jorge Luis Hernández Mendoza¹

John F. Kennedy the American School of Querétaro

Resumen

En la literatura disponible sobre psicología deportiva y sobre programas de preparación psicológica en el deporte, en la gran mayoría de los casos encontramos información donde se habla sobre las variables psicológicas en el deporte y sobre la importancia de incluirlas en los programas de preparación psicológica a implementar, pero queda un vacío al no brindar información específica sobre qué técnicas y cómo implementarlas dentro de un programa, lo que vuelve confuso el llevar esos conceptos al ejercicio práctico profesional, especialmente para los que se están iniciando. Por lo que en el presente artículo se expondrá la articulación de un programa de preparación psicológica enfatizando en cuestiones prácticas, dicho programa ya ha sido implementado y desarrollado por el autor (con adecuaciones según la edad y nivel competitivo) en la esfera del deporte de iniciación, hasta el deporte profesional, pasando desde talentos juveniles hasta medallistas olímpicos y mundiales de varios deportes.

Palabras clave

entrenamiento mental, psicología deportiva, motivación, nivel de activación.

¹ Dirigir correspondencia a: j.-luis@hotmail.com

ANTECEDENTES

El hombre que hace deporte es dinámica, mecánica –física– en tanto que sistema de palancas; es dinámica fisiológica –biológica– en tanto que reacciona y metaboliza; es dinámica perceptiva – psicológica– en tanto que se orienta en el espacio y tiempo particular; es también dinámica social en tanto que conviene en formas de jugar y crea este mosaico impresionante de acciones técnicas y tácticas (Roca, 1998).

En el contexto del deporte el rendimiento competitivo es multidimensional, debido a la contribución de factores que lo afectan. Frecuentemente se sostiene que un rendimiento óptimo depende de un grado alto de desarrollo y especialización en cuatro dimensiones: física, técnica, táctica y la psicológica (Garganta, 1997).

La planificación de un programa de entrenamiento psicológico aplicado al deporte, de forma inicial ideal debería de estar inserto dentro del macrociclo del equipo o del deportista en cuestión con el que se vaya a trabajar. Es decir, se deberían de planificar las variables psicológicas a desarrollar en base a los requerimientos de las diferentes etapas (preparatoria, competitiva y de transición) del macrociclo.

Pero en la práctica real se ve obstaculizado el desarrollar el programa de entrenamiento psicológico dentro del macrociclo deportivo, sin ser exhaustivo mencionaré algunos de los motivos de las vicisitudes:

La gran mayoría de los equipos profesionales, Institutos del Deporte o Instituciones Educativas que emplean a un psicólogo deportivo de planta, lo hacen para que atienda a un gran número de deportistas. Es decir, el psicólogo deberá de atender a varias categorías dentro de un club, a varios deportes y deportistas en el caso de un Instituto del Deporte y a prácticamente toda la población al tratarse de un Colegio, lo que resulta en que el Psicólogo en el mejor de los casos pueda tener una sesión grupal semanal o quincenal con el equipo o deporte en cuestión. Esto dificulta el seguimiento específico y puntual al desarrollar un programa de preparación psicológica, que demandaría el contar con un psicólogo que esté un mayor tiempo con una categoría o equipo.

Al contratar un club o equipo privado los servicios de un psicólogo deportivo, lo hacen de forma esporádica y generalmente previo a su competencia fundamental. Es decir, al momento de que el psicólogo comienza a trabajar con el equipo, el macrociclo ya empezó y en la mayoría de los casos está por ocurrir la competencia fundamental del macrociclo.

Falta de preparación de parte del entrenador en jefe. Es decir, no hay planificación del entrenamiento deportivo, no existe el macrociclo, debido a que el entrenador no lo conoce. Esto implica la imposibilidad de insertar un programa de entrenamiento psicológico al macrociclo, ya que éste no existe.

La gran mayoría de psicólogos trabajando en el deporte se encuentran desarrollando su quehacer profesional en los supuestos que menciono, muy pocos laboran como parte del cuerpo técnico de algún equipo o deportista individual, siendo este último caso no habría ningún problema el insertar el programa de entrenamiento psicológico dentro del macrociclo, ya que el psicólogo estaría de base con un deportista o un equipo.

Sin embargo como la mayoría se encuentra en el escenario donde el insertar un programa de entrenamiento psicológico al macrociclo está lleno de dificultades, el interés de este artículo es proponer un programa que subsane estas dificultades y abra el diálogo al contenido y la forma de ejecutar una programación de preparación psicológica, no sólo de forma teórica sino aplicada a la realidad del deporte en México. ✓

El contenido será muy general para posibilitar que la información y la forma de aplicación pueda ser usada en cualquier deporte, sin embargo es necesaria una formación mínima en las particularidades psicológicas en cada deporte para garantizar el éxito del programa, así mismo podría ser aplicado con deportistas de cualquier edad, el autor lo ha llevado a cabo con deportistas infantiles, con medallistas olímpicos, con futbolistas de primera división, etc., obviamente el lenguaje, los ejemplos a usar en las sesiones y el material de apoyo son diferentes respecto de la edad y el nivel competitivo de los deportistas.

PROGRAMA DE PREPARACIÓN PSICOLÓGICA EN EL DEPORTE

El programa se compondrá de seis sesiones grupales donde se trabajará lo siguiente: cohesión grupal, auto-diálogo, momentos psicológicos de competencia, zona de rendimiento óptimo, concentración, detención del pensamiento y respiración diafragmática. Exceptuando la primera sesión, en todas las demás se les dará material escrito a los deportistas para que conserven información de apoyo que facilite el recuerdo y la puesta en acción de las técnicas que se van a aprender.

Sesión 1, cohesión grupal

En la sesión número uno, el objetivo será la presentación, encuadre y generar disposición positiva hacia el contenido del programa, esto se realizará de la siguiente forma:

Presentación del programa de trabajo y objetivos hacia el equipo. Tanto el contenido de manera general como el número de sesiones a tener y lo que se desarrollará en cada sesión.

Dinámica de cohesión grupal. En esta parte el psicólogo puede implementar la dinámica que mayor le convenga, sin embargo el autor expondrá una que ha dado buenos frutos con equipos de varias edades. Cada jugador si es posible, pasará al frente del grupo, el grupo le dirá dos cualidades y dos cosas por mejorar orientadas a lo deportivo, posteriormente el jugador que pasó al frente dirá qué necesita del grupo para dar su mayor rendimiento y a qué se compromete con el grupo, esto se hace hasta pasar todos los jugadores o los que se puedan si es un grupo muy grande, al final se recomienda que el cuerpo técnico pase también.

Cierre. El Psicólogo cerrará invitando a la reflexión de lo vivido durante la sesión, enfatizando en que momentos de presión, o momentos difíciles de la competencia deportiva, se debe volver a lo fundamental, tener tres cosas a la mano: las cualidades personales, el compromiso con el grupo y que son una familia deportiva.

Sesión 2, auto-diálogo en entrenamiento y partido

En la sesión dos, el objetivo será la demostración de la influencia de los pensamientos sobre la ejecución deportiva y que los jugadores identifiquen los pensamientos negativos que hacen que su rendimiento pueda decaer, y comiencen a modificarlos por otros con mejor adaptación. Se realizará de la siguiente forma:

Explicación teórica muy breve donde se hable de la relación entre pensamiento y ejecución deportiva y las posibles afectaciones recíprocas.

Dinámica. El psicólogo realizará una dinámica donde un voluntario pase al frente, al voluntario se le pedirá ejecutar una tarea donde tenga que conseguir un resultado, pero se le pedirá al resto del equipo que le digan frases negativas mientras el jugador ejecuta la tarea, buscando así generar estrés al momento de ejecutar la tarea, posteriormente el voluntario volverá a ejecutar la misma tarea pero sin la presión del equipo, en silencio.

En ambas ejecuciones el psicólogo tomará el tiempo que el voluntario tarde en ejecutar la tarea, pueden ser tareas desde armar un rompecabezas, realizar operaciones aritméticas, etc. Al finalizar se da el tiempo de ejecución en ambos casos y se le pide al voluntario comparta la experiencia, su sentir en ambas ejecuciones.

Llenado de formato de registro de auto-diálogo. Se le dará a cada jugador el formato

contenido en la figura 1, que deberá ser llenado. Al finalizar de llenarlo el psicólogo se quedará con todos los formatos, esta información servirá para facilitar el poner ejemplos reales en las siguientes sesiones y para conocer las tendencias de pensamientos negativos del equipo.

Cierre. El psicólogo cerrará la sesión destacando la importancia de controlar los pensamientos negativos para evitar que el rendimiento baje, señalará también que en las sesiones futuras se aprenderán técnicas que los ayudarán a controlar los pensamientos.

PROGRAMA DE PREPARACIÓN PSICOLÓGICA EN EL DEPORTE

El programa se compondrá de seis sesiones grupales donde se trabajará lo siguiente: cohesión grupal, auto-diálogo, momentos psicológicos de competencia, zona de rendimiento óptimo, concentración, detención del pensamiento y respiración diafragmática. Exceptuando la primera sesión, en todas las demás se les dará material escrito a los deportistas para que conserven información de apoyo que facilite el recuerdo y la puesta en acción de las técnicas que se van a aprender.

Sesión 1, cohesión grupal

En la sesión número uno, el objetivo será la presentación, encuadre y generar disposición positiva hacia el contenido del programa, esto se realizará de la siguiente forma:

Presentación del programa de trabajo y objetivos hacia el equipo. Tanto el contenido de manera general como el número de sesiones a tener y lo que se desarrollará en cada sesión.

Dinámica de cohesión grupal. En esta parte el psicólogo puede implementar la dinámica que mayor le convenga, sin embargo el autor expondrá una que ha dado buenos frutos con equipos de varias edades. Cada jugador si es posible, pasará al frente del grupo, el grupo le dirá dos cualidades y dos cosas por mejorar orientadas a lo deportivo, posteriormente el jugador que pasó al frente dirá qué necesita del grupo para dar su mayor rendimiento y a qué se compromete con el grupo, esto se hace hasta pasar todos los jugadores o los que se puedan si es un grupo muy grande, al final se recomienda que el cuerpo técnico pase también.

Cierre. El Psicólogo cerrará invitando a la reflexión de lo vivido durante la sesión, enfatizando en que momentos de presión, o momentos difíciles de la competencia deportiva, se debe volver a lo fundamental, tener tres cosas a la mano: las cualidades personales, el compromiso con el grupo y que son una familia deportiva.

Sesión 2, auto-diálogo en entrenamiento y partido

En la sesión dos, el objetivo será la demostración de la influencia de los pensamientos sobre la ejecución deportiva y que los jugadores identifiquen los pensamientos negativos que hacen que su rendimiento pueda decaer, y comiencen a modificarlos por otros con mejor adaptación. Se realizará de la siguiente forma:

Explicación teórica muy breve donde se hable de la relación entre pensamiento y ejecución deportiva y las posibles afectaciones recíprocas.

Dinámica. El psicólogo realizará una dinámica donde un voluntario pase al frente, al voluntario se le pedirá ejecutar una tarea donde tenga que conseguir un resultado, pero se le pedirá al resto del equipo que le digan frases negativas mientras el jugador ejecuta la tarea, buscando así generar estrés al momento de ejecutar la tarea, posteriormente el voluntario volverá a ejecutar la misma tarea pero sin la presión del equipo, en silencio.

En ambas ejecuciones el psicólogo tomará el tiempo que el voluntario tarde en ejecutar la tarea, pueden ser tareas desde armar un rompecabezas, realizar operaciones aritméticas, etc. Al finalizar se da el tiempo de ejecución en ambos casos y se le pide al voluntario comparta la experiencia, su sentir en ambas ejecuciones.

Llenado de formato de registro de auto-diálogo. Se le dará a cada jugador el formato

contenido en la figura 1, que deberá ser llenado. Al finalizar de llenarlo el psicólogo se quedará con todos los formatos, esta información servirá para facilitar el poner ejemplos reales en las siguientes sesiones y para conocer las tendencias de pensamientos negativos del equipo.

Cierre. El psicólogo cerrará la sesión destacando la importancia de controlar los pensamientos negativos para evitar que el rendimiento baje, señalará también que en las sesiones futuras se aprenderán técnicas que los ayudarán a controlar los pensamientos.

ÁREA:	PREPARACIÓN PSICOLÓGICA
INFORMACIÓN:	TEÓRICA-APLICADA
AUTO-DIÁLOGO EN ENTRENAMIENTO Y PARTIDO	

Lo que pensamos influye directamente en lo que hacemos y en nuestras emociones, la cual vuelve fundamental autoregular los pensamientos para que jueguen a nuestro favor, optimizando el rendimiento. Identifica qué pensamientos

PENSAMIENTOS NEGATIVOS	PENSAMIENTOS ALTERNATIVOS
ANTES DEL PARTIDO Y/O ENTRENAMIENTO	
DURANTE EL PARTIDO Y/O ENTRENAMIENTO	
	✓
	✓
	✓
	✓
DESPUÉS DEL PARTIDO Y/O ENTRENAMIENTO	
	✓

Figura 1. Formato de registro de auto-diálogo

Sesión 3, momentos psicológicos de competencia

En la sesión tres, el objetivo será que los jugadores conozcan la relación entre ciertas condiciones particulares de la competencia y los cambios emocionales que pueden experimentar. Para este ejemplo en la figura 2 se trabajó con un equipo de futbol, sin embargo para cada deporte son diferentes los momentos psicológicos. Se realizará de la siguiente forma:

Explicación teórica. Se definirá el concepto de momento psicológico y se relacionará con los momentos psicológicos específicos del deporte en cuestión.

Ejemplos reales. Se les pedirá a los jugadores que den 2 ejemplos que les haya pasado como equipo por cada momento psicológico, si el cuerpo técnico puede aportar algunos ejemplos sería de mayor beneficio.

Cierre. El psicólogo enfatizará la importancia de darse cuenta de los diferentes acontecimientos de competencia que pueden generar cambios en el estado emocional del jugador y les entregará una hoja con información resumida del tema visto, la figura 2 es un ejemplo de este caso.

ÁREA:	PREPARACIÓN PSICOLÓGICA
INFORMACIÓN:	TEÓRICA-APLICADA
MOMENTOS PSICOLÓGICOS EN EL PARTIDO DE FUTBOL	

un momento psicológico, es un acontecimiento de partido que genera cambios emocionales en los jugadores. ✓

Los acontecimientos pueden relajar demasiado al jugador (como el caso de un gol a favor) o generar emociones inapropiadas como nerviosismo y/o pensamientos inadecuados en el caso de un gol en contra. ✓

Los momentos psicológicos en el partido son los siguientes: ✓

- Inicio del partido
- gol a favor
- Gol en contra
- Tarjetas (amarillas o rojas)
- Lesiones
- Cambios
- El factor tiempo
- Error grave
- Árbitro
- Presión de familiar y/o entrenador

Es importante cuidar y regular las emociones y los pensamientos cada vez que suceda uno de estos acontecimientos durante el partido, enfocando la atención en las tareas que pide el entrenador.

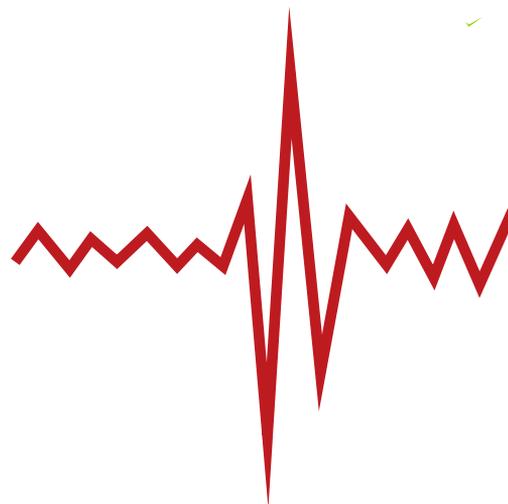


Figura 2. Momentos psicológicos en el partido de futbol

Sesión 4, zona de rendimiento óptimo

En la sesión 4, el objetivo será que el deportista aprenda el concepto de zona de rendimiento óptimo/nivel de activación óptimo y que logre identificar este estado de forma individual. Se realizará de la siguiente forma:

Explicación teórica. Se definirá el concepto de zona de rendimiento óptimo y la forma de identificación de este estado.

Identificación. Se pedirán ejemplos a jugadores donde se hayan encontrado en la zona de rendimiento óptimo, posteriormente se realizará una actividad donde cada

jugador deberá de identificar de forma subjetiva esta zona, un ejemplo de este caso es lo escrito en el penúltimo párrafo de la figura 3, cada jugador deberá de anotar emociones y pensamientos subjetivos, al encontrarse en esta zona de rendimiento.

Cierre. El psicólogo enfatizará la importancia de estar en este estado el mayor tiempo posible durante las competencias y durante los entrenamientos, se les dirá que la sesión 5 y 6 será de aprendizaje de técnicas para estar en esta zona, posteriormente se les entregará una hoja con información resumida de la sesión, un ejemplo de esto es la figura 3.

ÁREA:	PREPARACIÓN PSICOLÓGICA
INFORMACIÓN:	TEÓRICA-APLICADA
ZONA DE RENDIMIENTO ÓPTIMO	

La **zona de rendimiento óptimo**, es un estado de activación física y mental en la cual se genera la mejor actuación deportiva. ✓

La zona de rendimiento óptimo es fluctuante, algunas veces se requerirá estar muy activado como al ir a terminar una jugada o rematar con determinación y otras con menor activación como en los balones parados. El jugador debe ser inteligente y leer el partido. ✓

Cada deportista tiene su zona de rendimiento óptimo específica, a algunos se les puede ver gritando antes de un partido y a otros se les ve tranquilos escuchando música, y sin embargo a ambos les puede ir bien en el partido.

Para saber cuál es la zona de rendimiento óptimo, recuerda tus mejores partidos y entrenamientos, recuerda qué pensamientos, qué emociones, qué concentración tenías, a ese estado ponle un número, teniendo como escala del 1 al 10, donde 1 es muy poca activación física y mental (casi dormido) y 10 es una alta activación física y mental (casi teniendo un infarto).

Recuerda antes, durante y después del partido **verificar** y **regular** las **emociones** y los **pensamientos** para que juegues a tu favor. Si estás muy **relajado**, **actívatelo** con frases o movimientos, si estás muy **nervioso relájate** con respiraciones y auto-instrucciones.

Figura 3. Zona de rendimiento óptimo

Sesión 5, concentración y detención del pensamiento

En la sesión 5, el objetivo será que el deportista aprenda dos técnicas, una para concentrarse y otra para terminar pensamientos negativos o inadecuados. Se realizará de la siguiente forma:

Explicación teórica. El psicólogo les preguntará a los deportistas qué entienden por concentración, posteriormente definirá el concepto. Aprendizaje de ejercicio de concentración. Se les enseñará el ejercicio descrito en la figura 4, se deberá de practicar en varias ocasiones en la sesión, resulta muy importante el brindarles ejemplos claros y reales de cuándo y ante qué situaciones lo pueden utilizar, este ejercicio es para volver al momento presente, sin embargo no es un ejercicio indicado para controlar pensamientos negativos generados por errores significativos durante el partido o entrenamiento.

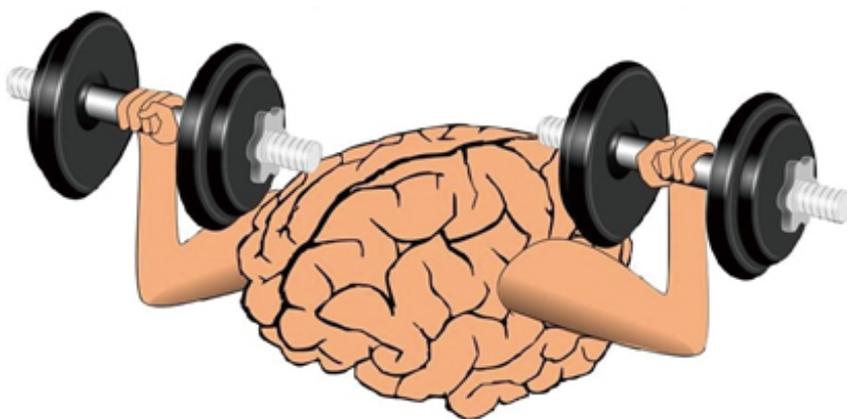
Aprendizaje del ejercicio de detención del pensamiento. Se les enseñará la técnica

psicológica descrita en la figura 5, es imprescindible el practicar en la sesión varias veces la técnica psicológica, de la misma manera es vital el exponerles a los deportistas en qué momentos y ante qué situaciones se puede hacer. Esta técnica funciona bien ante pensamientos negativos propios de errores moderados, para errores muy graves no siempre funciona bien, en esos casos se recomiendan técnicas de bloqueo de pensamiento mediante condicionamiento clásico.

Cierre. El psicólogo enfatizará la importancia de la repetición de estas técnicas en el escenario real, para así buscar su automatización. Se les entregará una hoja a cada jugador con la información de las dos técnicas, un ejemplo de esto es la figura 4 y 5.

ÁREA:	PREPARACIÓN PSICOLÓGICA
INFORMACIÓN:	TEÓRICA
CONCENTRACIÓN	

La concentración es una capacidad de enfocarnos en cosas importantes para la ejecución deportiva.



Antes y durante un partido o entrenamiento es importante estar en el momento presente, son muchas las cosas que nos pueden sacar de concentración.

- ¿Cuándo se hace?
- Antes de un partido o entrenamientos
 - En tiempos de descanso en los partidos o entrenamientos

- Después de perder la concentración en un entrenamiento o partido

¿Cómo se hace?

- 1.- Inhalo y me repito mentalmente la palabra "aquí"
- 2.- Exhalo y me repito mentalmente la palabra "ahora"
- 3.- Dirijo la atención hacia el momento presente

¿Para qué me sirve?

- Para entrar a entrenamiento o partido en un estado mental adecuado
- Para recuperar la concentración en un partido o entrenamiento

Figura 4. concentración

ÁREA:	PREPARACIÓN PSICOLÓGICA
INFORMACIÓN:	TEÓRICA
BLOQUEO DEL PENSAMIENTO	

El **bloqueo del pensamiento**, es una técnica que busca la terminación de pensamiento negativos o no deseados.

Sirve para terminar con pensamientos auto-derrotistas, pensamientos que evoquen temor, estrés, ansiedad, falta de confianza, etc. Por medio de esta técnica se puede llegar a reducir los niveles de estrés de forma importante y terminar con pensamientos automáticos no deseados.

Los pasos son los siguientes:

- 1.- Darme cuenta de los pensamientos negativos o no deseados.
- 2.- Uso de una palabra clave como: ¡Basta! ¡Ya fue! ¡alto! Etc.
- 3.- Visualización de una acción pasada positiva o una auto-instrucción positiva (vamos, venga, dale, etc.)
- 4.- Centrarme en mis funciones de partido o entrenamiento.

¿Cuándo se hace?

Ante la presencia de un pensamiento automático negativo o no deseado en el partido o en el entrenamiento.

Es importante recalcar que al realizar acciones correctas hay que concientizar de lo bueno y reforzarse por ello mediante palabras y auto-afirmaciones. Es decir, no solamente estar atento a los errores, sino también reconocer lo que se hace bien.

Figura 5. Bloqueo del pensamiento

Sesión 6. Respiración diafragmática

En la sesión seis, el objetivo será que los deportistas aprendan la técnica de la respiración diafragmática, que sepan cómo, cuándo y ante qué situaciones es pertinente su aplicación. Se realizará de la siguiente forma:

Explicación teórica. El psicólogo expondrá las bondades de la respiración diafragmática y cómo ayuda a regular la activación fisiológica, repasará el cuándo y el cómo de la ejecución de la técnica en momentos de partido y entrenamiento, enfatizando en que es necesario la repetición constante de la técnica para dominarla y para automatizarla.

Aprendizaje de la técnica de la respiración diafragmática. Esta técnica tiene cierto nivel de complejidad, a menor edad puede resultar más complicado dominar la técnica, así que en todo momento el psicólogo debe de recordarles que esta técnica se aprende practicando, nunca sale a la

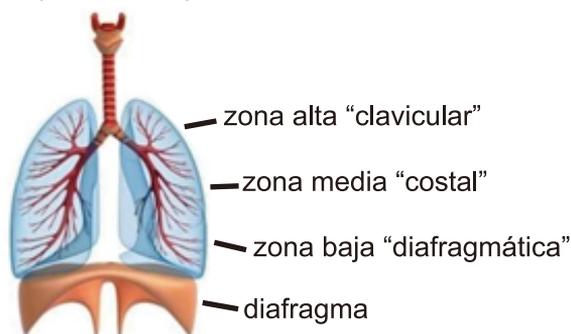
primera. El psicólogo pedirá un voluntario para ser quien practique la técnica frente a todos, el voluntario pondrá una mano en el pecho y la otra en el estómago, comenzará a realizar inspiraciones profundas revisando qué mano se mueve primero, el punto de la técnica es que la mano que se encuentre en el estómago se mueva primero debido a la correcta respiración, tal como se describe en la figura 6, posteriormente todos practicarán en pareja, el psicólogo irá recorriendo a las parejas para verificar la técnica y resolver dudas.

Cierre. Se enfatizará la necesidad de la práctica constante de esta técnica y las dos anteriores vistas para estar en la zona de rendimiento, se les dejará de tarea el practicar la respiración diafragmática en los entrenamientos y durante la noche antes de dormir, por lo menos tres veces por semana. Se les entregará una hoja con información de la técnica, como ejemplo se puede tomar la figura 6.

ÁREA:	PREPARACIÓN PSICOLÓGICA
INFORMACIÓN:	TEÓRICA
RESPIRACIÓN DIAFRAGMÁTICA	

La respiración diafragmática, se lleva a cabo cuando de todos los músculos involucrados en el acto de respirar, el que trabaja mayormente es el diafragma respiratorio.

La respiración diafragmática lleva una gran cantidad de aire a la zona baja de los pulmones, que es la que tiene mayor capacidad, por eso garantiza una mejor ventilación, captación de oxígeno y limpieza de los pulmones con la exhalación. El movimiento del diafragma activa el sistema nervioso parasimpático, encargado de la respuesta de relajación del organismo.



¿Cómo se lleva a cabo?

- Inhalar por la nariz, llevar el aire hacia el abdomen.
- El estómago se infla antes que el pecho
- Exhala el aire y respire.

¿Para qué se usa?

- Oxigenación del cuerpo.
- Regula la activación, relaja.
- Genera estados de calma.
- Disminuye el estrés.

¿Cuándo se lleva a cabo?

- En cualquier situación en la que me sienta muy activado, intranquilo o ansioso o me recuperar del cansancio de entrenamiento o partido.
- Cuando quiera facilitar el sueño, hacerla antes de dormir.
- Antes de cobrar un tiro libre o realizar un saque (2 respiraciones).
- En cualquier tiempo de balón muerto en el que me quiera recuperar (3 a 4 respiraciones).
- Cuando quiera practicar relajación o meditación.

Figura 6. Respiración diafragmática

CONCLUSIONES

Este programa de preparación psicológica aplicada al deporte servirá al profesional de la psicología, de apoyo en su ejercicio práctico, ya que es limitada la información aplicada al contexto real del deporte, servirá también para generar discusión referente al contenido básico de un programa de preparación psicológica.

Es cierto que hay técnicas como la enseñanza de la correcta elaboración de objetivos, relajación muscular progresiva, técnicas de activación o bloqueo de pensamiento mediante condicionamiento clásico, que son herramientas importantes en la psicología del deporte, sin embargo en este programa no se enseñaron debido a las características generales del mismo, en el caso de que se pueda contar con una mayor cantidad de sesiones con el equipo, sería muy benéfico incluir estas técnicas dentro de un programa de mayor amplitud o ambición, sin olvidar que el aprendizaje de la técnica psicológica deberá de enseñarse en periodos específicos para ello, ya que al introducirse en periodos de competencia fundamental, pudiera resultar contraproducente, afectando la atención durante la competencia.

Por la naturaleza aplicada y pragmática del presente artículo, hay algo que no se toca pero que a su vez es fundamental, y lamentablemente no es un tema popular en la psicología en general y en la psicología del deporte en particular, me refiero a las dificultades de generar conocimiento aplicado vinculado a la teoría general de la psicología.

En su libro de 2018, Ribes menciona que sólo puede hablarse de la multidisciplinariedad o interdisciplinariedad de la psicología a partir de la identificación de una teoría general de proceso consolidada o en consolidación. No pueden brotar las aproximaciones multidisciplinarias o interdisciplinarias de la psicología por generación espontánea, aunque, por desgracia, esto sea un fenómeno sociológico frecuente.

El problema va más allá de la escasa vinculación entre el conocimiento aplicado con el cuerpo teórico básico de la psicología, la realidad es que la psicología consolidada es

una ilusión, ya que existen muchas psicologías (conductismo, cognoscitivismo, interconductismo, psicoanálisis, humanismo, etc.) con compromisos onto-epistémicos diferentes y contrapuestos, entre psicólogos no hay un consenso sobre cuál es el objeto de conocimiento de la psicología, menos lo va a haber dentro del campo del conocimiento aplicado.

Como en todas las demás áreas sociales de aplicación del conocimiento psicológico, la psicología del deporte ha sido permeada por estas dificultades, e incluso por otros problemas como la apertura a la incursión de “conocimiento aplicado novedoso” sin que este conocimiento esté soportado por teorías científicas consolidadas, como lo es el coaching, PNL, y todo lo que permita el prefijo neuro. Parafraseando a Voltaire, no hay nada útil que sea original, ni nada original que sea útil.

BIBLIOGRAFÍA

Garganta, J. (1997). Tesis doctoral no publicada. Modelacao táctica do jogo de futebol. Porto: Universidad de Porto.

Ribes, E. (2018). El estudio científico de la conducta individual: una introducción a la teoría de la psicología. México: Manual moderno.

Roca, J. (1988). Ciencias del movimiento. Acta comportamentalia. 6, 45-48.