

INTRODUCCIÓN

El dirigente sindical, es la persona que tiene la responsabilidad de encauzar adecuadamente el entusiasmo, las energías, el trabajo de un determinado conglomerado social, pequeño o grande, con la finalidad de alcanzar objetivos positivos para el colectivo. Siendo esto así, podemos afirmar que existen diferentes tipos de dirigentes, como el dirigente social, comunitario, barrial o de la junta vecinal, sindical, gremial, político. Es así que según la finalidad de los intereses que se desean proteger, en esa misma medida tendremos el tipo de dirigente; por consiguiente, habrá tantos tipos de dirigentes, como necesidades existan o surjan en la sociedad.

Para tratar de satisfacer esos requerimientos, que deben ser generales o de orden colectivo, es indispensable que los entes sociales se organicen o aglutinen con el propósito de proteger y mejorar los aspectos comunes que emergen generalmente como necesidades. De aquí surge entonces la importancia de la existencia de un dirigente en torno al cual deben moverse todos aquellos que pretenden obtener un fin común.

Claro está que ese dirigente debe ser identificado por sus cualidades de responsabilidad, entrega al trabajo, capacidad de dirección, formación, y sobre todo, porque haya demostrado su capacidad de interpretar el sentir de las mayorías. Todos o la mayoría aspiramos a ser dirigentes y a escalar posiciones de dirección. Esto es legítimo, pero todo el que aspire, debe tener muy claro que la posición de dirigente conlleva como contrapartida un gran compromiso con el cumplimiento, sacrificio, entrega total, solidaridad, transparencia, disciplina, respeto por los demás, en fin, una serie de valores y principios que distinguen al verdadero dirigente.

El que desea ocupar una posición dirigenal debe tener por motivación esos valores y principios, no una motivación económica, esto es, un pago, porque entonces se desvirtúa su condición de dirigente, para convertirse en una persona que ocupando una posición de dirección, sólo la ejerce para satisfacer sus intereses personales y particulares, y no los intereses generales de las personas a quienes representa.

Quienes se comportan de esta manera, y únicamente tienen como norte el "toma y dame", el "dame lo mío", "si no me dan no trabajo", jamás deberían aspirar a una posición de dirección, pues, tan solo consiguen dañar o perjudicar a las mayorías, dificultando la obtención de metas comunes para el bienestar de todos. Este tipo de persona desestimula el trabajo, se maneja con intrigas, viven hablando o criticando el trabajo que hacen los demás, en fin, le hacen un daño enorme a la organización a la que pertenecen y pretender dirigir.

Este tipo de conducta se presenta más frecuentemente en algunos dirigentes o seudodirigentes políticos, quienes se han habituado a un accionar clientelista que por lo regular desemboca en una falta de consistencia, coherencia, vocación de servicio, ausencia de identificación con la entidad de la que forma parte o carencia total de lealtad.

Por ello, la presente investigación pretende llevar a cabo un encuadre sobre las características psicológicas que presentan los dirigentes sindicales en nuestro departamento (personalidad, inteligencia, autoestima, ansiedad y depresión), considerando que la actual coyuntura del país está haciendo que la vida sindical vaya perdiendo la fuerza que tenía, por las constantes persecuciones que se están haciendo a dirigentes sindicales.

A continuación, se describe en forma sucinta la orientación y contenido general de la tesis, desarrollada en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se desarrollan los elementos del planteamiento del problema y la justificación del mismo, relacionado a las características psicológicas del dirigente sindical de nuestro medio, haciendo una evaluación de su personalidad, inteligencia, autoestima, ansiedad y nivel de depresión respectivamente.

El Capítulo II, corresponde al diseño teórico, el cual contiene las variables de estudio, así como los objetivos, tanto general como específicos, también la hipótesis planteada, que guiaron la presente investigación. Cuyo principal objetivo general de investigación, es determinar las características psicológicas del dirigente sindical de la ciudad de Tarija.

El Capítulo III, está destinado al marco teórico, contiene el enmarque referencial bibliográfico sobre el sindicalismo, definición conceptual de dirigencia sindical, además contiene la orientación conceptual de la personalidad, los conceptos relativos a inteligencia, sobre autoestima, los aspectos afectivo-emocionales, tales como la ansiedad, depresión y sus causas.

En el Capítulo IV, se hace referencia a la metodología, la tipificación de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, el procedimiento y el tipo de análisis e interpretación de los resultados. Con respecto a los instrumentos, se utilizaron el test del Árbol, el test de Inteligencia de Raven, el cuestionario de Autoestima 35B, el cuestionario de Ansiedad de Rojas y el Inventario de Depresión de Beck. La muestra con la cual se trabajó estuvo conformada por

15 personas (dirigentes sindicales), a los cuales se les aplicó las diferentes pruebas anteriormente mencionadas.

En el Capítulo V, se realizó un trabajo de sistematización de los hallazgos más importantes del trabajo de investigación y la interpretación de los mismos, a través de una descripción de los datos, mediante cuadros de distribución de frecuencias, porcentajes y gráficos. El análisis de los datos se hizo mediante una metodología de tipo cuantitativa y cualitativa.

Finalmente en el Capítulo VI, se exponen las conclusiones a las cuales se llegó, para que posteriormente se puedan formular algunas recomendaciones, en función a cada uno de los objetivos planteados para este estudio de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La situación del movimiento y dirigencia sindical, en la gran mayoría de los países del mundo empeoraron seriamente en los últimos veinte años, porque las relaciones de poder en la sociedad en muchos países, incluso en los países industrializados, y a nivel internacional, han cambiado.

Cada vez que hablamos de relaciones sociales, o de negociación entre sindicatos y organismos patronales, en cualquier forma, estamos hablando de intereses opuestos, y estos intereses se enfrentan en relaciones de poder. El resultado de tales confrontaciones, que puede tomar la forma de convenios colectivos, de legislación o de cualquier otro tipo de arreglo regulando la coexistencia de fuerzas sociales opuestas, refleja las relaciones de poder existentes, y el resultado evoluciona en la medida donde estas relaciones cambian.

En el siglo pasado, había varios desplazamientos en las relaciones de poder entre las fuerzas sociales, fundamentalmente la clase trabajadora y sus sindicatos, las fuerzas económicas y políticas de la patronal. Los últimos dos desplazamientos son los más importantes, porque contribuyeron para formar nuestras percepciones y nuestra experiencia. La primera se producía al final de los años 1940, como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial; la segunda se produjo cuarenta años más tarde, y es lo que llamamos la globalización.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, el movimiento sindical se encontraba en una posición de fuerza, políticamente y en las relaciones sociales. Posteriormente, las relaciones de poder se negociaban

fundamentalmente a nivel nacional, donde el poder del capital estaba limitado por la legislación nacional y la dependencia del mercado interior. Los derechos sindicales han sido dados por sentado e incorporados en todas las legislaciones de la post-guerra, en Europa, América del Norte y Japón, por fin también en Europa del Sur en los años 1970, a la caída de las dictaduras. La reconstrucción social se hizo en base de una ideología de colaboración, que implicaba (grosso modo) una garantía de paz social en cambio de un reconocimiento de los derechos sindicales, y también el acuerdo de la patronal para participar políticamente y económicamente (a través de los impuestos) en la construcción de un Estado social igualitario.

En los países del ex - bloque soviético los sindicatos son débiles, en los sectores privatizados en general inexistentes; en India, solo un 3% de la mano de obra trabaja en el sector formal, es decir cubierto por leyes y convenios colectivos; en China, los sindicatos oficiales son organismos del Estado, inútiles para la defensa de los trabajadores, y las tentativas de formar sindicatos independientes son reprimidas. Hoy día, el movimiento sindical, con aproximadamente 200 millones de miembros, probablemente representa menos de 5% de los trabajadores del mundo. Claro que aquí hay una enorme reserva de mano de obra sin protección sindical seria.

El deterioro del poder del Estado tiene consecuencias sociales muy importantes. El Estado podía ser el garante del interés público sólo en la medida que el equilibrio de las fuerzas sociales, conseguido por las luchas obreras en el marco de cada país, le imponía una fórmula de compromiso, de pacto social. La globalización ha roto este equilibrio, emancipando al capital de las reglas políticas que los sindicatos y la izquierda política podían imponerle dentro del Estado nacional. En esta nueva situación, la patronal no

está ya interesada en un compromiso social, ni está dispuesta a cofinanciar el Estado social. (Luis Yépez S., 2000).

En ese sentido, el sindicalismo es una doctrina que propugna la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes en una primera aproximación teórica, pero que sin embargo dentro del contexto de nuestro país, su accionar y líneas ideológicas y políticas se ha enfocado en la transformación social de la sociedad y del estado basado en la defensa de los trabajadores.

El sindicalismo boliviano tiene rasgos muy particulares, caracterizado fundamentalmente por el compromiso con una ideología socialista, enmarcada en la transformación de la sociedad, del Estado y sus instituciones. “Uno de los efectos más positivos de la acción de la Central Obrera Boliviana fue el haber permitido a todos aquellos sectores de trabajadores que aún no se encontraban organizados el constituir sus organizaciones profesionales para la defensa de sus intereses. El hecho de que el Ministerio de Trabajo estaba prácticamente en manos de los obreros favoreció la aparición de nuevas organizaciones sindicales, que vinieron a sumarse a las que existían desde los periodos anteriores.”

En varias ocasiones de la historia política de nuestro país pudimos ver momentos en los que el movimiento sindical boliviano ha cogobernado el país, con los partidos de izquierda, en su momento como el caso del MNR, el cual en sus primeros años estuvo identificado con los movimientos sindicales y la doctrina marxista.

“Así, los objetivos de las masas trabajadores dentro del movimiento popular fueron paulatinamente dictados desde el estado, el que dio un sentido político determinado a la acción del sindicalismo, controlando de una manera progresiva la independencia ideológica que tuvo en una manera progresiva la independencia ideológica que tuvo en un principio la COB. Al solicitar la COB el gobierno obrero-campesino, se propone por parte del MNR la institución del cogobierno, que define la participación, obrera en un gobierno representativo de un movimiento popular en el cual están incluidas las clases medias.”

Los movimientos sindicales en Bolivia, fueron caracterizados por el liderazgo del sindicalismo minero, el cual fue el que históricamente dirigió al movimiento sindical boliviano, ya que los trabajadores mineros fueron los precursores del sindicalismo en Bolivia.

La historia de la Central Obrera Boliviana (COB), es la historia de Bolivia, en los últimos más de 50 años. No se comprendería lo que ocurrió en este país, sin la acción de la COB, sin la acción de los trabajadores organizados, que dieron vida a los momentos más importantes de este tiempo. (www.cob-bolivia.org).

Max Toro, un viejo dirigente fabril, recuerda que no habría podido alcanzarse la victoria contra el régimen militar de Hugo Ballivián, en abril de 1952, si no actuaban conjuntamente los mineros y los fabriles. Otro histórico **dirigente sindical**, dijo que la COB tomó para sí, la causa de la nación. Por eso es que fue en ella que se concentró la dirección de todo el movimiento popular, y no solamente de los obreros.

Pero, los trabajadores tuvieron que pasar por dolorosas experiencias, antes de alcanzar esa unidad de características tan especiales que ha puesto al movimiento sindical de Bolivia, en un sitio destacado entre las luchas populares de América Latina.

Sin embargo, como objeto de estudio el sindicalismo puede ser abordado desde distintos enfoques y puntos de vista, en nuestro caso planteamos un estudio específicamente centrado en el carácter individual del dirigente sindical y su participación en la transformación de un país con oportunidad para todos.

A partir de lo mencionado anteriormente, surge la interrogante para la presente investigación:

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DEL DIRIGENTE SINDICAL DE LA CIUDAD DE TARIJA?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La preocupación por conocer las características psicológicas del dirigente sindical, relacionado a su personalidad, autoestima, capacidad intelectual y otros aspectos, que hacen que su accionar se extienda a las situaciones de estabilidad social que no son esencialmente conflictivas y en donde los dirigentes sindicales están limitados por la propia rutina y por directrices de diversa orden.

Sin embargo, las acciones de los dirigentes sindicales siguen siendo importantes para estudiar qué características subyacentes se encuentran detrás de su accionar en distintos contextos sobre todo en esta conflictiva coyuntura política. En las sociedades plurales, el liderazgo se ejerce en el marco de “conflictos multilaterales y limitados” dentro de un sistema de estratificación social que obliga a que el dirigente sindical desarrolle nuevas estrategias de influencia ante la masa que dirige o pretende hacerlo.

En este contexto, las acciones de los dirigentes son interdependientes con las de una multiplicidad de individuos, lo que da lugar a la necesidad científica de destacar aquellas características relevantes del accionar del dirigente sindical que lo hacen diferente de los demás.

A diferencia de lo que ocurre en los pequeños grupos, en el marco institucional ampliado, el dirigente tiene que mantener el equilibrio mediante fórmulas de compromiso con sus seguidores más cercanos, con los integrantes de otros partidos y asociaciones políticas, y con los diversos grupos de funcionarios y el público en general.

De este modo la importancia de este trabajo a nivel teórico conceptual su valor como informe científico se basa en la generación de conocimientos sobre

el dirigente sindical, sus características psicológicas personales. Por ejemplo, se podrá conocer si el dirigente sindical es de tipo autoritario o democrático, así, como también la inteligencia, autoestima, ansiedad y depresión, que determinan su accionar en la participación de defensa de los intereses del sector obrero y la búsqueda de objetivos planteados.

En el plano práctico esta investigación servirá a las organizaciones sindicales a analizar cuál es la realidad de sus dirigentes, el papel que juega y sobre cuáles son los objetivos que persigue. Al líder sindical le permitirá conocer cuál es el grado de efectividad de su actuación personal, su capacidad para la consecución de objetivos sociales, laborales, políticos y la representatividad que tiene.

II. DISEÑO TEORICO

2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las características psicológicas del dirigente sindical de la ciudad de Tarija?

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar las características psicológicas del dirigente sindical de la ciudad de Tarija.

2.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los rasgos de personalidad del dirigente sindical.
- Evaluar el nivel de inteligencia del dirigente sindical.
- Determinar el nivel de autoestima del dirigente sindical.
- Diagnosticar el nivel de ansiedad que presenta el dirigente sindical.
- Establecer el nivel de depresión del dirigente sindical.

2.3. HIPÓTESIS

- El dirigente sindical presenta una personalidad extrovertido.
- El nivel de inteligencia del dirigente sindical, es término medio.
- El dirigente sindical presenta un nivel de autoestima muy bueno.
- El nivel de ansiedad que presenta el dirigente sindical, es grave.
- El grado de depresión que presenta el dirigente sindical, es grave.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ESCALA
PERSONALIDAD	Es la organización dinámica, dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y sus pensamientos característicos.	Introversión Extroversión Energía Inseguridad Imaginación Inestabilidad emocional Desconfianza Retraimiento Desadaptación Inhibición Agresividad Sociabilidad Contacto fácil Sensibilidad Dificultad de contacto Falta de confianza en sí Independencia Depresión	Poco contacto social Mucho contacto social Vitalidad física Falta de confianza en sí Imaginativo Afectado por los problemas Falta de seguridad en los demás Inseguridad Poca fuerza súper yo Retraimiento Violencia hacia los demás Interacción con los demás Buena relación social Afectuosidad Problemas de socialización Baja estima, inseguridad Independiente Tristeza, angustia	Puntuación del Test del Árbol

INTELIGENCIA	Disposición, aptitud y facultad intelectual, por medio del cual es posible solucionar problemas tanto teóricos como prácticos y dominar situaciones en ocasiones imprevisibles.	Inteligencia artificial Inteligencia emocional Inteligencia racional	Solución de problemas utilizando máquinas. Solución de problemas, basándose en emociones y sentimientos. Solución de problemas en base a la razón.	Superior 95 Superior al término medio 75-90 Término medio 50 Inferior al término medio 10-25 Deficiente 5
AUTOESTIMA	Es una actitud de aceptación de uno mismo, que está constituida por todas las características que tiene el sujeto de sí mismo, es decir, lo que piensa, siente y su valoración.	Autoconocimiento Autoconcepto Autoevaluación Autoaceptación Autorespeto	Conocimiento biológico, psicológico y social. Creencia que presenta uno mismo. Autocrítica de uno mismo. Reconocimiento de potencialidades y debilidades. Sentimiento de valor hacia sí mismo	Óptima 61-75 Excelente 40-60 Muy buena 31-45 Buena 16-30 Regular 0-15 Baja -1 a -15 Deficiente -16 a -30 Muy baja -31 a -45 Extrema -46 a -60 Nula -61 a -75

ANSIEDAD	Sentimiento de aprehensión, incertidumbre y temor sin estímulo manifiesto y acompañado de cambios fisiológicos.	Físicos	Palpitaciones, sudoración, respiración rápida, náuseas. Inquietud, fobias,	Normal 0-20
		Psicológicos	temor, inseguridad, melancolía, desconfianza.	Ligera 21-30
		Conductuales	Irritabilidad, torpeza, bloqueo.	Moderada 31-40
		Intelectuales o cognitivos	Mala concentración, pesimismo, pensamientos negativos.	Grave 41-50
		Asertivos	Dificultad para presentarse uno mismo, para decir no.	Muy grave 50 ó más
DEPRESIÓN	Estado de ánimo triste, sentimientos de desesperanza, irritabilidad, con inhibición del curso del pensamiento, débil de voluntad e incapacidad de decisión.	Afectivos	Sentimiento de culpabilidad	No depresión 0-13
		Intelectuales	Sentimiento de satisfacción personal	Depresión leve 14-19
		Conductuales	Ánimo, visión de futuro.	Depresión moderada 20-28
		Somáticos	Insomnio, pérdida de peso, falta de apetito.	Depresión grave 20 o más

III. MARCO TEÓRICO

3.1. DEFINICION DE SINDICATO

Se entiende por sindicato, como la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada.

El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible.

Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patronos explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Constitución Política.

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

3.1.1. ORIGEN DEL SINDICALISMO Y SINDICATO

EL sindicalismo es el sistema de organización obrera por medio del sindicato. En su sentido más amplio, el sindicato es una asociación formada para la defensa de intereses comunes de todos sus asociados. Pero en su acepción más generalizada, el vocablo sindicato se emplea para designar especialmente a las asociaciones obreras organizadas en defensa de sus intereses económicos y mejora en sus condiciones de trabajo.

La acción conjunta de los sindicatos obreros a favor de sus asociados constituye el sindicalismo lo que, en la práctica, trasciende el área de las relaciones entre obreros y patronos y se extiende a esferas sociales y políticas. Por lo tanto, el sindicalismo influye, aunque en distintos grados, sobre la legislación social y obrera y la orientación política de cada nación.

En su concepto actual, puede considerarse que el sindicalismo tiene su origen en la segunda mitad del siglo XIX. Se distinguen en él dos tendencias principales: la extremista o revolucionaria, y la moderada o evolucionista.

- La extremista o revolucionaria tiene puntos de contacto con doctrinas socialistas, comunistas y anarquistas, en las que se apoyan sus diversas tendencias.
- La moderada o evolucionista, como indica su nombre, tiende a conseguir, progresivamente, por medios conciliadores, mejores condiciones de trabajo para el obrero, y prefiere el arbitraje, el convenio y la conciliación, a la violencia y a la huelga, a la que se apela en el último recurso.

3.2. DEFINICION DE DIRIGENTE SINDICAL

Dirigente es aquel que dirige. El verbo dirigir, por su parte, refiere a llevar algo hacia un término o lugar señalado; guiar; encaminar la acción y la intención a un determinado fin; gobernar; regir el manejo de una empresa; orientar; o aconsejar la conciencia de alguien.

El concepto de dirigente sindical, por lo tanto, suele asociarse a la persona que está a cargo de manejar o gobernar un determinado emprendimiento. Puede decirse que un dirigente es la cabeza o el líder de un proyecto, teniendo a personas que lo siguen o que respetan sus decisiones al reconocerlo como tal.

3.3. PERSONALIDAD

Al tratarse de un concepto básico dentro de la psicología, a lo largo de la historia ha recibido numerosas definiciones, además de las conceptualizaciones más o menos intuitivas que ha recibido. Algunas definiciones de autores:

“La personalidad, puede sintetizarse como el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes , hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de cualquier otro haciéndolo diferente a los demás”.

La personalidad persiste en el comportamiento de las personas congruentes a través del tiempo, aun en distintas situaciones o momentos, otorgando algo único a cada individuo que lo caracteriza como independiente y diferente. Ambos aspectos de la personalidad, distinción y persistencia, tienen una fuerte vinculación con la construcción de la identidad, a la cual modela con características denominadas rasgos o conjuntos de rasgos que, junto con otros aspectos del comportamiento, se integran en una unidad coherente que finalmente describe a la persona. Ese comportamiento tiene una tendencia a repetirse a través del tiempo de forma determinada, sin que quiera decir que esa persona se comporte igual en todos los casos.

Es decir, la personalidad es la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad, mostrando una tendencia de ese comportamiento a través del tiempo, que nos permite afrontar la vida y mostrarnos el modo en que nos vemos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea. Nos permite reaccionar ante ese mundo de acuerdo al modo de percepción, retro-alimentando con esa conducta en nuestra propia personalidad.

Cada persona al nacer ya tiene su propia personalidad con ciertas características propias, que con el paso del tiempo más el factor ambiental y las circunstancias es como se definirá esa persona. La personalidad será fundamental para el desarrollo de las demás habilidades del individuo y para la integración con grupos sociales.

Según Gordon Allport (1973: 47), la personalidad es "la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y

de actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio". Desmembrando esa afirmación encontramos que:

- **La organización**, representa el orden en que se halla estructurada las partes de la personalidad de cada sujeto.
- **Lo dinámico**, se refiere a que cada persona se encuentra en un constante intercambio con el medio que sólo se interrumpe con la muerte.
- **Los sistemas psicofísicos**, hacen referencia a las actividades que provienen del principio inmaterial (fenómeno psíquico) y el principio material (fenómeno físico).
- **La forma de pensar**, hace referencia a la vertiente interna de la personalidad.
- **La forma de actuar**, hace referencia a la vertiente externa de la personalidad que se manifiesta en la conducta de la persona.
- **Es única en cada sujeto**, por la naturaleza caótica en el que el cerebro organiza las sinapsis.

La personalidad simplemente es nuestra naturaleza psicológica individual. Para simplificar podemos pensar en la personalidad como una identidad personal del individuo, la identidad tiene diversos componentes centrales que definen a la persona, mientras que los componentes periféricos son limitados y están sujetos a cambios conforme conocemos a alguien, adquirimos conocimiento de su identidad central. (Dicarpio, 1987:11).

Catell (1972), "la personalidad es la determinante de la conducta en una situación dada, cuyo componente básico de la personalidad son los rasgos".

3.3.1. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD

El desarrollo y la estructuración de la personalidad es influenciada por varios factores, por lo general se coincide en tres, los cuales son:

- **Factores hereditarios.** Los cuales están referidas a las características transmitidas genéticamente por los progenitores a la prole y que influyen poderosamente sobre todo en las características temperamentales y no aprendidas del modo de ser del individuo.
- **Factores ambientales.** Aquí se incluye el aprendizaje, proceso de socialización, nivel cultural entre otros. Además hay que tener en cuenta que no sólo es relevante el hecho en sí, sino cuándo ocurre, ya que hay periodos críticos en el desarrollo de la personalidad, el individuo es más sensible a cierto tipo de influencia ambiental.
- **Factores personales.** Los mismos están relacionados a las variaciones idiosincrásicas de cada persona y tiene que ver con la actividad voluntaria del yo, que elige y realiza determinadas actividades, que además encarna ciertos valores propios.

3.4. INTELIGENCIA

A lo largo de la historia de la Psicología, se mantuvo una fuerte polémica en torno a la definición de este término, debido a la repercusión que dicha definición tiene posteriormente en el establecimiento de métodos adecuados para medirla.

3.4.1. CONCEPTO. “La palabra “inteligencia” designa las actividades psíquicas relativas a la razón en un sentido potencial y dinámico” (Dorsch, 1981,506).

La inteligencia, es entendida como la capacidad de entender, comprender e inventar. Indica el nivel de desarrollo, autonomía y dominio del medio que va alcanzando el individuo a lo largo de la evolución. En tal sentido permite al ser humano a abrirse a la realidad, al conocimiento reflexivo, a la personalización de su conducta y a la invención de la cultura.

Por ello, en líneas generales, puede decirse que la inteligencia, es la capacidad de adaptarse a una situación, tanto teórica como práctica, encontrando fácilmente la solución a un determinado problema y formulando la respuesta exacta y conveniente al caso.

3.4. AUTOESTIMA

3.4.1. CONCEPTO DE AUTOESTIMA

Autoestima, es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, conscientes de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas por los distintos contextos en los que nos corresponda interactuar. De aquí se desprende lo siguiente:

- La autoestima es una disposición, un contenido, un recurso natural en el ser humano.
- La autoestima es desarrollable.
- La autoestima sólo existe relacionada con la experiencia de la vida.

- La autoestima está relacionada con el hecho de estar conscientes de nuestras potencialidades y necesidades.
- La autoestima está relacionada con la confianza en uno mismo.
- Existen necesidades reales y otras que no lo son aunque a veces así lo pensemos.
- La autoestima está relacionada con el amor incondicional hacia uno mismo.
- La autoestima orienta la acción hacia el logro de los objetivos y el bienestar general.

(www.monografias.com/trabajos16/autoestima/autoestima)

La autoestima, es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales, espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar. Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros mayores (padres, maestros, amigos, etc.), y las experiencias que vamos adquiriendo.

Según como se halle nuestra autoestima, ésta es responsable de muchos fracasos y éxitos, ya que una autoestima adecuada, vinculada a un concepto positivo de sí mismo potenciará la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso.

Coopersmith, resume en 4 puntos los factores que contribuyen al desarrollo de la autoestima:

1. La cantidad de respeto, aceptación y consideración que recibe de las personas significativas en nuestra vida. El sujeto se valora según sea evaluado.
2. La historia de éxitos y la posición que se mantiene en el mundo.
3. La experiencia es modificada de acuerdo con los valores y aspiraciones, afectando de manera diferente la autoestima.
4. La manera en que responde a la devaluación. El sujeto posee cierta capacidad individual para responder a eventos como implicaciones y consecuencias negativas, tales como fallas que comete y la reprobación de otros. Estas respuestas pueden minimizar el evento, distorsionarlo, negarlo o descalificar a los otros el derecho a juzgar nuestras propias acciones. El objeto de esta capacidad es defender el sentido de valor, habilidad o poder. (Bulas, M., 1995:15).

Según Laura Barrenechea las áreas que forman la autoestima son: “El autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación, autoaceptación y el autorespeto”. (Barrenechea, 1995:41).

- **Autoconocimiento.** Es el conocer el yo de manera integral, o sea el aspecto biológico, psicológico y social. Es cuando uno reflexiona sobre sí mismo, las características personales y gustos propios.
- **Autoconcepto.** Es la creencia que presenta uno mismo, tiene mucho que ver con el juicio de las demás personas con respecto a la conducta de uno mismo. Aporta a construir la propia imagen y la seguridad o inseguridad en uno mismo.

El autoconcepto es definido como la descripción que un individuo hace de sí mismo en los roles y atributos que ésta posee, sin utilizar juicios de valor. (Beane, J., 1986: 5). Por otra parte el papel fundamental del autoconcepto, es la regulación de la conducta. (Campbell).

- **Autoevaluación.** Es la autocrítica de cada persona hacia sí mismo, estableciendo juicios de valor, sentimientos y actos buenos o malos.
- **Autoaceptación.** La persona reconoce e identifica sus propias potencialidades y debilidades. Es importante aceptarse de manera auténtica, sin cambiar la realidad para mejorar la seguridad de la persona y evitar dañarla.
- **Autorespeto.** Tiene mucho que ver con el amor a uno mismo, los sentimientos, emociones y el sentirse orgulloso. Es buscar metas realistas y adquirir nuevas actividades.

3.4.2. COMPONENTES DE LA AUTOESTIMA

Alcántara considera a la autoestima “como una estructura consciente de naturaleza dinámica y no estática, por lo tanto ésta puede crecer, arraigarse, ramificarse e interconectarse con otras actitudes, también puede debilitarse, perder valor y desintegrarse”. La autoestima posee 3 componentes, que operan íntimamente correlacionados, son los siguientes:

- **El componente cognitivo.** Indica idea, opinión, creencia y procesamiento de la información acerca de sí mismo. Es un conjunto de autoesquemas que organizan las experiencias pasadas y son usados para interpretar y reconocer estímulos relevantes en la sociedad.

- **El componente afectivo.** Conlleva la valoración de lo que la persona tiene de positivo y negativo, relaciona un sentimiento de lo agradable y de lo desagradable que puede ver la persona en sí mismo. Este elemento es considerado el núcleo de la autoestima, es donde se formula la ley principal que gobierna su dinámica, a mayor carga afectiva, mayor potencia de autoestima.
- El componente conativo o intencional. Significa tensión, intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente, es la autoafirmación dirigida a su propio yo.

Para este autor la autoestima condiciona el aprendizaje, ayuda a superar las dificultades personales, fundamenta la responsabilidad, apoya a la creatividad, posibilita una relación social saludable, garantiza la autonomía personal y la proyección futura de la persona, por lo que constituye el núcleo de la personalidad, ya que es la fuerza más profunda del hombre, es su tendencia a llegar a ser el mismo. (Ichazo, 2004:22-23).

3.5. ANSIEDAD

3.5.1. CONCEPTO DE ANSIEDAD.

La ansiedad se define como: "Sentimiento vital asociado a situaciones apuradas, a tensiones psíquicas, a desesperación que presenta la característica de pérdida de la capacidad de dirigir voluntaria y razonablemente la personalidad." (Dorsch, 1981,55)

El concepto de ansiedad tiene su origen en el término latino anxietas. Se trata de la condición de una persona que experimenta una conmoción,

intranquilidad, nerviosismo o preocupación. Para la medicina, la ansiedad es el estado angustioso que puede aparecer junto a una neurosis u otro tipo de enfermedad y que no permite la relajación y el descanso del paciente.

La ansiedad es un sistema de alerta del organismo ante situaciones consideradas amenazantes, es decir, situaciones que nos afectan y en las que tenemos algo que ganar o que perder. El concepto de ansiedad está pues estrechamente vinculado a la percepción de amenaza y a la disposición de respuestas frente a ella. La función de la ansiedad es advertir y activar al organismo, movilizarlo, frente a situaciones de riesgo cierto o probable, quimérico o real, de forma que pueda salir airoso de ellas. Dependiendo de la naturaleza de las amenazas, o adversidades, la ansiedad nos preparará:

- a. Para luchar, enfrentar o atacar el posible peligro o problema.
- b. Para huir del posible peligro o amenaza.
- c. Para evitar situaciones aversivas o temidas.
- d. Para activar conductas de sumisión que neutralicen conductas hostiles de otros en medios de carácter social.
- e. Para buscar apoyo, elementos de seguridad y protección.
- f. Para dotarnos de las herramientas o conocimientos que permitan sortear los riesgos y/o acceder a nuestros objetivos.

3.5.2. COMPONENTES DE LA ANSIEDAD

- **Cognitivos:** anticipaciones amenazantes, evaluaciones del riesgo, pensamientos automáticos negativos, imágenes importunas, etc.

- **Fisiológicos:** activación de diversos centros nerviosos, en particular del sistema nervioso autónomo, que implica cambios vasculares, respiratorios, etc.
- **Motores y de conducta:** inhibición o sobre activación motora, comportamiento defensivo, búsqueda de seguridad, sumisión, evitación, agresividad, etc.

Cada uno de estos componentes puede actuar con cierta independencia. La ansiedad puede ser desencadenada, tanto por estímulos externos o situacionales, como por estímulos internos al sujeto, tales como pensamientos, sensaciones, imágenes. El tipo de estímulo capaz de evocar la respuesta de ansiedad vendrá determinado en gran medida por las características de la persona, y por su circunstancia.

Se trata pues de un mecanismo facilitador de nuestra relación con el medio, y destinado a preservar los intereses del individuo y de la especie. Muchas de las cosas que nos van bien son debidas, en parte, al correcto funcionamiento de este sistema: evitamos actividades o lugares peligrosos, procuramos no llegar tarde al trabajo, plantamos cara a diferentes conflictos, nos preparamos para un examen o una reunión, buscamos apoyos para resolver un problema, minimizamos algunos contratiempos o buscamos formas de asumirlos y reformularlos.

De hecho, para desempeñarnos convenientemente, en función de las exigencias y opciones del medio, por un lado, y de nuestras posibilidades e intereses, por otro, es necesario un cierto estado de alerta, una activación psicológica y fisiológica mínimas. De otro modo estaríamos lentos,

desatentos, con poca capacidad de anticipación y respuesta, lo que podría acarrear algunos perjuicios o renunciaciones.

Cuando la ansiedad es proporcionada y se manifiesta dentro unos límites, no se aprecian manifestaciones sintomatológicas -los cambios psicofisiológicos no alcanzan a superar los umbrales sensoriales de los receptores del dolor, la presión, la temperatura- , o bien son menores, salvo en algún momento puntual y limitado que pueden llegar a ser altos.

Estos cambios en los procesos fisiológicos no sólo son normales, sino que son funcionales: prepararán organismo para emitir las acciones pertinentes en relación a la caracterización de la realidad a la que se enfrenta o pudiera enfrentarse.

3.5.3. TIPOS DE ANSIEDAD

- **Crisis de angustia.** Conocidas como ataques de pánico: la persona experimenta de forma súbita aprehensión, terror y sensación de muerte inminente. Puede sentir falta de aliento, opresión en el tórax, sensación de atragantamiento y miedo a perder el control. Puede haber llanto.
- **Agorafobia.** Sensación enfermiza de angustia ante los espacios despejados y extensos, como plazas, calles anchas, etc. Ansiedad generada por el temor a que vuelva a ocurrir una crisis de angustia o ataque de pánico, lo que lleva a la persona a no querer salir para no exponerse a esto.

- **Fobia Específica.** Ansiedad importante por exponerse a situaciones u objetos específicos temidos. Los más comunes son claustrofobia (miedo a lugares cerrados), acrofobia (miedo a las alturas), y fobia social (miedo a exponerse en público).
- **Trastorno obsesivo compulsivo.** Idea intrusa que molesta a la persona (obsesión), que al no poder evitarla genera un acto repetitivo (compulsión). Algunos de estos actos son lavarse las manos reiteradamente por temor a contaminarse y evitar pisar las líneas del suelo. Es el padecimiento más desgastante, porque obliga a la persona a realizar rituales para contrarrestar la idea obsesiva.
- **Estrés postraumático.** Reexperimentación de acontecimientos altamente traumáticos, como accidentes o pérdidas graves. Se presenta una o dos semanas después del hecho. Genera mucha ansiedad, porque la persona trata de evitar que le vuelva a ocurrir.
- **Estrés agudo.** Ansiedad intensa que aparece inmediatamente después de un evento traumático.
- **Ansiedad generalizada.** Ansiedad y preocupación excesivas que persisten por más de 6 meses. Es la ansiedad más común. La persona se vuelve aprensiva, constantemente preocupada por todo, no disfruta nada y se afecta a sí misma y a su entorno.
- **Por enfermedades médica.** Ansiedad secundaria generada por alteraciones del organismo debido a enfermedades crónicas, hormonales, etc.

- **Inducida por sustancias.** Tipo de ansiedad derivada de los efectos de una droga o fármaco, incluso por tomar café o fumar tabaco.

3.5.4. CLASIFICACION DE LOS SINTOMAS DE ANSIEDAD

Para Rojas la ansiedad no es un fenómeno unitario, se manifiesta de muy variadas formas, su sintomatología en cada individuo puede aparecer relativamente distinta. Rojas reúne a esta sintomatología en cinco grupos: físicos, psicológicos, de conducta, intelectuales y los síntomas asertivos.

- **Síntomas físicos.** Aparecen por ciertas estructuras cerebrales donde se encuentran las bases neurofisiológicas de las emociones. Se puede decir que la ansiedad se produce por descargas de adrenalina, las cuales logran un estado inquietante en el sujeto, más aún en un estado de tensión. Entre los síntomas que más aparecen están: palpitaciones, sudores, sequedad de boca, sensación de falta de aire, pellizco gástrico, nudo en la garganta, temblores y rubores. (Rojas, 1994:27).
- **Síntomas psicológicos.** Son muy importantes, pues sus manifestaciones somáticas se desarrollan en un nivel psicológico fundamental. En la ansiedad aflora sobre sujetos con capacidad para meterse en la afectividad, sentimientos y emociones, los cuales se los descubre a través del lenguaje verbal. Entre los síntomas están: inquietud, vivencias de amenazas, temores difusos, temores a la muerte, locura y suicidio. (Rojas, 1994:29). Además estos síntomas se captan mediante el lenguaje verbal, la información se la obtiene del paciente, de la capacidad de descubrir sus sentimientos y relatar su interior.

- **Síntomas de conducta.** Son todos aquellos que se pueden observar en otra persona y no es necesario que hablen para darse cuenta, pues lo que registra es el comportamiento de la persona. Entre los síntomas que se presentan tenemos: hipervigilancia, atención expectante, dificultad para la acción, bloqueo afectivo, inquietud motora, etc.
- **Síntomas intelectuales.** Se habla de las manifestaciones cognitivas, las cuales abarcan el conocimiento de los sujetos. Es claro mencionar que el conocimiento de la persona se produce por el cerebro, pues éste mismo lo almacena, aquí ingresan varios conceptos, como la sensación, percepción, memoria, el pensamiento, etc. Entre los síntomas están: falsas interpretaciones de la realidad, pensamientos preocupantes y distorsionados, tendencia a la duda, etc. (Rojas, 1994:30).
- **Síntomas asertivos.** Son conocidos también como trastornos en las habilidades sociales, que tienen mucho que ver con aquella conducta que hace y dice lo que es más adecuado a cada situación, sin inhibiciones, ni agresiones inadecuadas. Tiene mucho que ver con expresar juicios y sentimientos positivos y negativos frente a cualquier persona, situación y circunstancia.

3.6. DEPRESION

3.6.1. CONCEPTO DE DEPRESION

La palabra depresión proviene del término latin depressio que, a su vez, procede de depressus (“abatido” o “derribado”). Se trata de un trastorno emocional que hace que la persona se sienta triste y desganada,

experimentando un malestar interior y dificultando sus interacciones con el entorno.

Para la medicina y la psicología, la depresión se manifiesta a partir de una serie de síntomas que incluyen cambios bruscos del humor, irritabilidad, falta de entusiasmo y una sensación de congoja o angustia que trasciende a lo que se considera como normal.

En el desarrollo de la depresión, lo habitual es que se produzca una combinación entre un elevado nivel de estrés y la persistencia de algunas emociones negativas. El consumo de drogas es un factor que puede incidir en la aparición de un cuadro de depresión.

Según la definición clínica de esta patología, la depresión es un trastorno en el estado de ánimo donde aparecen sentimientos de dolor profundo, ira, frustración y soledad e impiden que la persona continúe con su vida ordinaria de forma normal durante un tiempo prolongado. Entre los síntomas de esta enfermedad se encuentran:

- a) Un estado anímico altamente irritable.
- b) Desmotivación para hacer las actividades habituales.
- c) Insomnio o dificultad para dormir.
- d) Aumento o disminución brusca del apetito.
- e) Estrés, cansancio y sentimientos autodestructivos y de culpa.
- f) Sensaciones de soledad absoluta y desesperanza.
- g) Pensamientos suicidas.

Es importante señalar que uno de los síntomas más nocivos de la depresión es la disminución de los sentimientos de autoestima, lo que desencadena otras complicaciones como problemas en la interacción social. En los niños, se

ven disminuciones en el rendimiento escolar, dificultad para conciliar el sueño y problemas de comportamiento.

3.6.2. CAUSAS Y TRATAMIENTO

Existen muchas causas para este trastorno y de acuerdo a la gravedad de la enfermedad será el tipo de tratamiento que corresponda realizar. Algunos tipos de depresión son: depresión posparto (luego de dar a luz algunas mujeres caen en un pozo profundo de amargura y tristeza. Lo más riesgoso de este tipo de depresión es que la madre suele sentir cierta aversión por su hijo, por esta razón es muy importante que estas mujeres reciban tratamiento); trastorno disfórico premenstrual (los síntomas aparecen una semana antes de la menstruación y se diluyen una vez que se ha terminado); trastorno afectivo estacional (aparece durante las estaciones de frío y se considera que es causada por la ausencia de luz solar. Podría ser la razón por la que algunas ciudades donde rara vez sale el sol hay tantos casos de suicidios y adicciones por causas de angustia). El trastorno bipolar (si bien no se considera que sea exactamente un trastorno depresivo, se cree que sus causas pueden ser semejantes).

En algunos casos la depresión es debida a causas genéticas, transmitida de padres a hijos o por experiencias traumáticas durante la infancia que hayan sido mal canalizadas. A veces basta con presentar una predisposición para la depresión para que una situación de estrés, provoque en una persona el desarrollo de esta enfermedad.

Otras causas de este trastorno puede ser adicciones (alcoholismo, cierta drogadicción), determinados tratamientos médicos (cáncer, insomnio, esteroides, hipotiroidismo), y situaciones donde se viva un alto nivel de estrés

(maltratos, separaciones, enfermedad o muerte de un ser querido, fracaso escolar, pérdida de empleo), entre otros.

Las consecuencias más graves de la depresión pueden ir desde el aislamiento social hasta la imposibilidad de cumplir con las tareas laborales, llegando incluso hasta el suicidio. Es frecuente que la persona niegue su problema o que no acepte recibir ayuda.

Existen varias formas de tratar la depresión, siempre teniendo en cuenta cuáles son las causas que la provocaron y qué carencias tiene el enfermo. Pero, de todos modos, debe contar con un comportamiento activo del paciente. Por lo general suele incluir sesiones de terapia con un psicólogo o psiquiatra. Éste último puede sugerir, según el caso, el suministro de fármacos con acción antidepresiva.

Además, en todos los casos se recomienda que aquellas personas que presenten los síntomas antes citados se acerquen a un especialista antes de que la enfermedad se vuelva crónica.

Como prevención contra este trastorno, los médicos recomiendan que se duerma adecuadamente, se lleve una alimentación nutritiva y se realicen ejercicios diarios, se eviten los consumos de alcohol y drogas, y sobre todo, que se pase tiempo rodeado de personas a quienes se quiera y realizando actividades que produzcan satisfacción.

3.6.3. TIPOS DE DEPRESION

Al igual que en otros trastornos, existen varios tipos de depresión: Trastorno Depresivo Mayor, Distimia y Trastorno Bipolar. En cada uno de estos tres

tipos de depresión, el número, la gravedad y la persistencia de los síntomas de la depresión varían.

- **EL TRASTORNO DEPRESIVO MAYOR.** Se manifiesta por una combinación de los síntomas de la depresión que interfieren en la vida cotidiana: estados del ánimo deprimidos la mayor parte del día, pérdida de placer o interés en casi todas las actividades, pérdida o aumento importante de peso o de apetito, insomnio o exceso de sueño, lentitud o agitación física, fatiga, sentimientos de inutilidad o culpa excesivos, dificultad para concentrarse y pensamientos recurrentes de suicidio o muerte. Un episodio de depresión muy incapacitante puede ocurrir sólo una vez en la vida, pero también puede repetirse en el curso de la vida.

Debe presentarse por lo menos 5 de los síntomas siguientes, durante al menos dos semanas:

- ✓ Estado de ánimo triste, disfórico o irritable durante la mayor parte del día y durante la mayor parte de los días.
- ✓ Anhedonia o disminución de la capacidad para disfrutar o mostrar interés y/o placer en las actividades habituales.
- ✓ Disminución o aumento del peso o del apetito.
- ✓ Insomnio o hipersomnio (es decir, dificultades para descansar, ya sea porque se duerme menos de lo que se acostumbraba o porque se duerme más; véanse los trastornos en el sueño).
- ✓ Enlentecimiento o agitación psicomotriz.
- ✓ Astenia (sensación de debilidad física).
- ✓ Sentimientos recurrentes de inutilidad o culpa.
- ✓ Disminución de la capacidad intelectual.

✓ Pensamientos recurrentes de muerte o ideas suicidas.

- **LA DISTIMIA.** Es uno de los estados del ánimo depresivos de larga duración acompañado de alguno de los síntomas del Episodio Depresivo Mayor. Es un tipo de depresión menos grave pero que interfiere en el funcionamiento y en el bienestar de la persona.

Muchas personas con distimia también pueden padecer de episodios depresivos severos en algún momento de su vida. Deben aparecer dos o más de estos síntomas:

- ✓ Variaciones del apetito (trastornos en la alimentación)
- ✓ Insomnio o hipersomnio (es decir, dificultades para descansar, ya sea porque se duerme menos de lo que se acostumbraba o porque se duerme más; véanse los trastornos en el dormir)
- ✓ Astenia
- ✓ Baja autoestima
- ✓ Pérdida de la capacidad de concentración
- ✓ Sentimiento recurrente de desánimo o desesperanza

- **EL TRASTORNO BIPOLAR O TRASTORNO MANÍACO DEPRESIVO.** Se caracteriza por cambios cíclicos en el estado de ánimo: fases de ánimo elevado o eufórico (manía) y fases de ánimo bajo (depresión).

Los cambios del estado del ánimo pueden ser dramáticos y rápidos. En la fase de depresión pueden aparecer varios de los síntomas de la depresión; en la maníaca, la persona puede estar hiperactiva, hablar excesivamente y tener una gran cantidad de energía. La manía afecta a la manera de pensar

y de comportarse con los demás, pudiendo llevar a la persona a situaciones embarazosas como tener proyectos grandiosos o tomar decisiones de negocios descabelladas, metiéndose en graves problemas. Si la manía no se trata puede convertirse en un estado psicótico. (www.cbppsicologos.com)

IV. METODOLOGIA

4.1. TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación realizada pertenece al área de la Psicología Clínica, puesto que se hizo un estudio sobre las características de los aspectos psicológicos del dirigente sindical de la ciudad de Tarija, referente a su personalidad, inteligencia, autoestima, ansiedad y depresión respectivamente.

“La Psicología Clínica es la aproximación a los problemas humanos, a través de la evaluación, diagnóstico, consulta, tratamiento, desarrollo, administración e investigación de programas que se aplican a numerosas poblaciones que incluyen niños, adolescentes, mujeres, ancianos, familias, grupos y otros”. (www.psicopsociologiacientifica.com)

El presente trabajo de investigación es de carácter **EXPLORATORIO**, ya que es una primera aproximación en relación a esta temática, por no existir investigaciones anteriores. Según los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista, en su libro Metodología de la Investigación (1989), “Los estudios exploratorios se efectúan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no haya sido abordado antes”.

De la misma manera, es un estudio a nivel **DIAGNOSTICO-DESCRIPTIVO**, porque el objetivo de estudio es determinar las características de los diferentes aspectos psicológicos del dirigente sindical, entre ellos los rasgos de personalidad, nivel de inteligencia, ansiedad, autoestima y depresión respectivamente. Por ende, hacer una descripción de dichas características o rasgos que presenta la población con la cual se trabajó.

El estudio diagnóstico- descriptivo "...parte de una problemática existente y pretende conocer y describir sus partes a través de la realización de un diagnóstico de la misma y así identificar las carencias del problema para luego sugerir acciones correctivas..."

Según Ortega (1993), "Los estudios descriptivos, indican que es aquella cuyo objeto consiste en reunir todo el material existente acerca del problema que se estudia. Es así que se trata de establecer una descripción más precisa de las características de un determinado individuo, situación o grupo".

El análisis e interpretación de resultados se hizo mediante una metodología cuantitativa y cualitativa. Referente a la parte **CUANTITATIVA**, se transformó toda la información recopilada expresada en forma de cuadros, gráficas y porcentajes y cada uno se analizó a través del método estadístico.

En tanto que a la parte **CUALITATIVA**, se llevó adelante un análisis explícito, basado en toda la bibliografía recopilada y los objetivos planteados para la investigación. Para lo cual, se utilizaron el método deductivo, la lógica y la síntesis, para así reflejar de manera clara la idea pretendida en la presente investigación.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población o universo de estudio estuvo constituida por todos los dirigentes sindicales de las diferentes instituciones del departamento que hacen vida orgánica representado los intereses de su organización, que ascienden aproximadamente a 150 dirigentes (Dato obtenido en la COD-Tarija, 2012).

La muestra estuvo compuesta por 15 dirigentes sindicales, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo de aleatorio simple, es decir, se eligieron al azar, dicha muestra corresponde al 10% de la población de estudio, cuyos resultados fueron generalizados a toda la población.

4.3. INSTRUMENTOS.

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información son los siguientes:

- **Test del Árbol de Koch.** El dibujo del árbol es el portador de la proyección, en una percepción conocida por la experiencia y por su estructura y forma inconfundible el dibujo proyectado. Contiene un recorte del mundo objetivo, por lo que plasma los caracteres o características de personalidad más dominante de la persona que hace el dibujo. Se lo puede aplicar tanto de manera individual como grupal, cuya consigna es dibujen en el papel un árbol, el que deseen ustedes.
- **Test de inteligencia de RAVEN.** Su objetivo principal es medir inteligencia, capacidad intelectual, habilidad mental general, por medio de la comparación de formas y el razonamiento por analogías. Se trata de un test no verbal, donde el sujeto describe piezas faltantes de una serie de láminas pre-impresas. Se pretende que el sujeto utilice habilidades perceptuales, de observación y razonamiento analógico para deducir el faltante en la matriz. Puede ser autoadministrado o de administración individual o colectiva. Su tiempo de aplicación oscila entre 30 y 60 minutos (generalmente es contestado en 45 minutos).

- **Inventario de Autoestima 35B.** Este instrumento se lo utilizó para determinar el nivel de autoestima del dirigente sindical. Consta de 50 ítems, de los cuales cada una de ellas tuvo la opción de elegir entre 0 hasta 3, cuya correspondencia es la siguiente:

0	=	Es falso.
1	=	Tiene algo de verdad.
2	=	Creo que es verdad.
3	=	Estoy convencida/o que es verdad.

Para realizar la obtención del indicador de autoestima, se realiza la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems con números pares, de ese total se resta la sumatoria de de los resultados individuales de todos los ítems con números impares.

La escala de los niveles de autoestima, es la siguiente:

Óptima	61 a 75	Baja	-1 a -15
Excelente	46 a 60	Deficiente	-16 a -30
Muy buena	31 a 45	Muy baja	-31 a -45
Buena	16 a 30	Extrema	-46 a -60
Regular	0 a 15	Nula	-61 a -75

- **Cuestionario de Ansiedad de Enrique Rojas.** Es un cuestionario valorativo que mide la intensidad de la ansiedad en sujetos sometidos a la prueba, el mismo está organizado en una estructura pentadimensional, donde se evalúan los componentes: cognitivo, conductual, emocional, asertivo y físico, que son síntomas característicos de la ansiedad. Consta de 100 preguntas, las cuales se subdividen en 20 preguntas y con las mismas se puede saber a qué tipo

de síntoma pertenece. Sobre las categorías hay una escala de puntuación, que es la siguiente:

1.Banda normal	0	a	20
2.Ansiedad ligera	21	a	30
3.Ansiedad moderada	31	a	40
4.Ansiedad grave	41	a	50
5.Ansiedad muy grave	50	ó	más

- **Inventario de Depresión de Beck.** Es un inventario que consta de 21 ítems, que mide las actitudes y síntomas característicos de la depresión, de acuerdo al número de veces que se repiten las respuestas, lo que indica, que mientras más respuestas negativas emita el examinado, más complejo es el cuadro depresivo.

Es un instrumento que puede ser aplicado de forma colectiva o individual, el individuo tiene que seleccionar para cada ítem la alternativa de respuesta que mejor refleje su situación durante el momento actual y la última semana. La puntuación total se obtiene sumando los valores de las frases seleccionadas que van de 0 a 3. Cuya escala se puntúa de la siguiente manera:

0	=	En absoluto.
1	=	Levemente.
2	=	Moderadamente.
3	=	Severamente.

Sobre las categorías hay una escala de puntuación, que es la siguiente:

1.Sin depresión	0	a	9
2.Depresión leve	10	a	18
3.Depresión moderada	19	a	29
4.Depresión grave	30	ó	más

4.4. PROCEDIMIENTO

El presente trabajo de investigación titulado “**CARACTERÍSTICAS PSICOLOGICAS DEL DIRIGENTE SINDICAL DE LA CIUDAD DE TARIJA**”, tuvo las siguientes fases durante el desarrollo del proceso investigativo, que se detallan a continuación:

- **Fase I.** La misma que está constituida por la elaboración del perfil o diseño de investigación, en la que se desarrolló la respectiva revisión bibliográfica relacionada con la temática, englobando todas las variables de estudio. Su elaboración permitió acudir a las diferentes fuentes de información, recursos bibliográficos que permitieron fundamentar el problema y el marco teórico respectivamente.
- **Fase II.** En esta fase se realizó el contacto respectivo con la población de estudio, es decir, los dirigentes sindicales de la ciudad, para socializar el proyecto de investigación y su posterior aplicación de cada una de las pruebas psicológicas a cada uno de ellos. Además permitió explicar el objetivo de la investigación, la relevancia del mismo dentro la sociedad, los beneficios de la investigación en un futuro inmediato.

- **Fase III.** Esta fase consistió en la adecuación de los instrumentos y posterior aplicación de cada una de las pruebas a los sujetos que fueron parte de la investigación, las mismas que son estandarizadas, confiables y de amplia aplicación.
- **Fase IV.** Como tal esta fase consistió en la recolección de la información mediante la aplicación de las pruebas psicológicas a los dirigentes sindicales que formaron parte de la presente investigación. El procedimiento para la aplicación de los test psicológicos fue de forma individual, de acuerdo a un cronograma elaborado acudiendo a las fuentes de trabajo de cada uno de los sujetos seleccionados para la investigación.
- **Fase V.** En esta fase se llevó adelante la respectiva sistematización de datos obtenidos mediante la aplicación de las diferentes pruebas psicológicas a los dirigentes sindicales.

Para lo cual se hizo una tabulación de datos, la misma consistió en la corrección de los test psicológicos (personalidad, inteligencia, autoestima, ansiedad y depresión). Posterior a dicha tabulación se procedió a la representación en cuadros de frecuencias y gráficos, realizando de tal manera un análisis cuantitativo.

Finalmente se hizo el análisis cualitativo, que consistió en la interpretación de los datos obtenidos, según cada variable de la investigación.

- **Fase VI.** Posterior al análisis e interpretación de los datos, se hizo la respectiva elaboración, redacción y presentación del documento final

en que se refleja los resultados alcanzados y conclusiones a las cuales se pudo arribar con la investigación.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación el presente capítulo permite presentar el análisis e interpretación de los diferentes resultados obtenidos a lo largo del proceso de aplicación de pruebas e instrumentos que se realizó a cada uno de los sujetos participantes (dirigentes sindicales), que fueron parte de la presente investigación.

Para tal efecto se presentarán de forma ordenada cada uno de los resultados obtenidos en cada una de las pruebas psicológicas aplicadas a nuestros sujetos de investigación. Los datos obtenidos serán presentados de acuerdo a cada uno de los objetivos planteados al inicio en este trabajo, para tener una mejor comprensión.

Por lo tanto, en primer lugar se describirán los rasgos de personalidad de los dirigentes sindicales, posteriormente presentaremos los resultados sobre el nivel intelectual, seguido de los resultados sobre el nivel de autoestima que presentan y finalmente un diagnóstico del nivel de ansiedad y depresión que presentan respectivamente de cada uno de los sujetos que fueron evaluados en la investigación.

5.1. IDENTIFICAR LOS DIFERENTES RASGOS DE PERSONALIDAD DEL DIRIGENTE SINDICAL.

En el presente cuadro se expone la incidencia de los diferentes rasgos característicos de personalidad de cada uno de los dirigentes sindicales que participaron de la investigación, los mismos que resultaron de la aplicación del Test del dibujo del Árbol de Koch.

**CUADRO N° 1
RASGOS DE PERSONALIDAD**

RASGOS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Introversión	0	0%
Extroversión	3	7%
Inseguridad	4	9%
Imaginación	9	20%
Inestabilidad emocional	7	16%
Agitación	0	0%
Inhibición	0	0%
Agresividad	1	2%
Sociabilidad	10	23%
Orgullo	2	5%
Sensibilidad	1	2%
Contacto fácil	4	9%
Falta de confianza en sí mismo	3	7%
Regresión	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICA N° 1



El presente cuadro N° 1, hace referencia a los rasgos característicos de personalidad de los dirigentes sindicales de nuestra ciudad, que proyectaron a través del dibujo del árbol.

Es así que de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede evidenciar en primer lugar que el 23% de los dirigentes sindicales de nuestra población de estudio tienen rasgos de personalidad caracterizados por la sociabilidad, lo que significa que son personas extrovertidas, de fácil contacto, con tendencia natural de vivir en sociedad y de interaccionar con los demás y su medio, del cual gusta y tiene facilidad para ello. Son personas bastante abiertas, con

comprensión afectiva, con predisposición para comunicarse con quienes les rodean y el medio en el cual se desenvuelven.

De la misma manera un 20% de los sujetos evaluados tienen rasgos de personalidad, caracterizados por la imaginación, son personas fantasiosas producto de todo lo que conlleva su actividad de representar a una población, lo que hace referencia a personas que son bastante impulsivas, se aferran a lo poco que tienen en busca de lograr los objetivos que tienen planteados en bien de los demás y de sí mismos.

Por otra parte se evidencia que un 16% de los dirigentes sindicales presentan características de inestabilidad emocional, lo que significa que son propensas a la tensión emocional, son personas que suelen ser excitables, emocionalmente desasosegados, tensos. Lo cual nos indica que la gran mayoría de los dirigentes sindicales viven en un constante estado de tensión e inestabilidad emocional, por lo que se irritan fácilmente, cuando no pueden lograr o conseguir lo que quieren. Por ende hace que sean personas predispuestas a fatigarse, por el desgaste de energía en las diferentes actividades que realizan.

La presencia de dichos estados de tensión emocional está asociada tanto a la coyuntura política que se vive en el país y los constantes asedios que sufren por parte del actual gobierno, los problemas personales que aquejan su diario vivir y la interacción social con el entorno, lo cual determina que en ocasiones sufran de algunas enfermedades psicosomáticas.

Finalmente cabe mencionar que un 9% de nuestra población de estudio, su personalidad está caracterizado por la inseguridad, falta de confianza en sí mismos, como producto de que muchas veces se encuentran solos a la hora

de tomar decisiones, ya que representan a todo un pueblo, lo cual implica una responsabilidad grande. Estos rasgos están presentes en ellos, como consecuencia de la actual situación que se vive en el país a nivel político-social y los riesgos personales, familiares que implica hoy por hoy ser un dirigente sindical.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos llegar a la conclusión que los dirigentes sindicales de nuestra ciudad presentan rasgos de personalidad caracterizados por la sociabilidad, imaginación e inestabilidad emocional. Es decir, por lo general son personas sociables, imaginativas o fantasiosas, emocionalmente inestables, con un carácter disparejo, con cierta inseguridad y falta de confianza en sí mismos, como producto de la presión de la sociedad y actual situación del país y el riesgo que conlleva ser dirigente sindical actualmente.

5.2. DETERMINAR EL NIVEL DE INTELIGENCIA DEL DIRIGENTE SINDICAL

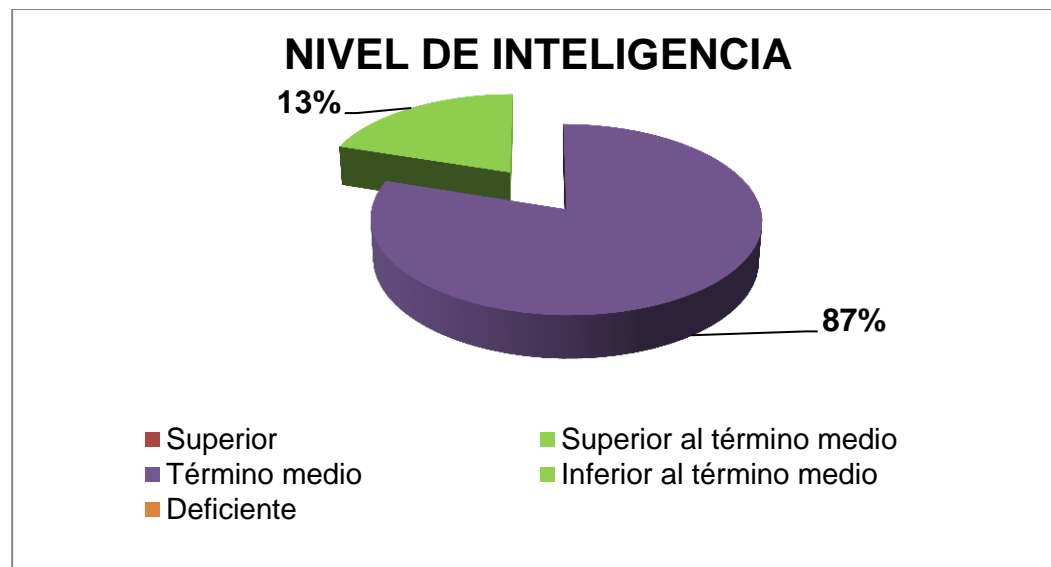
A continuación se presenta los resultados del nivel intelectual que tienen los dirigentes sindicales, como producto de la aplicación del Test de Raven.

**CUADRO N° 2
NIVEL DE INTELIGENCIA**

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Superior	0	0%
Superior al término medio	2	13%
Término medio	13	87%
Inferior al término medio	0	0%
Deficiente	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICA N° 2



El cuadro N° 2 nos refleja el nivel de inteligencia que presentan cada uno de los sujetos que fueron evaluados en el presente trabajo de investigación. Es así que de acuerdo a los resultados obtenidos podemos señalar que el 87% de nuestra población de estudio, es decir, los dirigentes sindicales tienen un nivel de inteligencia término medio o promedio, lo cual significa que su capacidad visoespacial, perceptual y motriz, su capacidad memorística (procesos de memoria), ejecución, abstracción y solución de problemas, está en un nivel óptimo lo que les permite un normal desarrollo en el medio social en el que se desenvuelve e interactúa, tomando las decisiones más acertadas en momentos de conflicto, como representantes del pueblo en defensa de sus intereses.

Mientras tanto el restante 13% de los dirigentes sindicales presentan un nivel de inteligencia superior al término medio, lo cual significa que estos dirigentes tienen la capacidad de ejecución, abstracción y solución de problemas basado en la lógica, el razonamiento, son prácticos a la hora de

tomar decisiones, siempre pensando en el bien común de los demás. Este nivel de inteligencia que poseen les permite afrontar la vida con mayor visualización, enfrentar los problemas y por ende solucionarlos, con el fin de satisfacer las necesidades y demandas de todo un pueblo que tiene depositado la confianza en ellos.

Analizando de manera general, los resultados obtenidos en cuanto al nivel de inteligencia, podemos afirmar que los dirigentes sindicales de nuestro departamento son inteligentes, capaces de tomar decisiones prácticas, enfrentar los problemas de manera racional, proponiendo alternativas de solución al problema. Además se puede evidenciar que todos los sujetos evaluados poseen un coeficiente intelectual acorde a las circunstancias que implica el rol que juegan cada uno de ellos como representantes del pueblo que en un determinado momento deben enfrentar los problemas, tomar decisiones y plantear soluciones reales que satisfagan las expectativas de todo un pueblo, ya que ellos poseen una mejor visión del mundo y son los responsables de representar a todo un pueblo, velando por los intereses y objetivos comunes que tienen.

5.3. ESTABLECER EL NIVEL DE AUTOESTIMA DEL DIRIGENTE SINDICAL

El presente cuadro hace referencia al nivel de autoestima que presentan los dirigentes sindicales que fueron parte del trabajo de investigación, muestra claramente los diferentes niveles en los cuales se encuentran cada uno de ellos, lo cual nos dará una pauta de la valoración que tienen ellos de sí mismos, la autoevaluación, el autoconcepto, el autoconocimiento, sobre todo el autorespeto y autoaceptación que ellos tienen de su propia persona y de la

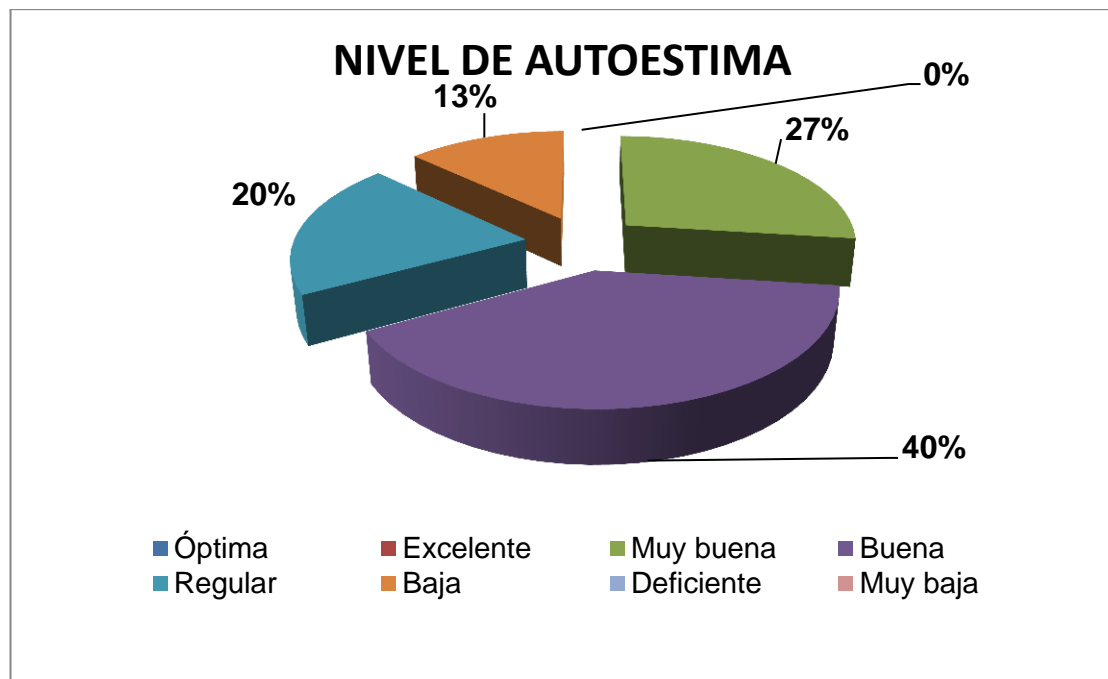
satisfacción que sienten por ser representantes institucionales y del pueblo, sin importar las razones que los condujeron a ello.

CUADRO N° 3
NIVELES DE AUTOESTIMA

CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Óptima	0	0%
Excelente	0	0%
Muy buena	4	27%
Buena	6	40%
Regular	3	20%
Baja	2	13%
Deficiente	0	0%
Muy baja	0	0%
Extrema	0	0%
Nula	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICA N° 3



El presente cuadro N° 3 expone los niveles de autoestima que presentan cada una de los dirigentes sindicales, que fueron partícipes del trabajo de investigación, es decir, la valoración que tienen de sí mismos, la autoconfianza que demuestran en sus capacidades y potencialidades como representantes del pueblo.

En primera instancia se evidencia que un 40% de los dirigentes sindicales presenta un nivel de autoestima bueno, lo que significa que son personas optimistas, expresivas y capaces de aceptar la crítica de los demás, tienden a depender esencialmente de la aceptación social, por lo general son personas que en los encuentros sociales toman una posición activa buscando aprobación y experiencia que enriquezcan su autoevaluación.

Es sensible a las necesidades de los otros, respeta las normas de convivencia generalmente aceptadas, reconoce sinceramente que no tiene derecho a mejorar o divertirse a costa de los demás.

Dicha autoestima buena, les permite aceptar los retos, son capaces de escuchar las críticas sin tomárselo personalmente, manejando mejor esas situaciones porque los mensajes negativos tienen menos poder sobre ellos, no hacen eco dentro de su mente. Tienen facilidad para establecer claramente la diferencia entre ser y hacer, se detienen a evaluar una situación para decidir el más adecuado curso de acción a seguir, en vez de simplemente reaccionar nerviosamente ante ella. También les permite mostrar sus sentimientos y emociones con libertad, comunicándose con facilidad y tiene iniciativa para dirigirse a la gente.

Asimismo un 27% de los dirigentes sindicales, tienen un nivel de autoestima muy buena, lo cual hace suponer que son personas que tienen un nivel alto

de autoaceptación, autoevaluación, autoconocimiento, autoconcepto de sí mismos, lo cual les permite afrontar los problemas con éxito, son más seguros de sí mismos, independientes, comunicativos, creativos, dirigen y participan en las discusiones, irradiando confianza y optimismo, confían en sus propias percepciones.

Este nivel de autoestima, les permite a estas personas no preocuparse por lo ocurrido en el pasado ni por lo que pueda ocurrir, tienen confianza en su capacidad para resolver sus propios problemas y el de los demás sin dejarse acobardar por los fracasos y dificultades que experimente. Se sienten igual como otra persona aunque reconoce diferencias en talentos específicos, no se deja manipular por los demás, etc.

Por otra parte el 20% de la población de estudio tienen una autoestima regular, lo cual hace suponer que las características anteriormente señaladas, se hallan presentes en menor grado relativamente. Sin embargo, esto parece depender de la aceptación de la sociedad, de la del estilo de vida que cada uno tiene y cómo lo afronta, como también de la aceptación y apoyo del entorno familiar y social en el cual interactúan.

Finalmente podemos observar que el restante 13% de los dirigentes sindicales presentan un nivel bajo de autoestima, lo cual significa que dichas personas se caracterizan por tener escasa tendencia a la autocrítica, desconfían de sus capacidades y potencialidades, tienen muchos problemas para tomar decisiones, no por falta de información, sino por un exagerado miedo a equivocarse.

En síntesis la presencia de niveles altos de autoestima, implica la presencia de sentimientos de aceptación hacia sí mismos, autovaloración, un buen autoconcepto de sí mismos, buen conocimiento de sus habilidades y potenciales y por ende la confianza en los mismos para poder enfrentar los problemas y la solución de los mismos, culpa, temor, vergüenza de sí mismos. Dichas características repercuten positivamente en la actividad diaria de cada uno de ellos, su interacción con los demás, desencadenando en la armonía de las relaciones del entorno familiar y de la sociedad en su conjunto. De la misma manera, les permite tener una valoración positiva de sí mismos, lo cual da lugar a que en ellos confíen en sus capacidades, para el emprendimiento tanto en el ámbito laboral, social, familiar y por ende en la actividad sindical.

Es evidente que ante estos porcentajes expuestos, no existe ningún dirigente sindical que presente niveles de autoestima deficiente, extrema o nula respectivamente. Esto hace suponer que ninguno de los que formaron parte de nuestra población de estudio es capaz de verse a sí mismo en términos negativos, con defectos, no siendo capaces de afrontar su vida. Pero lo que sí llama la atención es la presencia de un porcentaje relativamente mínimo de dirigentes sindicales que presentan un nivel de autoestima bajo, lo que hace suponer que estas personas requieren del apoyo profesional para elevar dicho bajo nivel de autoestima, que les permita afrontar de manera positiva los problemas y además representar los intereses de una institución o del pueblo.

5.4. CONOCER EL NIVEL DE ANSIEDAD DEL DIRIGENTE SINDICAL

El presente objetivo, refleja los distintos niveles de ansiedad que presentan los dirigentes sindicales, la ansiedad que conllevan en relación a su forma de

vida, como producto de la presión que tienen como consecuencia por parte de la sociedad y de la actual coyuntura política y social del país, del grupo familiar y sobre todo de los juicios que emite la sociedad, que en cierta manera generan la presencia de varios síntomas de ansiedad, que provocan cambios en las actitudes comportamentales.

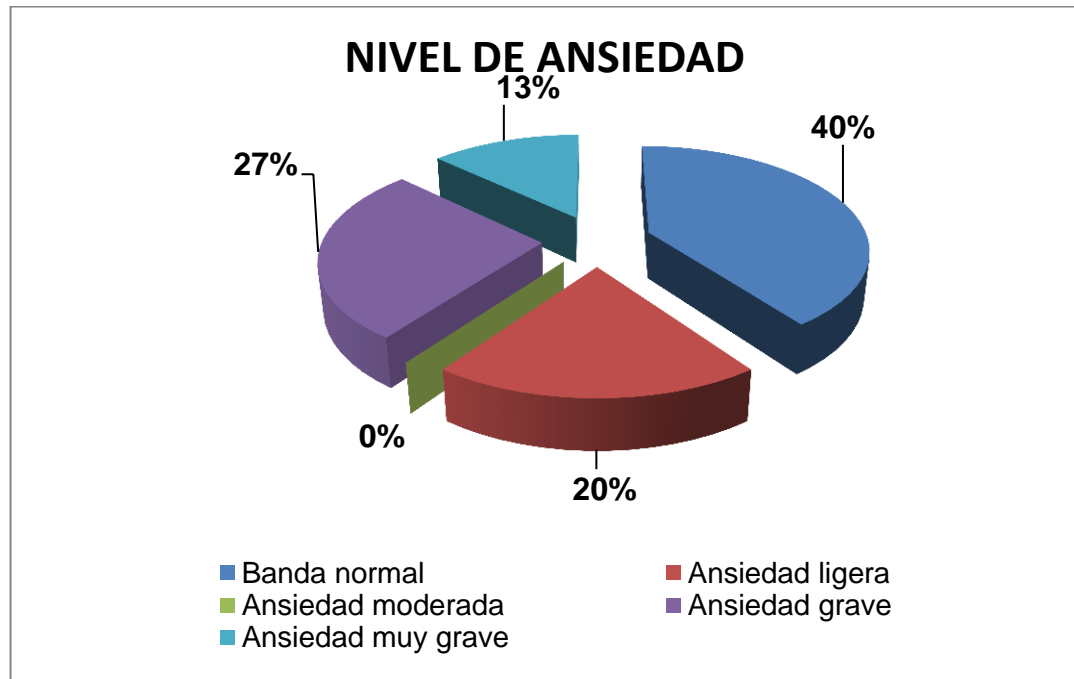
CUADRO N° 4

NIVELES DE ANSIEDAD

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Banda normal	6	40%
Ansiedad ligera	3	20%
Ansiedad moderada	0	0%
Ansiedad grave	4	27%
Ansiedad muy grave	2	13%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICA N° 4



En el presente cuadro N° 4, se expone los niveles de ansiedad de los dirigentes sindicales, en el mismo podemos evidenciar que el 40% de los participantes presenta un nivel de ansiedad normal, lo que refleja que estos dirigentes no padecen de ninguno de los síntomas de ansiedad, tanto físicos, psíquicos, intelectuales, conductuales y asertivos, que perturbe su comportamiento, lo cual hace que tenga una vida tranquila, sin preocupaciones ni alteraciones.

Seguidamente se observa que un 27% de nuestra población de estudio, presentan un nivel de ansiedad grave, lo cual significa que en ellos están presentes los signos de inquietud, desasosiego, temores difusos, insomnios y otros signos asociados a los estados de ansiedad. Asimismo es preciso mencionar que en este nivel de ansiedad se encuentran presentes los síntomas, tanto en la esfera física, psíquica, conductual, asertiva e intelectual; los mismos que incluyen dificultad de concentración, sensación de confusión, inquietud, nerviosismo, preocupación, temores difusos, opresión precordial, insomnio, bloqueo verbal y otros. La ansiedad en este nivel provoca en los dirigentes sindicales una marcada interferencia en sus actividades diarias, tanto personales, familiares y en particular en las actividades sociales.

Por otra parte se observa que el 20% de los dirigentes sindicales, alcanza un nivel de ansiedad ligera, lo que hace suponer que los síntomas de la ansiedad están presentes, pero con menor intensidad. Tales síntomas como ser: desasosiego, inquietud, inseguridad, alteraciones somáticas, las cuales pueden afectar relativamente en el normal desempeño de sus actividades cotidianas y su vida en particular.

Finalmente evidenciamos, que el restante 13% de los dirigentes sindicales, presenta un nivel de ansiedad muy grave, lo que hace suponer la presencia de los diferentes síntomas de la ansiedad como ser signos de inquietud, desasosiego, temores difusos, insomnios y otros signos asociados a los estados de ansiedad están presentes en un nivel elevado. Asimismo es preciso mencionar que en este nivel de ansiedad se encuentran presentes los síntomas, tanto en la esfera física, psíquica, conductual, asertiva e intelectual; los mismos que incluyen dificultad de concentración, sensación de confusión, inquietud, nerviosismo, preocupación, temores difusos, opresión precordial, insomnio, bloqueo verbal y otros. La ansiedad en este nivel provoca en los dirigentes sindicales una marcada interferencia en sus actividades diarias, vida personal, social y sus relaciones interpersonales con el medio en el cual interactúa, generando en muchos de los casos crisis de angustia, todo ello relacionado con la presión que sienten a ser dirigentes.

En síntesis por los datos que se obtuvieron se advierte que los dirigentes sindicales, que fue nuestra población de estudio de una u otra manera son propensos a sufrir elevados niveles de ansiedad, lo cual influye de manera directa en cada una de sus actividades personales, familiares y sociales, el cómo tener una vida normal ante los constantes acechos de la sociedad en su conjunto que emite juicios de valor que les genera ansiedad e inestabilidad emocional, asumiendo una responsabilidad que asumieron en un determinado momento, sin darse cuenta de las consecuencias que podría generar ello, sobre todo por la actual situación del país donde los dirigentes sindicales son asediados, perseguidos políticos, por pensar diferentes y por velar los intereses de la sociedad en su conjunto.

5.5. EVALUAR EL NIVEL DE DEPRESIÓN DEL DIRIGENTE SINDICAL

A continuación se hace referencia a los diferentes niveles de depresión en los cuales se hallan cada uno de los dirigentes sindicales, que fueron parte de nuestra investigación.

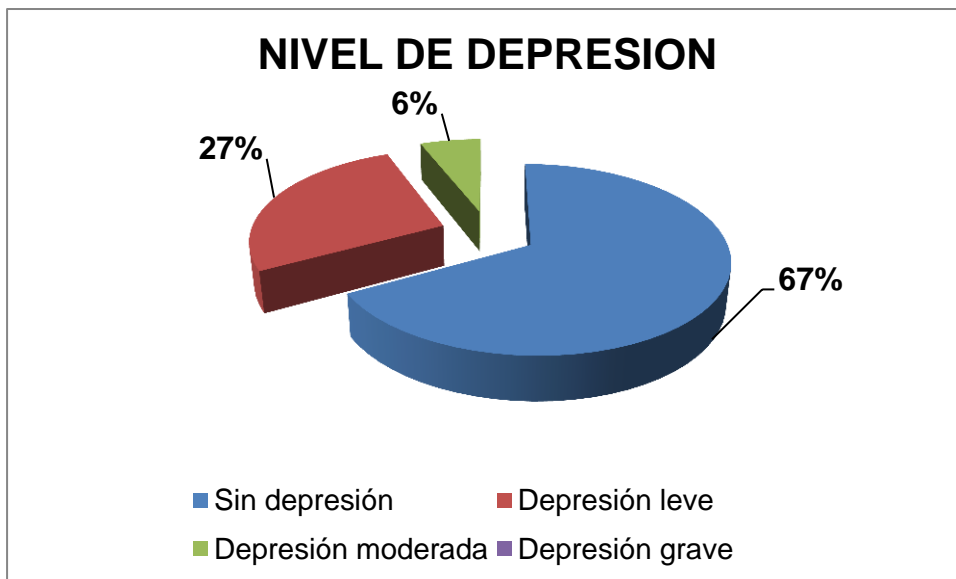
CUADRO N° 5

NIVELES DE DEPRESIÓN

NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Sin depresión	10	67%
Depresión leve	4	27%
Depresión moderada	1	6%
Depresión grave	0	0%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICA N° 5



En el presente cuadro N° 5, se expone los resultados de los niveles de depresión que presentan cada uno de los dirigentes sindicales que colaboraron para llevar adelante el presente estudio de investigación.

Es así que en primera instancia se puede observar que el 67% de la población de estudio no presentan ningún signo de depresión, lo que significa que estas personas tienen un normal estado de ánimo, demuestran interés y están en capacidad de realizar sus actividades tanto laborales, familiares y sociales con total normalidad, ya que no se verán afectados en su desarrollo.

Asimismo observamos que el 27% de los dirigentes sindicales que participaron en la investigación, reflejan un nivel de ansiedad leve, lo que da entender que estas personas en cierta medida presentan síntomas de depresión pero en un bajo nivel, permitiéndoles desempeñarse en cada una de sus actividades, cuentan con energía, con buen estado de ánimo, capaces de tomar decisiones y representar a los demás.

Finalmente el 6% de nuestra población de estudio, presentan depresión moderada, esto indica estados de ánimo moderadamente deprimidos, un notable detrimento en las actividades cotidianas, como consecuencia de la poca energía disponible para llevarlas a cabo y la excesiva actividad y responsabilidad que hace que vivan episodios depresivos de angustia y desesperación, como consecuencia de las presiones que reciben de la sociedad y sobre todo presiones de tipo político, que de una u otra manera hace que se sientan ansiosos y deprimidos.

Por consiguiente estas personas pueden presentar alteraciones del apetito y del sueño, sin embargo estos signos están presentes en una intensidad más tolerable. Además significa un estado emocional más inestable, porque son personas que sienten mucha ansiedad, con falta de confianza en sí mismos, tristeza, lo cual les puede dificultar lograr una afrontación psicológica y

enfrentarse consigo mismos y sean capaces de enfrentar los problemas en pos de una solución.

Finalmente cabe hacer notar que no hay presencia en ninguno de los sujetos que fueron evaluados la presencia de indicadores de grave, que signifique cierta alarma que requiera la intervención de un profesional especializado. Esto significa de que a pesar de que la actual coyuntura sociopolítica en el país ha ahecho que la vida de un dirigente sindical sea bastante agitada y perseguida su vida es llevadera y pueden vivir relativamente tranquilos.

A manera de síntesis, podemos mencionar que cada uno de los dirigentes sindicales de nuestra ciudad, presentan niveles de depresión bajos, lo cual hace suponer que la presencia de signos y síntomas de los episodios depresivos que traen consigo no son sinónimo para alarmarse, ya que los mismos están presentes en menor grado de intensidad en cada uno de ellos; lo que no tiene incidencia significativa en la vida particular de manera negativa, tampoco genera cuadros depresivos bastante lamentables, ya que a pesar de existir ciertos síntomas pueden llevar una vida tranquila, realizar sus actividades de manera normal, siempre pensando que todo lo que hacen es en bien de la institución y del pueblo a quienes representan.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Si bien es un tema novedoso, aún así tiene su relevancia, que permite enfocar el interés y la inquietud por conocer más profundamente las características psicológicas de los dirigentes sindicales de nuestro departamento, teniendo en cuenta como aspectos de evaluación parámetros particulares de estudio, las características y rasgos de personalidad, nivel intelectual, nivel de autoestima y los estados afectivos-emocionales, más concretamente los niveles de ansiedad y depresión, de dirigentes sindicales, que por una y otra razón decidieron estar al frente de un institución y del pueblo con el único objetivo de defender los intereses comunes, del cual se sienten orgullosos.

Con esa pequeña introducción se quiere dar lugar a la presentación de cada uno de los principales hallazgos realizados a lo largo de todo el proceso de investigación en el contexto anteriormente desarrollado, que se detallan a continuación:

- En relación al objetivo general: *“Determinar las características psicológicas del dirigente sindical de la ciudad de Tarija”*, podemos decir que dichos dirigentes sindicales se caracterizan por ser sociables, imaginativos e inestables emocionalmente, con una inteligencia término medio, con una buena autoestima, con signos de ansiedad dentro lo normal y no presentan síntoma alguno de depresión respectivamente. Cada una de estas características están relacionados al estilo y forma de vida que llevan persiguiendo ideales e intereses de todo un pueblo que los eligieron para defender y ser sus representantes en esa lucha por alcanzar objetivos comunes. Rol que cada uno de ellos desempeña con

bastante compromiso y responsabilidad, muchas veces haciendo a un lado intereses personales y olvidándose de su familia.

- La hipótesis planteada sobre personalidad, que es: *“El dirigente sindical presenta una personalidad extrovertida”*, no se confirma ya que según los resultados, el 23% tienen una personalidad caracterizados por la sociabilidad, son de fácil contacto, con tendencia natural de vivir en sociedad y de interaccionar con los demás y su medio, del cual gusta y tiene facilidad para ello. El 20% tiene una personalidad caracterizada por la imaginación, son fantasiosas producto de todo lo que conlleva su actividad de representar a una población, son bastante impulsivas, se aferran a lo poco que tienen en busca de lograr los objetivos que tienen planteados en bien de los demás y de sí mismos. Además el 16% presentan características de inestabilidad emocional, son propensas a la tensión emocional, excitables, emocionalmente desasosegados, tensos. La presencia de dichos indicadores está asociada a la coyuntura política del país y los constantes asedios que sufren por parte del actual gobierno, los problemas personales que aquejan su diario vivir y la interacción social con el entorno, lo cual determina que en ocasiones sufran de algunas enfermedades psicosomáticas.

Finalmente un 9% de nuestra población de estudio, su personalidad está caracterizado por la inseguridad, falta de confianza en sí mismos, como producto de que muchas veces se encuentran solos a la hora de tomar decisiones, ya que representan a todo un pueblo, lo cual implica una responsabilidad grande.

En síntesis, los dirigentes sindicales de nuestra ciudad se caracterizan por ser sociables, imaginativos e inestables emocionalmente. Es decir, son personas con un carácter disparejo, con cierta inseguridad y falta de confianza en sí mismos, como producto de la presión de la sociedad y actual situación del país y el riesgo que conlleva ser dirigente sindical actualmente.

- Respecto a la hipótesis planteada sobre el nivel de inteligencia: *“El nivel de inteligencia del dirigente sindical, es término medio”*, se confirma ya que según los resultados el 87% de los dirigentes sindicales tienen un nivel de inteligencia término medio o promedio, lo cual significa que su capacidad visoespacial, perceptual y motriz, su capacidad memorística (procesos de memoria), ejecución, abstracción y solución de problemas, está en un nivel óptimo que les permite un normal desarrollo en el medio social, tomando las decisiones más acertadas en momentos de conflicto, como representantes del pueblo. Paralelo a ello el restante 13% presentan un nivel de inteligencia superior al término medio, lo cual significa que tienen la capacidad de ejecución, abstracción y solución de problemas basado en la lógica, el razonamiento, son prácticos a la hora de tomar decisiones, siempre pensando en el bien común de los demás. Este nivel de inteligencia que poseen les permite afrontar la vida con mayor visualización, enfrentar los problemas y por ende solucionarlos.

En síntesis podemos afirmar que los dirigentes sindicales de nuestro departamento son inteligentes, capaces de tomar decisiones prácticas, enfrentar los problemas de manera racional, proponiendo alternativas de solución al problema. Además el coeficiente intelectual que poseen es acorde a las circunstancias que implica el rol que juegan cada uno de ellos

como representantes del pueblo que en un determinado momento deben enfrentar los problemas, tomar decisiones y plantear soluciones reales que satisfagan las expectativas de todo un pueblo, ya que ellos poseen una mejor visión del mundo y son los responsables de representar a todo un pueblo, velando por los intereses y objetivos comunes que tienen.

- Respecto a la hipótesis: *“El dirigente sindical presenta un nivel de autoestima muy bueno”*, no se confirma ya que según los resultados se evidencia que el 40% de los dirigentes sindicales presenta un nivel de autoestima bueno, es decir, son personas optimistas, expresivas y capaces de aceptar las críticas, por lo general, en los encuentros sociales toman una posición activa buscando aprobación y experiencia que enriquezcan su autoevaluación. Son sensibles a las necesidades de los otros, respeta las normas de convivencia generalmente aceptadas, reconoce sinceramente que no tiene derecho a mejorar o divertirse a costa de los demás. Además dicha autoestima, les permite aceptar los retos, son capaces de escuchar las críticas sin tomárselo personalmente, manejando mejor esas situaciones porque los mensajes negativos no hacen eco dentro de su mente. Establecen claramente la diferencia entre ser y hacer, evalúan una situación para decidir el más adecuado curso de acción a seguir, en vez reaccionar nerviosamente ante ella.

Por otra parte, un 27% tienen un nivel de autoestima muy buena, es decir, presentan un alto nivel de autoaceptación, autoevaluación, autoconocimiento, autoconcepto de sí mismos, lo cual les permite afrontar los problemas con éxito, son más seguros de sí mismos, independientes, comunicativos, creativos, dirigen y participan en las discusiones, irradiando confianza y optimismo, confían en sus propias percepciones.

Entre tanto el 20%, tienen una autoestima regular, que significa que las características anteriormente señaladas, se hallan presentes en menor grado relativamente. Sin embargo, esto parece depender de la aceptación de la sociedad, del estilo de vida que tienen y cómo lo afronta, de la aceptación, el apoyo familiar y social en el cual interactúan. Finalmente el restante 13% de los dirigentes sindicales presentan un nivel bajo de autoestima, es decir, son personas poco autocríticas, desconfían de sus capacidades y potencialidades, con problemas para tomar decisiones, no por falta de información, sino por un exagerado miedo a equivocarse.

En síntesis la presencia de niveles altos de autoestima, implica la presencia de sentimientos de aceptación hacia sí mismos, autovaloración, un buen autoconcepto, buen conocimiento de sus habilidades y potenciales, por ende la confianza en sí mismos para enfrentar los problemas y solucionarlos, sin culpa, temor, ni vergüenza de sí mismos. Las mismas que repercuten positivamente en la actividad diaria de cada uno, en interacción con los demás, desencadenando en la armonía de las relaciones del entorno familiar y con la sociedad en su conjunto.

- Referente a la hipótesis: *“El nivel de ansiedad que presenta el dirigente sindical, es grave”*, lo cual de acuerdo al análisis de datos, no se confirma, ya que el 40% de los dirigentes presenta un nivel de ansiedad normal, lo que refleja que no padecen de ninguno de los síntomas de ansiedad (físicos, psíquicos, intelectuales, conductuales y asertivos), que perturbe su comportamiento, permitiéndoles tener una vida tranquila, sin preocupaciones ni alteraciones.

Asimismo un 27% de la población de estudio, presentan un nivel de ansiedad grave, lo cual significa que en ellos están presentes los signos de inquietud, desasosiego, temores difusos, insomnios y otros signos asociados a los estados de ansiedad. Es preciso mencionar que en este nivel están presentes los síntomas físicos, psíquicos, conductuales, asertivos e intelectuales; dificultando la concentración, sensación de confusión, inquietud, nerviosismo, preocupación, temores difusos, insomnio, bloqueo verbal y otros. Además esta ansiedad provoca en los dirigentes sindicales una marcada interferencia en sus actividades diarias, personales, familiares y en particular en las actividades sociales.

Por otra parte el 20% de los dirigentes sindicales, alcanza un nivel de ansiedad ligera, es decir, los síntomas de la ansiedad están presentes, pero con menor intensidad, tales como ser: desasosiego, inquietud, inseguridad, alteraciones somáticas, las cuales pueden afectar relativamente en el normal desempeño de sus actividades cotidianas.

Finalmente el restante 13% presenta un nivel de ansiedad muy grave, lo que hace suponer la presencia de los diferentes síntomas de la ansiedad en un nivel elevado. Por tanto, este nivel de ansiedad provoca en los dirigentes sindicales una marcada interferencia en sus actividades diarias, vida personal, social y sus relaciones interpersonales con el medio en el cual interactúa, generando en muchos de los casos crisis de angustia, todo ello relacionado con la presión que sienten al ser dirigentes.

En síntesis, señalar que los dirigentes son propensos a sufrir elevados niveles de ansiedad, influyendo de manera directa e indirecta en las actividades, en la vida normal ante los constantes acechos de la sociedad que emite juicios de valor que les genera ansiedad e inestabilidad

emocional, teniendo una responsabilidad que asumieron en un determinado momento, sin darse cuenta de las consecuencias que podría generar ello.

- Finalmente en cuanto a la hipótesis: *“El grado de depresión que sufren los dirigentes sindicales, es grave”*, no se confirma, ya que el 67% de la población de estudio no presentan ningún signo de depresión, lo que significa que estas personas tienen un normal estado de ánimo, demuestran interés y están en capacidad de realizar sus actividades tanto laborales, familiares y sociales con total normalidad, ya que no se verán afectados en su desarrollo.

Mientras que un 27%, reflejan un nivel de ansiedad leve, lo cual significa que estas personas presentan en cierta medida síntomas de depresión pero en un bajo nivel, por tanto pueden desempeñarse en sus actividades, cuentan con energía, con buen estado de ánimo, capaces de tomar decisiones y representar a los demás.

Finalmente el 6% de nuestra población de estudio, presentan un nivel de depresión moderada, esto indica estados de ánimo moderadamente deprimidos, un notable detrimento en las actividades cotidianas, como consecuencia de la poca energía disponible para llevarlas a cabo y la excesiva actividad y responsabilidad que hace que vivan episodios depresivos de angustia y desesperación, como consecuencia de las presiones que reciben de la sociedad y de tipo político, que de una u otra manera hace que se sientan ansiosos y deprimidos.

Por ende estas personas pueden presentar alteraciones del apetito y sueño, sin embargo estos signos están presentes en una intensidad más tolerable. Además significa un estado emocional más inestable, porque son personas que sienten mucha ansiedad, con falta de confianza en sí mismos, lo cual les puede dificultar lograr una afrontación psicológica y enfrentarse consigo mismos y ser capaces de enfrentar los problemas en pos de una solución.

A manera de síntesis, podemos mencionar que cada uno de los dirigentes sindicales de nuestra ciudad, presentan niveles de depresión bajos, lo cual hace suponer que la presencia de signos y síntomas de los episodios depresivos que traen consigo no son sinónimo de alarma ni preocupación, ya que los mismos están presentes en menor grado de intensidad en cada uno de ellos; lo cual no tiene incidencia significativa en la vida particular de forma negativa, tampoco genera cuadros depresivos bastante lamentables, ya que a pesar de existir ciertos síntomas pueden llevar una vida tranquila, realizar sus actividades de manera normal, siempre pensando que todo lo que hacen es en bien de la institución y del pueblo a quienes representan.

6.2. RECOMENDACIONES

Una vez concluido con todo el proceso de investigación, considerando las distintas dificultades por la que se atravesó para su conclusión, se sugiere a futuros investigadores en esta área las siguientes recomendaciones:

- Para futuras investigaciones se sugiere tomar en cuenta ambos sexos, es decir, tanto a varones y mujeres dirigentes sindicales y poder llevar adelante un estudio comparativo respecto a las características psicológicas y por ende establecer las diferencias existentes entre ambos.
- A los dirigentes sindicales que fueron parte de la presente investigación, se recomienda asistir a terapias para poder elevar el nivel de autoestima, considerando que no es tan bueno el nivel que tienen considerando que son representantes de un pueblo, por tanto el autoconcepto, la autovaloración, autoconocimiento, etc, que tienen de ellos mismos tendría que ser óptimo o excelente para sentirse fortalecidos.
- Para futuras investigaciones es preciso, delimitar la muestra de trabajo, tomando en cuenta los diferentes factores que pueden impedir trabajar con los mismos, para no tener dificultades a la hora de ejecutar el trabajo de investigación. Es decir, tener la certeza de que se podrá contar con la cantidad estipulada de la muestra de trabajo y sobre todo estar seguros que colaborarán durante todo el proceso de la investigación, para así poder llegar a finalizar el trabajo. Definir los horarios y tiempo que implica la aplicación de cada instrumento, considerando que son figuras públicas con bastantes ocupaciones y prioridades.

- Concluida la investigación se sugiere que para futuras investigaciones, considerar entre los objetivos de la investigación sobre la percepción y aceptación del entorno familiar respecto a esta actividad que en muchos de los casos hace que pase más tiempo fuera de casa y lejos de la familia.
- Finalmente, otro aspecto a tomar en cuenta que muchas veces perjudica el normal desarrollo del trabajo de investigación, es la coordinación para la ejecución del cronograma de actividades, específicamente relacionado a la aplicación de instrumentos a la muestra de estudio, ya que se tuvo muchas dificultades a la hora de evaluación, por ser una población bastante ocupada no se cumplió con los horarios y días establecidos para su evaluación, ya que a veces no se les podía encontrar en el lugar indicado, menos a la hora prevista.