

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Introducción

En los últimos años, la gestión de recursos humanos se ha visto enormemente influenciada por la variable de calidad de vida, esto se debe a que los investigadores afirman que es un factor de gran relevancia para la productividad y competitividad de los trabajadores así como en la calidad de las labores que realizan.

2.2 Recursos humanos

Una de las definiciones acerca de la administración de recursos humanos dice que la administración de recursos humanos consiste en mejorar el desempeño y las aportaciones del personal de una organización, con una actividad ética y socialmente responsable (Werther, W.B., K., Davis, 1995). Según los mismos autores, la administración de recursos humanos tiene 4 objetivos fundamentales: *sociales, corporativos, funcionales y personales*.

Se presentarán ejemplos de estas aproximaciones teóricas, primero lo social, esto está relacionado con la convivencia social del trabajador en el medio laboral, también con el impacto en la sociedad por parte de la empresa; el administrador de recursos humanos es pieza importante para el cumplimiento de los objetivos funcionales de la empresa, ya que de esta manera permite que los trabajadores logren sus objetivos personales siempre y

cuando vayan de acuerdo con los de la compañía; con la finalidad de mantener, retener y motivar al trabajador. Por lo tanto, la administración de recursos humanos, tiene como principal tarea, ayudar a que los empleados puedan satisfacer sus necesidades individuales, para que sean más productivos.

Para que una empresa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados, contribuyan a su funcionamiento adecuado. Galindo y Martínez (1985) Estos recursos se dividen en 3 tipos que son:

1. Los físicos
2. Los financieros
3. Tecnológicos
4. Los humanos

Dentro de los recursos humanos de una organización podemos encontrar algunos términos de gran relevancia como son la satisfacción de las necesidades individuales, las cuales nos llevan una vez más al importante papel que desempeña la calidad de vida en las personas que se puede ver reflejado en su desempeño laboral.

2.3 Calidad de vida laboral

Generalmente, el área de recursos humanos además de realizar sus actividades normales, se encarga e interesa por mantener un ambiente laboral entre los empleados cada

vez mejor, ya que logrando esto, de esto depende que los empleados alcancen una buena calidad de vida laboral.

Muchas de nuestras más grandes empresas privadas y públicas como parte de sus visiones modernas, están planeando el desarrollo de sus recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos. Para ello, están realizando cambios en un intento para mejorar la calidad de vida en el trabajo de sus empleados. Este esfuerzo consiste en buscar maneras para que el trabajo de más recompensas, se reduzca la ansiedad y el estrés del ambiente laboral. Se aplican varios métodos diferentes, incluyendo la reestructuración de la organización del trabajo, el diseño de los puestos, el aumento de la participación de los empleados para dar forma a la organización y sus funciones, desarrollar una cultura corporativa que promueva el que los integrantes tengan un comportamiento que eleve al máximo la productividad, fortalezca las relaciones humanas, satisfaga las expectativas de los empleados y mantenga las actitudes y creencias deseables.

La calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, las relaciones laborales, el trabajo en equipo, es decir, todos los factores que pueden afectar a un individuo para que este se encuentre satisfecho en su trabajo o labores que realice. Las empresas hacen un gran esfuerzo constante por mejorar la calidad de vida laboral en sus trabajadores principalmente porque saben que la satisfacción en el puesto esta fuertemente relacionada con la productividad, por ello se encuentran realizando distintas labores que les brinden a los empleados la oportunidad de mejorar sus puestos para que de esta manera su

contribución a la empresa mejore, contando con ambiente de mayor confianza y respeto. (Werther y Davis, 1995).

Según (Hodgetts, 1984) la calidad de vida laboral es un sistema reciente que ha permitido que la administración en el personal sea más humanista, es decir, que las organizaciones puedan enfatizar más en las relaciones laborales y una vida laboral que brinde un mejor ambiente en el trabajo; para lograr esto las organizaciones están poniendo cada día más este sistema en práctica, implementando programas de mejoramiento del mismo, como forma de mejorar su productividad mediante niveles más altos de motivación y satisfacción de los empleados, menor nivel de tensión y menor resistencia al cambio.

Finalmente, podemos explicar que la calidad de vida esta constituida por las experiencias de trabajo que presenta una persona, una manera de pensar acerca de la gente que la rodea, en el trabajo u organización. Por consiguiente, (Hodgetts, 1984) define el trabajo como el uso de el esfuerzo físico o mental que es dirigido hacia la producción o a la realización de algo. Es por eso que el trabajo a realizar por el individuo, debe tener el potencial para motivarlo. Pero lo más importante, es la percepción que el individuo tenga de su trabajo y de su vida, ya que el nivel individual de vida, va a determinar el ambiente laboral y cualquier mejoramiento, permitiendo una mayor productividad.

Por lo tanto, en resumen podemos decir, que la calidad de vida laboral mejora la calidad, producción, reduce el ausentismo, la rotación de personal, mejora las relaciones entre los empleados, otorga satisfacción en el trabajo, mejora el control en el trabajo, genera

reconocimiento e incrementa la autoestima, creando un sentido de logro y mejoramiento en general en el trabajador.

2.4 Calidad de Vida

El concepto de calidad de vida, así como el interés por su estudio y evaluación es relativamente reciente. Sin embargo, el término de calidad de vida ha existido desde hace mucho tiempo. No es sino en la década de los 60 cuando empieza a tener auge hasta convertirse hoy, en un concepto utilizado en ámbitos muy diversos; como son la salud, salud mental, educación, economía, política y el mundo de los servicios en general.

La calidad de vida se define como la forma en la que un individuo evalúa su vida como satisfactoria o susceptible de mejora. (Dorsch, 1982). En otras palabras, podemos decir que, la calidad de vida puede definirse como el criterio a través del cual se juzga en qué medida las circunstancias de la vida aparecen como satisfactorias o insatisfactorias y necesitadas de mejora. Dependerá todo esto, de la forma como cada persona viva e interprete sus propias experiencias.

Para que las circunstancias de la vida puedan interpretarse como satisfactorias o no satisfactorias depende de elementos abstractos y subjetivos de cada persona. Se sabe que debido a la diversidad de género, intereses, talentos, aptitudes, historia familiar, preferencias, etc., lo satisfactorio no puede ser focalizado, sino más bien personalizado, en

otras palabras, lo satisfactorio o no satisfactorio es algo que depende de la esencia e historia de cada quien.

Sin embargo, hay cosas que los individuos tienen en común, por ejemplo, hay ciertas situaciones que suelen ser evaluadas como satisfactorias por grandes grupos de sujetos, y hay otras que por lo general suelen ser evaluadas como no satisfactorias.

Algunas veces las personas se sienten más motivadas a realizar aquellos comportamientos que les resultan satisfactorios, y suelen tener motivación para alejarse de aquellos que no lo son (Reig, 1996), cuando llegan al trabajo, estas personas se pueden encontrar con que las circunstancias no satisfactorias que son obligatoriamente realizadas, en otras palabras que algunas de las tareas o interacciones que deben realizarse en el trabajo producen insatisfacción.

En este estado de cosas, es necesario entonces que el individuo pueda evaluar que tan insatisfactoria es cada situación y, si puede o no puede hacer algo al respecto. La segunda parte de la definición de calidad de vida, menciona que estas circunstancias son susceptibles de mejora, eso quiere decir, que los estados de baja motivación para la satisfacción pueden ser movidos y mejorados.

La calidad de vida por lo tanto, es uno de los elementos más importante en la vida laboral, permite un trabajo mejor realizado. También existe una adaptación del concepto al mundo del trabajo, en ese caso se enfoca en el ambiente laboral y se supone que se mejora la

calidad de vida disminuyendo factores que provocan tensión o estrés, fomentando factores que motivan como las recompensas (Sherman y Bohlander, 1999).

La calidad de vida, correctamente llevada, perfectamente organizada, cuidando que el trabajador tenga espacios de bienestar y satisfacción se convierte en uno de los ideales que todo ser humano debe perseguir para su autorrealización.

Para entender un poco más acerca de la importancia de la autorrealización es importante mencionar las cinco necesidades humanas que señala Maslow (1954), las cuales están jerarquizadas de la siguiente manera:

1. Necesidades físicas o fisiológicas.
2. Necesidades de seguridad o estabilidad
3. Necesidades sociales
4. Estimación y respeto de sí mismos.
5. Autorrealización.

Maslow (1954) señala que las personas deben de satisfacer las necesidades del primer nivel antes de pasar al siguiente, es decir, primero deben de satisfacerse las necesidades físicas, antes de poder satisfacer las necesidades de seguridad, sociales, estimación, hasta llegar a la autorrealización. Lo cual nos indica que para que un individuo pueda llegar a la autorrealización, debe de tener cubiertas todas las necesidades anteriores; según Maslow (en Mc Farland, 1989) el individuo llegará a una inclusión mas eficiente de la realidad,

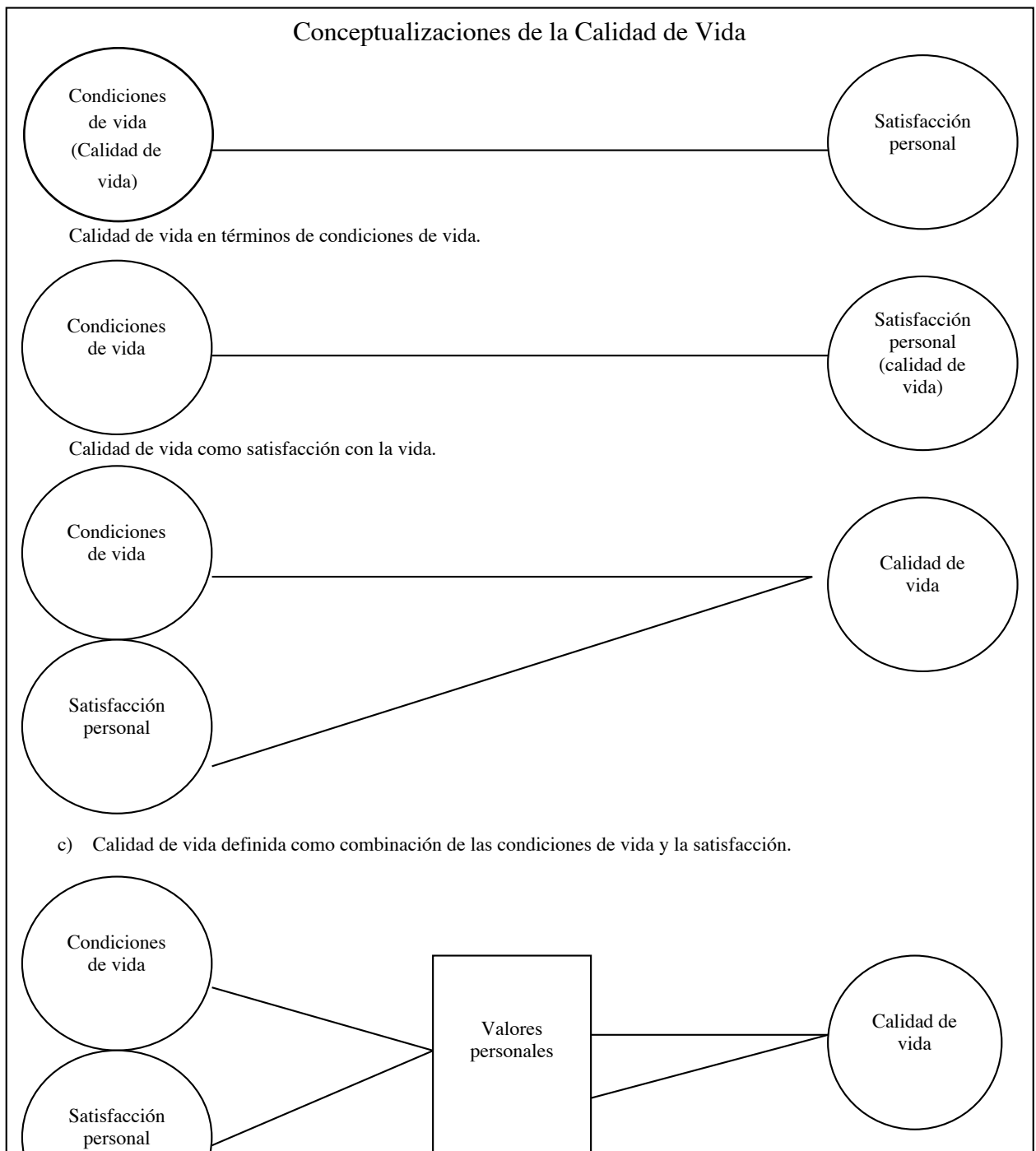
aceptación de sí mismo, de la naturaleza, la autonomía, una mayor humanidad, relaciones interpersonales profundas e intensas, estructura democrática de temperamento, y por último, a un fuerte sentido ético.

Lo que nos lleva a pensar que si un individuo que tiene una baja calidad de vida, sería difícil suponer que puede escalar las siguientes jerarquías antes de poder llegar a la autorrealización y así trascender como persona.

Reig (1995) hace mención a la importancia de la trascendencia, menciona que Fromm afirma que el hombre en esencia es bueno, pero si se frustra esta tendencia a trascender positivamente, entonces ya que no puede trascender a través del bien lo hará a través del mal, la frustración produce la disposición a la trascendencia negativa, entonces, podemos decir que cuando la calidad de vida en los seres humanos es alta, trascenderán positivamente haciéndolos más útiles.

La calidad de vida ha sido también definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona, como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, la calidad de vida es definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. Felce y Perry (en Gómez-Vela, 1995). Ver figura 1

Figura 1: Conceptualizaciones de la Calidad de Vida



2.4.1 Utilidad del concepto Calidad de Vida

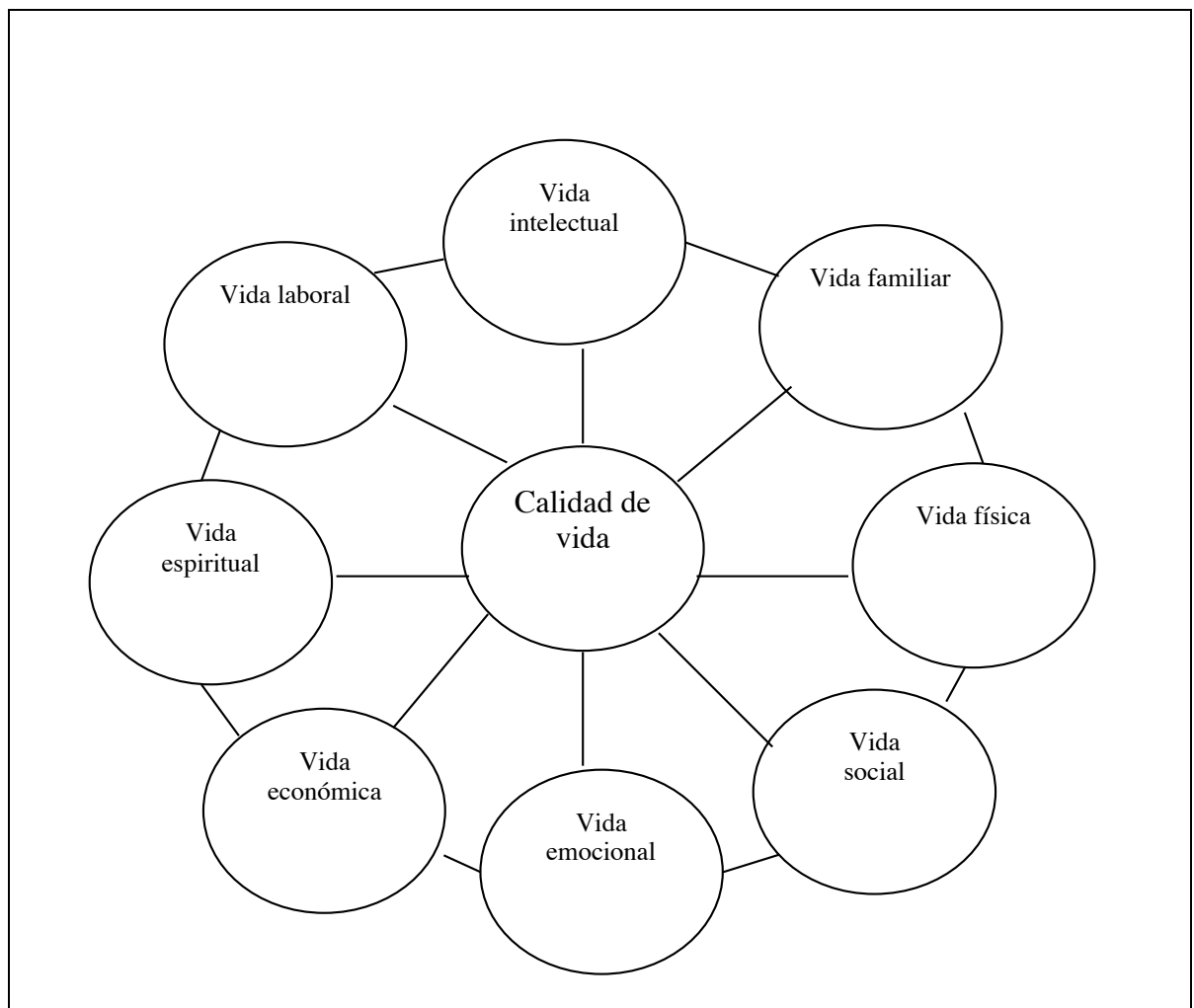
En líneas generales, Gómez-Vela (1995) haciendo referencia a Schalock, "la investigación sobre calidad de vida es importante porque el concepto está emergiendo como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, inmersos en una "revolución de calidad" que propugna la planificación centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad".

2.4.2 Elementos para mejorar la calidad de vida

Las circunstancias de la vida pueden subdividirse en decenas de fragmentos. Dependerá de la complejidad de estas el que se tengan más o menos criterios de calidad en los procesos de vida de las personas.

Es por esto que a continuación se explicaran las ocho áreas más importantes que componen el criterio de la calidad de vida en las personas, Galvanovskis (1995) citando a Reig, y se muestra en la siguiente figura:

Figura 2: Círculo de calidad de vida



Fuente: Asili, N., A. Galvanovskis, M. Lazcano, y E. Reig. (1995). PSICOLOGÍA y envejecimiento. Pág.127.

Vida Intelectual.- Es saber si lo que se piensa es de calidad, es decir, si el pensamiento es justo, equitativo, razonable.

Vida Emocional.- Es conocer si las emociones se están adaptando a todas nuestras experiencias diarias, con el fin de sentirnos satisfechos tanto personalmente como con la sociedad en que nos desenvolvemos.

Vida Física.- Es sentir un bienestar físico corporal, mental y social. Preocupándonos por contar con descansos, buena alimentación y evitar el estrés.

Vida Familiar.- Es la relación satisfactoria o insatisfactoria que se tiene con los miembros del núcleo familiar.

Vida Social.- Interacción con los miembros de la sociedad en que el individuo se desenvuelve, haciendo que éste se integre positivamente o sea rechazado por la sociedad.

Vida Económica.- Este concepto se manifiesta en función de los bienes que posee el individuo para satisfacer sus necesidades económicas completamente.

Vida Laboral.- Es el conocer que tan satisfecho está una persona con su trabajo. Es decir, si la persona presenta gozo o frustración dentro de su área o ambiente laboral.

La vida misma que llevan los seres humanos está regida por el tiempo; es el tiempo la limitación más importante de los humanos. Por eso, es de vital importancia el reflexionar en las diferentes áreas de la vida según la actividad que se realice.

2.5 Apoyo Social

En una sociedad cada vez más individualista, en donde predomina el temor a la manifestación de sentimientos, con un comportamiento más homogeneizado y marcado por la sociedad, aunado a un creciente sentimiento de temor e inseguridad, el apoyo social dentro de la sociedad actual se ve cada vez más deteriorado. La soledad no solo hace a una persona inaccesible hacia otras, sino que también la hace una persona desconfiada y en sospecha de otros. Perlman y Peplau (en Duck, 1990).

Poco se ha estudiado acerca del apoyo social y es por ello, que surge la inquietud de ver y entender el impacto que este puede llegar a tener en la calidad de vida de las personas.

Fue hasta los años 70 que el concepto de apoyo social se empezó a tomar en cuenta en las diferentes investigaciones, se utilizó primeramente en el sentido concreto para denotar a personas, relaciones o transacciones. Veiel, (1992) hace referencia a Lowenthal & Haven.

A finales de los 70s y principios de los 80s fueron propuestas varias definiciones de soporte social. Sin embargo en años recientes, se ha visto reducida, reflejando la dificultad en la formulación de una definición que encierre la mayoría de las definiciones y usos.

La importancia del apoyo social según Hobfoll y Stokes (en Duck 1988) hacen referencia a Gerald Caplan cuando dice que el apoyo social ayuda a los individuos proveyéndoles retroalimentación, reconocimiento, y el sentimiento de que pueden ser los dueños de su medio ambiente. Posteriormente, él postula que el apoyo social es importante porque provee recursos materiales que los individuos no podrían obtener de otra manera. Así mismo, Hobfoll y Stokes (en Duck 1988) hacen referencia a Cobb quien dice que el beneficio del apoyo social se deriva de la información otorgada a las personas que son amadas, estimadas, y valoradas por los miembros de una red social.

House (citado por Hobfoll y Stokes, en Duck 1988) afirma que el apoyo social envuelve la transacción entre dos o más personas en donde se da la preocupación emocional, la ayuda instrumental, la información, la valoración.

Por su parte, Hobfoll y Stokes (en Duck, 1988) lo definen como el conjunto de todas las interacciones sociales o relaciones provistas por individuos que forman parte de su vida o con sentimientos de apego a una persona o grupo que es percibida como amada y cuidada.

Al hablar de apoyo social según Veiel (1992) implica hablar de características personales, comportamiento, relaciones o sistemas sociales; así como de los diferentes tipos de apoyo: Thoits (en Duck, 1990) el **emocional** (afecto, simpatía, comprensión, aceptación y estima de otros) y el **instrumental** (consejo, información, ayuda con la familia o responsabilidades del trabajo, ayuda financiera); y las fuentes del mismo, tales como los amigos, la familia, esposos, etc.

Otro aspecto importante para que se de el apoyo social es la comunicación y el contexto en el que se dan las relaciones, ya sean provistas por un grupo social, alguna relación en particular, cultura o el estilo personal de cada uno, ya que todo esto puede llegar a afectar la manera en que se percibe, recibe o da el apoyo social. (Veiel, 1992) citando a Gottlieb.

El apoyo social debe ser visto como la disponibilidad de ayudar a las relaciones y la calidad de éstas. Ambas disponibilidad y calidad son conceptos que se relacionan con la comunicación, sin embargo, como es la persona quien construye estos elementos en base a la manera en que las lleva a cabo al relacionarse con las personas, son la base de la acción social. (Duck, 1990). Las relaciones sociales son muy importantes en cuanto al apoyo social ya que pueden llegar a estabilizar o desestabilizar a una persona.

2.5.1 Funciones del apoyo social

(Morales, 1999) cita a Jung, diciendo que el apoyo social cuenta con seis funciones que pueden ayudar a los individuos a aumentar su bienestar social, las cuales consisten en:

1. Compartir problemas comunes.
2. Dar intimidad.
3. Evitar el aislamiento.

4. Especificar las competencias mutuas.
5. Proporcionar elementos de referencia.
6. Ofrecer ayuda en situaciones de crisis.

Por otro lado, (Morales, 1999) citando a Vaux, nos enumera una serie de posibilidades a través de las cuales se produce el efecto directo del apoyo social, y son las siguientes:

1. Penetración social (participación social que aumenta la sensación de autoestima y poder).
2. Pertenencia (la sensación de pertenencia incrementa el bienestar). Todos los seres humanos buscan inclusión y aceptación. (Duck, 1999) haciendo referencia a Weiss. La necesidad de inclusión deriva de la necesidad de ser parte de una estructura social, de sentirse parte de algo. Baumeister y Leary, (en Duck, 1999).
3. Estima social (el respeto de los demás aumenta la autoestima y ésta, el bienestar).

4. Acontecimientos placenteros (la interacción positiva con los demás produce bienestar).
5. Identidades sociales (como consecuencia de formar parte de unas redes sociales). La gente prefiere personas con actitudes similares a las suyas, y se siente cómoda con gente que comparte algunas de sus características tales como raza, nivel socioeconómico etc. (Duck, 1999) citando a Kerckhoff, Whitebeck y Hoyt.

2.5.2 Fuentes del apoyo social

Hay 4 tipos de fuentes, de acuerdo a Hobfoll y Stokes (en Duck 1988) las cuales son;

1. *Los objetos*; son considerados recursos cuando su naturaleza innata o física es valuable. Por ejemplo, abrigo, ropa, una computadora portátil, son todos considerados recursos objeto.
2. *Condiciones*; son considerados recursos cuando son el centro de nuestra identidad y significan el logro de otros recursos valiosos. También pueden ser considerados recursos del apoyo social cuando actúan como recursos compensadores de las pérdidas. Por ejemplo, un recurso de condición puede

ser el matrimonio, la paternidad, un empleo, etc. Este tipo de recursos son difíciles de conseguir ya que generalmente requieren de una inversión de tiempo para lograrlos.

3. *Características personales*; son la autoestima, locus de control y el sentido de coherencia.
4. *Energía*; es considerada un recurso si permite el logro de los demás recursos. Por ejemplo, el dinero, el crédito, los favores, conocimiento, habilidades sociales, etc. Una característica de este recurso es que pierde su valor cuando se logra la meta.

Para el estudio y mejor comprensión del apoyo social (Duck, 1990), dice que es necesario tomar en cuenta las cuatro áreas siguientes:

1. *La estructura de la red*.- Este punto refiere a la posición del individuo dentro de la red social en la que se desenvuelve.
2. *La naturaleza de la relación*.- Las personas buscan ayuda de aquellos que sienten más cercanos, sin embargo, esta preferencia puede verse afectada por varias fuerzas, ya que la cercanía puede ser definida parcialmente como un preferencia de acceso. La preferencia puede indicar: a) la inclinación personal de acercarse a alguien en particular; b) fácil acceso, en términos de proximidad

o tiempo; c) disponibilidad en términos de cercanía psicológica; d) requerimientos de un rol (por ejemplo, los amigos se supone que ayudan); e) percepción accesibilidad con otros, ya sea acertada o no; y f) importancia en particular en otro, aún cuando la persona es difícil de acceder.

3. *El contenido de la interacción*- El completo entendimiento del apoyo social no es posible si no se analiza la manera en que el soporte es discutido, negociado, o ofrecido, incluso, puede ser ofrecido y no tomado.
4. *Impacto del apoyo*.- El impacto del apoyo social debe ser analizado en cuatro diferentes niveles. Cuando se afecta a la persona que lo recibe se habla del nivel personal; sin embargo, esto implica que se afecte tanto a la persona que lo da como a la que lo recibe siendo este el nivel dinámico; el impacto que se da en la estructura de la red social en la que se encuentran ambos se le denomina el nivel de grupo; y por último, el nivel de red, que es el impacto que se da en la estructura social o comunidad de ambos.

Otras personas en la red, pueden ayudar a mantener una relación aportando oportunidades a las dos partes para reafirmar el conocimiento de otras personas. Se debe reconocer la importancia psicológica y comunicativa de las redes en las relaciones, no solo porque nos sirven para darnos una idea, distinta a la que ya tenemos por lo que comprendemos o vivimos, sino por que nos ligan directamente de cierta manera a la sociedad y la cultura (Duck, 1999).

Debido a su importancia en el estudio del apoyo social es necesario hacer mención del concepto de las redes sociales en las personas. Dabas (1998) la noción de red social "implica un proceso de construcción permanente tanto individual como colectivo. Es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un colectivo (familia, equipo de trabajo, barrio, organización, tal como la escuela, el hospital, el centro comunitario, entre otros) y con integrantes de otros colectivos, posibilita la potencialización de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser éstos socialmente compartidos" (p.42).

El análisis de estas redes es a través del estudio de las conexiones o lazos entre el grupo de individuos y como estos lazos influyen en el bienestar del individuo. (Duck, 1990) haciendo referencia a Berg y Piner. Tres aspectos son tomados en cuenta en cuanto a redes sociales.

Tamaño

Refleja el número de diferentes personas en la red social de una persona. Si el tamaño de la red social es amplio se supone que el soporte social debe de ser mayor, sin embargo, se ha encontrado que no todos los lazos con las personas crean apoyo. Se puede conocer a muchas personas y realmente no dar o recibir ningún tipo de apoyo.

Multiplicidad

Esto se refiere a la multiplicidad de roles o funciones de los miembros de las redes. Si nos referimos a apoyo, la multiplicidad incluye a las personas que son fuente de apoyo.

Densidad

Es el tercer factor dentro de las redes sociales que generalmente las distingue. La densidad se refiere a la extensión donde los miembros de una red están conectados el uno al otro. El incremento de la densidad entre las redes debe contribuir a los sentimientos de solidaridad y cohesión entre los miembros de la red. En una red de baja densidad los miembros de la red tienden a no interactuar e incluso a no conocerse. La densidad se refiere a las interconexiones entre los miembros de la red y no al número de conexiones del miembro focal. Las redes de baja densidad pueden ser de gran ayuda cuando una persona está experimentando una transición en la vida, cuando se necesita de libertad para explorar nuevos roles o anda en busca de información. En contraste una red densa es más apropiada para proveer de apoyo y limita sentimientos de soledad; por ejemplo, cuando muere una

persona cercana una red densa proveerá de sentimientos de pertenencia que son mucho más reconfortantes. Hobfoll y Stokes (en Duck 1988).

Refiriéndonos a el apoyo emocional, la variable densidad dentro de la red será relacionada con el sentimiento de solidaridad y cohesión entre los miembros de la red por lo tanto, los factores de tamaño y multiplicidad en una red pequeña debe de ser relacionada con el apoyo emocional.

La necesidad social que parece ser la más relevante para el soporte emocional son el apego y la confianza. Estas necesidades pueden notarse entre las relaciones de amigos cercanos y familia. La interacción con estas personas hace que se expresen sentimientos más íntimos. El contacto diario nos ayuda a sostener las relaciones no solo dejándonos expresar emociones, intimidad y sentimientos, sino también incorporar a esa persona dentro de nuestra vida diaria, preocupaciones y hacerla parte de nuestros proyectos (Duck, 1999)

El tamaño de la red, la multiplicidad, densidad aparecen relacionados con compañerismo. Conociendo a más gente, conociéndolos en diferentes contextos, y compartiendo sentimientos de solidaridad hará que las actividades conjuntas más importantes para el compañerismo ocurran. Ese compañerismo llegará a satisfacer la necesidad de integración social y ser escogido como compañero de alguien más ayudará a la necesidad de apego. (Duck, 1990) cita a Berg y Piner. El compañerismo es el indicador más efectivo de que uno no está solo, pero es parte de un grupo integral de personas. Aunque las fuerzas sociales y las prácticas sociales sirven para cubrir las necesidades de las personas, la memoria de una

persona por las experiencias sociales contribuye a las necesidades humanas. Ross y Holmberg, (en Duck, 1999).

2.5.3 Apoyo social percibido

El efecto del apoyo social es medido por la percepción que los receptores de apoyo asignan a lo que se recibe Hobfoll y Stokes (en Duck 1988). Lo que es importante no es que tanto se da en términos de ayuda sino la percepción de sentirse apoyado (Hobfoll y Stokes (en Duck 1988) citan a varios autores como: Barrera, Henderson, Byrne y Duncan-Jones, Nadler y Leiberman).

Se entenderá como apoyo percibido si la persona siente que cuando es necesario, al menos una persona de su círculo individual de familia, amigos, conocidos, etc., estaría disponible Cutrona (en Duck, 1990). Es necesario que una persona haya experimentado un número de interacciones con los individuos que comunican el apoyo para poder percibirlo.

Por último, Russel, (en Andersson 1985) dice que el apoyo social cuenta con seis diferentes subescalas:

1. *Dirección.*- Determina el apoyo que puede percibir una persona cuando se encuentra en un momento difícil de su vida.

2. *Reafirmación del valor personal.*- Determina el grado de seguridad con el que cuenta un individuo en relación a sus aptitudes y habilidades.
3. *Integración social.*- Determina la existencia de personas que compartan las mismas ideas y creencias con el individuo.
4. *Apego.*- Determina la cercanía del individuo en sus relaciones personales.
5. *Educación.*- Determina la preocupación por el bienestar de otras personas.
6. *Alianza confiable.*- Determina la seguridad que tiene el individuo en los momentos difíciles de otras personas.

2.6 Estudiante Foráneo

Se considera estudiante foráneo al individuo que realiza sus estudios en un estado o país distinto al lugar de residencia y por lo cual, este hecho lo califica como una persona emigrante. (Steahr y Schmid, 1972).

De otra manera, un estudiante es aquel quien asiste a una institución educacional de nivel superior, así como también, es un individuo que toma el papel de una persona seriamente comprometida con el estudio, especialmente con el estudio independiente. (Good, 1959).

2.7 Movilización Social

Se entiende por movilidad social a toda transición o cambio de un individuo y objeto social o valuable -- cualquier cosa que pueda ser creada o modificada por una actividad humana -- de una posición social a otra. (Sorokin, 1959)

Siguiendo a (Sorokin, 1959), encontramos que hay dos tipos principales de movilidad social, la horizontal y la vertical. La movilidad social horizontal, se da cuando se lleva a cabo la transición de un individuo u objeto social de un grupo social a otro, situado en el mismo nivel. Por otro lado la movilidad social vertical, es la relación que implica una transición de un individuo (o un objeto social) de un estrato social a otro.

2.8 Migración

Según el autor (Gallino, 1995), migración es definida como; el movimiento de población, voluntario o forzado, de un área geográfica de asentamiento estable a otra área, situada en el mismo país o en un país extranjero, con miras a un asentamiento a largo plazo o definitivo.

La sociología investiga, por un lado, los factores estructurales y culturales --entre los cuales se incluye normalmente la comparación entre las condiciones de vida locales y las que se creen posibles en otra parte-- que estimulan las migraciones. (Gallino, 1995)

Los economistas dan dos explicaciones a los patrones de la migración humana. La primera es que la migración ocurre por razones de inversión. La migración individual y familiar ofrece como ventaja mejores oportunidades de empleo con un alto potencial en los niveles de ingresos. (Baryla y Dotterweich, 2001)

La segunda explicación, sugiere que la migración ocurre por razones de consumo. Las personas tienden a emigrar para obtener los beneficios de una mejor calidad de vida. Al emigrar el ingreso que reciben las personas y familias es más aceptable y se ajusta más a la vida real. (Baryla y Dotterweich, 2001)

La migración de estudiantes es de fundamental importancia para las instituciones de nivel superior de aprendizaje, debido a que este fenómeno incurre directamente en problemas tales como; costos de educación, futuras demandas de inscripción y problemas relacionados con la calidad de los estándares académicos. (Steahr y Schmid, 1972)

Hay factores que tienen un enorme impacto en la migración de estudiantes en las diferentes regiones geográficas. Para poder determinar estos factores se necesita utilizar datos únicos que combinen las características de una institución específica con las variables económicas de la región, esto permitirá examinar como la interacción dinámica del ambiente universitario puede influir a la migración de estudiantes. (Baryla y Dotterweich, 2001)

El pago que realizan los estudiantes foráneos es un punto importante que destaca en el procedimiento de ser un estudiante que emigra, ya que un incremento en el pago de residencia, puede reducir las inscripciones de los estudiantes no residentes. Por lo tanto esta relación debe ser combinarse de la mejor manera para no generar variaciones en alguno de los dos aspectos. (Baryla y Dotterweich, 2001)

(Baryla y Dotterweich, 2001) mencionan que en general los estudiantes emigran buscando niveles superiores de educación que en sus estados de origen no encuentran o son escasos. Solo que este suceso se ha desarrollado cada vez más con el paso del tiempo, lo que ha ocasionado que los servicios de educación sean cada vez mas demandados, y originado respectivamente, un incremento en los costos de estos, sobre todo hablando de las instituciones privadas. Y aunque muchos de ellos están dispuestos a pagar los altos costos de la educación moderna por tener la suficiente calidad en sus estudios, a las instituciones publicas, en donde acuden las personas de bajos ingresos que por lo general la calidad de la enseñanza depende de las aportaciones del gobierno, padres de familia o donadores. La problemática surge en decidir a que estado, lugar o país acudir para obtener esa calidad en la enseñanza que tanto los estudiantes como los padres de familia de los mismos demandan. Por lo general estudios enfocados en la migración de estudiantes realizados por McHugh y Morgan, (en Baryla y Dotterweich, 2001) han dado como resultado que los estudiantes se inclinan más por las instituciones que se ubiquen en estados caracterizados por una gran demanda de estudiantes y además que cuente con amplias oportunidades de trabajo y mayor oferta de empleo. Así como también es importante mencionar que la gran proporción de los estudiantes, por lo general, no acostumbran a emigrar largas distancias.

Los beneficios económicos de la migración dominan el efecto del precio de las cuotas o pagos. También hay que tomar en cuenta que estas cuotas varían dependiendo al lugar al que se refiere en este caso a la zona en la cual se encuentra la institución ya que por lo general el país se divide en diferentes zonas económicas en donde unas son mas caras que otras y viceversa. (Baryla y Dotterweich, 2001)

La evidencia presentada de los estudios anteriores muestran que ambas tanto las condiciones económicas y las características de las universidades tiene una significativa influencia en la decisión de la migración. (Baryla y Dotterweich, 2001)

