

Estrés, empleo y salario de los académicos de la educación superior

*Daniel Velázquez Vázquez**

Resumen

Es evidente la necesidad de realizar investigaciones en las organizaciones académicas para conocer los niveles de estrés de sus académicos, porque si éstos son altos, pueden causar disfunciones individuales y grupales. Por lo que es ineludible analizar los apoyos laborales que reciben los recursos humanos de las Organizaciones de Educación Superior (OES) y el nivel de su satisfacción laboral y salarial considerando para ello sus características personales; esto se puede lograr a través del conocimiento de sus niveles de estrés y de apoyos en las áreas: personal, laboral-organizacional y social-situacional. Su análisis permite estar en condiciones de evaluar procesos más concientes y de formular recomendaciones organizacionales que ofrezcan la posibilidad de generar una mejor calidad de vida para su personal, lo cual, a su vez, se refleje en el incremento de su producción individual en las funciones sustantivas de las OES: docencia, investigación y extensión y difusión del conocimiento y el arte.

Palabras clave: Estrés laboral, satisfacción laboral, satisfacción salarial, académicos universitarios, profesores.

Stress, employment and academics wages in the education superior

Abstract

It is evident the necessity to carry out research in the academic organizations so to know the levels of academic stress; because if this are high, it can cause individual and group dysfunctions. For the above mentioned, is unavoidable the analysis of the employment support that the human resources of the Superior Education Organizations (SOE) receive, as well as the level of their job satisfaction and salary, considering their personal characteristics; this can be achieved knowing their stress levels and the support in areas such as: personal, labor-organizational and social-situational. The analysis may allow us to be under conditions of evaluating processes more consciously and formulating organizational recommendations which entail the possibility to generate a better quality of life for its staff, this will be reflected in the increase of the individual production in the main functions of the SOE: teaching, research and extension as well as diffusion of knowledge and art.

Words key: Labor stress, job satisfaction, salary satisfaction, university academics, professors.

* Jefe de la División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Facultad de Estudios Superiores Aragón de la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor de Carrera Titular "C" en el mismo campus.

Introducción

Las universidades son la inteligencia de los países y la información es su primer paso, máxime cuando hoy asistimos a una revolución de la tecnología de la información y las comunicaciones. La educación, además de ser el gran instrumento para generar y para transmitir el conocimiento, es el mecanismo para discernir qué hacemos con este saber, cómo lo empleamos en nuestra vida personal, laboral y social en el plano de las grandes decisiones.

Ya desde hace más de una década Abdolreza Rashnavady (1997) advertía sobre los desafíos que ponen en riesgo el futuro de las nuevas generaciones debido a la rapidez con que se presentan los profundos cambios sociales, políticos y económicos. Las revoluciones tecnológicas de las últimas décadas han creado nuevas necesidades para el hombre y, de la misma manera, están cambiando la naturaleza del trabajo y de los empleos en casi todos los campos de la actividad humana. El reto de este tiempo es entender el cambio y la pauta a seguir en un contexto de inusitadas transformaciones, lo cual hace necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades para poder comprender y enfrentar las contradicciones de nuestros tiempos.

Asimismo se debe tener en cuenta que durante los últimos años se han generado cambios significativos en casi todas las sociedades lo cual ha facilitado la globalización. Esta última, a su vez, ha generado innumerables beneficios para el quehacer del hombre, sin embargo, no todo se traduce en impactos positivos. Existen evidencias que reconocen los aspectos negativos de la globalización en los que están incluidos los referentes a los recursos humanos de las Organizaciones de Educación Superior (OES).

Franz J. Hinkelammert (2003) señala a la globalización como la responsable de haber desarrollado una fórmula que habla de “un nuevo modelo basado en el capital humano” en el que las OES son vistas como parte del proceso de producción en función de su rentabilidad. Este intelectual dice que las OES no pueden ser equiparadas con las organizaciones productivas convencionales y acentúa que los seres humanos no deben ser considerados como “capital humano”.

También, de acuerdo con Eduardo Ibarra (2003), se le atribuyen a la globalización los nuevos modelos de evaluación-formación-remuneración que constituyen una elevada presión al personal académico de las OES porque se les somete a las crecientes exigencias institucionales en condiciones de trabajo precarias, lo cual modifica la naturaleza y el sentido de su labor. A esto se le debe sumar que el personal académico de las OES no interviene en las decisiones de sus respectivas organizaciones, a pesar de ser pieza clave en la formación de los futuros profesionales que requieren sus países y, a pesar de

merecerlo, no participan directamente en el análisis de su propia práctica porque no son considerados como parte fundamental en los diferentes tipos de evaluación que se han puesto en marcha en las universidades (Carlos Flores, 2003).

Al respecto, Don Houston, Luana Meyer y Shelley Paewai (2006) señalan que el personal académico de las universidades realiza un complejo trabajo en un ambiente cada vez más exigente, y que el debate actual que ubica a las universidades como una “sociedad de conocimiento” no se ha reflejado en una apropiada carga de trabajo del profesorado, dadas las crecientes expectativas de resultados medibles, atención a un gran número de alumnos y el cumplimiento de todas sus responsabilidades.

En este contexto, las condiciones laborales en las OES, según Luís Porter (2003), elimina de sus académicos la identidad y la vocación, produciendo en ellos esquizofrenia, manías, autocomplacencias y depresiones. En el mismo sentido, María de la Luz Arriaga (2003) especifica que estas condiciones son el resultado de problemas de recursos escasos y considera que se debe evaluar el impacto de los programas de productividad (procesos de evaluación para la obtención de estímulos económicos) sobre el proceso educativo, las relaciones laborales y la salud de los académicos.

A pesar de lo anterior, se debe considerar la opinión de Immanuel Wallerstein (2004) en la que afirma que el equilibrio sólo existe como excepción, ya que es el caos la ruta de la creación, y que los conflictos en las OES son consecuencia directa de una organización dinámica porque el producto último de la ciencia no es la simplicidad sino la explicación de la complejidad. Boaventura de Sousa (2004) refuerza esta tesis al señalar que el papel de las universidades debe ser canalizado a la mejora continua y, así, sustituir sus símbolos ante la sociedad.

Estrés, empleo y salario de los académicos de la educación superior

De acuerdo con Gutiérrez, Contreras e Ito (2003), en los años recientes la psicología y la psicología social en particular, se han integrado de una manera franca y efectiva al estudio de los problemas de salud de poblaciones diversas, e inclusive se ha constituido una ciencia frontera llamada Psicología Social de la Salud. Si consideramos que las condiciones psicosociales determinan los estados de salud de una población, su enfoque es efectivo para asegurar estos estados en la población, pues es un enfoque centrado no en la cura, sino en la prevención, y no en el individuo, sino en grupos de individuos.

Esta óptica se evidenció como necesaria en virtud del gran número de problemas sociales particularmente complejos que en los últimos años las

sociedades occidentales han manifestado en su vida cotidiana y que la psicología social incluye como parte de su campo de acción. En México se viven estos problemas, aunque algunos se han potenciado debido a los problemas asociados con el desarrollo del país, por ejemplo, la pobreza extrema, la corrupción, la insalubridad y las poblaciones marginadas, entre otros.

Tanto el diagnóstico como la intervención y prevención de estos problemas requieren de la participación conjunta de diversos profesionales interesados en los mismos. Se requiere de una aproximación pluridisciplinaria para atacarlos y prevenirlos. Esto implica entender modos y esquemas de pensamiento de las distintas ciencias y, así, asegurar altos y dignos niveles de vida a los ciudadanos.

Ruble, Constanzo y Oliveri (1992) postulan que aunque la psicología social explícitamente no está involucrada en aplicaciones prácticas, sus teorías, técnicas y métodos subyacen a los problemas sociales más terribles de esta época (conflictos interpersonales, autoestima, estigmatización, racismo, terrorismo, productividad, desigualdad social, suicidio en niños y adolescentes, divorcio, pobreza, desórdenes de ansiedad, alcoholismo, drogadicción y depresión, entre otros).

Por otra parte, Pettigrew (1988) postula que lo que hace crucial la importancia de la psicología social en la solución de problemas de salud mental es su nivel de análisis. Por ejemplo, la sociología contribuye de una manera decisiva al mostrar qué condiciones ambientales (tensión en el trabajo, ambiente familiar o crisis del desarrollo) están más relacionadas con las expresiones de salud mental, mientras la psicología social se ubica en el cuándo y cómo esas condiciones ocurren, es decir, esta disciplina analiza los procesos que mediatizan los efectos del ambiente social en respuestas de adaptación, tales como la autoestima, que se considera que está íntimamente ligada a la salud mental.

La psicología social entonces, busca manipular variables situacionales y esto le permite acercarse de una manera no intrusiva a los individuos, porque es evidente que es mucho más fácil y ético modificar o cambiar ambientes que cambiar a los individuos (Pettigrew 1988). Esta intervención se realiza ya sea alterando las condiciones de la situación actual o bien alterando la percepción o construcción del individuo al respecto.

Dado que la materia de estudio de la investigación en psicología social está enfocada a la interfaz de los individuos con la sociedad, implica que sus estudios deban ser transdisciplinarios para explorar las relaciones e interrelaciones entre los procesos sociales, psicológicos y biológicos, además,

debe fomentar la investigación en procesos culturales y sociales que afectan la salud.

Estrés

Richard Lazarus (1986) sugirió que el estrés fuera visto como un concepto organizador utilizado para entender un amplio grupo de fenómenos de gran importancia en la adaptación humana y animal. Por tanto, no se considera al estrés como una variable, sino como una rúbrica de distintas variables y procesos. Ricardo Cuenca y Jessica O'Hara (2006) se refieren al estrés como un fenómeno emocional acompañado de cambios bioquímicos, fisiológicos y cognitivos que se producen como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos de las personas para afrontarlas. Sin embargo, mucha gente, para adaptarse, pasa por procesos cognitivos, acciones específicas y estilos de vida de forma rutinaria y automática, lo cual no significa para ellos que necesariamente se esté hablando de estrés, considerando al estrés como un concepto genérico.

Para Jesús Felipe Uribe (2009) hay hipótesis relacionadas: la biológica que dice que el estrés es normal, la médica que lo considera desfavorable y la psicológica que afirma que puede ser bueno o malo, en función de la manera como se procesa la recepción de los estímulos.

En particular, el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Por lo que entendemos que el estrés será aquella demanda física o psicológica fuera de lo habitual, que surge bajo presión, generada en un organismo y provocándole un estado ansioso. En la mayoría de los casos, el estrés aparece debido a las grandes demandas que se le imponen al organismo y, de acuerdo con José Ramón Torres (1992), para los individuos con conducta tipo "A" les aumenta la posibilidad de sufrir un paro cardíaco o la muerte prematura. De acuerdo con S. Fisher (2004), el estrés puede ser enfocado desde tres perspectivas:

- a) El estrés como variable dependiente, es decir, como respuesta. Los investigadores se han centrado en el estrés como respuesta a unos estímulos, como podrían serlo una situación o ambiente molestos, por ejemplo, los turnos laborales, entornos perjudiciales, entre otros. La reacción puede ser fisiológica, psicológica o conductual.
- b) El estrés como variable independiente, es decir, como estímulo. Esto se refiere al fenómeno externo del individuo, sin tener en cuenta las percepciones individuales o las experiencias. El estrés es así un agente ambiental.

- c) El estrés como variable interviniente, es decir, el enfoque interactivo. Este punto de vista subraya la importancia de modo en que los individuos perciben esas situaciones que se les imponen y su modo de reaccionar ante ellas, por tanto, refleja una “falta de cohesión” entre el individuo y su entorno, sus antecedentes y estímulos. Es un enfoque del tipo estímulo-respuesta.

Al estudiar el estrés se debe tener en cuenta al elemento denominado "estresor o situación estresante" para referirse al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés. De acuerdo con D. Cotton (1990), los estresores pueden ser de tres tipos (aunque no es posible separar completamente estos estresores ya que, habitualmente, coexisten):

- a) Estresores físicos. Son condiciones que nos afectan primordialmente en nuestro cuerpo tales como los cambios extremos de temperatura, la contaminación ambiental, un choque eléctrico o el ejercicio prolongado.
- b) Estresores psíquicos. Son aquellas amenazas atribuibles a la reacción interna de la persona: pensamientos, sentimientos y preocupaciones acerca de las amenazas percibidas. Cotton concibe a estos estresores como subjetivos dado que la amenaza involucra la interpretación que hace la persona de un determinado suceso.
- c) Estresores psicosociales. Son los que provienen de las relaciones sociales generalmente por aislamiento o excesivo contacto (como ocurre en condiciones de hacinamiento).

Estrés laboral

En general, el estrés organizacional es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas (Karasek, 1981). El concepto de estrés laboral, según aparece en los documentos divulgativos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, desde una perspectiva integradora se define como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Asimismo, el estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

Para explicar el estrés laboral, señala Uribe (2009), debe entenderse que éste es un fenómeno natural en todo organismo. Es la respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos y, en ese sentido, puede ser positiva o negativa. En la primera situación, hace responder de manera asertiva a

estímulos que sorprenden, como estar alerta en caso de un temblor; en cambio, el efecto nocivo causa daños biológicos y frustra cualquier actividad de respuesta. Concretamente, el laboral tiene que ver con la estimulación dentro de un sistema de trabajo.

Un trabajador activo, que siempre busca innovaciones, laboralmente es eficiente, aunque también está expuesto en mayor medida a situaciones de estrés. Por su iniciativa y la toma de riesgos, el organismo responde a tensiones y ello puede derivar en enfermedades cardiovasculares y emocionales.

Pese al panorama, en la Ley Federal del Trabajo de México no hay ninguna clasificación de enfermedad laboral derivada del estrés; de hecho, la única de tipo psíquico que se reconoce legalmente es la neurosis, no así la hipertensión, los infartos, la úlcera gástrica, las alteraciones del sueño y la dermatitis. La falta de atención puede ser grave si se considera que ese padecimiento es discapacitante y puede originar depresión profunda, incluso suicidio. Este panorama ocasiona que, aunque el empleado se ve preso de la ansiedad, evitará la incapacidad, pues los malestares derivados del estrés no son considerados como enfermedades, así que no se retribuirían los días inactivos como riesgo laboral.

Los estímulos generadores de estrés se consideran generalmente como acontecimientos con los que tropieza el sujeto. Richard Lazarus (1986) habla de tres tipos de acontecimientos que generan estrés: a) cambios mayores referentes a cataclismos y afectan a un gran número de personas; b) cambios mayores que afectan sólo a una persona o a unas pocas; c) ajetreos diarios. Dicho en otras palabras, el estrés laboral, puede ser definido como una respuesta que causa una serie de reacciones fisiológicas, cognitivas y psicomotoras. Que van a estar relacionadas con una serie de circunstancias que la persona vaya viviendo a lo largo de su vida.

La Organización Mundial de la Salud ha determinado que los tres criterios esenciales de salud mental de un individuo son: a) el conocimiento y aceptación de sí mismo; b) la correcta percepción del ambiente, y c) la aptitud para la integración, que le permita hacer frente a las necesidades y dificultades de la existencia, tanto en periodo de crisis como ante los continuos esfuerzos de adaptación que exige la vida cotidiana (J. L. González de Rivera y Revuelta, 1993). En este sentido varios estudios han mostrado que el desempeño de una persona, sujeta a tensión o presión, aumenta hasta un cierto punto para luego decaer si la presión lo sobrepasa. La figura 1 es un intento de representación gráfica del estrés *vs* productividad. En ella, se observa que el rendimiento personal está relacionado directamente con el estrés: a mayor estrés, mayor productividad. Sin embargo, existe un punto de ruptura en esta secuencia en el

cual, si se sigue aumentando el estrés a niveles muy altos, el rendimiento individual disminuye.

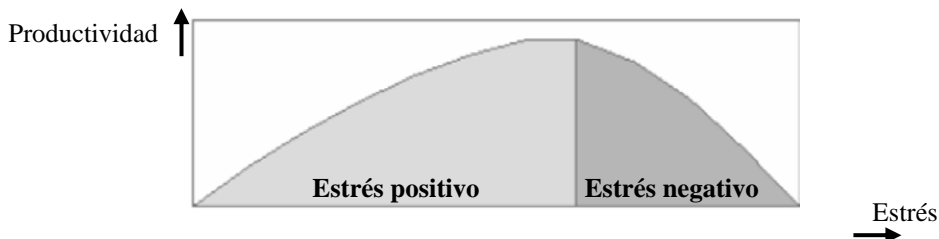


Figura 1.- Curva Estrés-Productividad

Vale la opinión del doctor José Ramón Torres S.¹ cuando hace la analogía entre el estrés y las cuerdas de un violín: “cuando las cuerdas están demasiado flojas el violín no podrá ser usado para producir una bella melodía, cuando se tensan demasiado las cuerdas, se corre el riesgo de romperlas, por lo tanto, las cuerdas deben ser tensadas en un nivel adecuado”. Haciendo una extensión de esta analogía, también se puede afirmar que la tensión adecuada varía en función del instrumento y de la persona que hará cierto tipo de música.

Estrés en los académicos

Según Chris Kyriacou (2003), el estrés del profesor se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos.

Durante los últimos años se ha prestado una considerable atención a la incidencia del estrés en los docentes, en especial en la prensa, los sindicatos de los maestros y los universitarios (Phillips y Lee, 1980). A través de estos medios se informa que los docentes padecen estrés debido al trabajo que hacen en casa, al comportamiento de los alumnos, la falta de vías promocionales, las condiciones laborales insatisfactorias, la mala relación con los colegas, alumnos y administradores y muchos otros problemas.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Docente, define al estrés docente como “síndrome de respuestas de efectos negativos” (como enojo y depresión), generalmente acompañados de cambios fisiológicos (como ritmo cardíaco acelerado), consecuencia de algunos aspectos de la tarea del educador.

¹ Profesor titular de la Universidad Nacional Autónoma de México

Se considera al estrés docente una enfermedad profesional por ser uno de los problemas que afectan cada vez más a los educadores en su medio laboral. El estrés laboral, como estado subjetivo, podría también distinguirse de sus potenciales consecuencias, tales como una pobre salud mental y física o un rendimiento laboral bajo (Buendía y Ramos, 2001).

En general, Milstein y Golaszwki (1985) han investigado en profundidad la asociación entre los diversos orígenes del estrés ocupacional y sus consiguientes manifestaciones. Los individuos incapaces de enfrentarse con efectividad a las exigencias ambientales empiezan a evidenciar pronto manifestaciones de estrés. Dependiendo de la naturaleza de éste y diversas variables intermediarias, las consecuencias del estrés pueden revelarse en tres tipos de manifestaciones:

- a) Manifestaciones emocionales: Sentimientos de ansiedad indefinida, insatisfacción, depresión, temor y frustración, baja autoestima, elementos cuyo posible resultado extremo sería el agotamiento total.
- b) Manifestaciones conductuales: Problemas de conducta, tales como desequilibrios alimenticios, consumo excesivo de tabaco y alcohol o medicamentos, violencia o insomnio, más otros posibles síntomas de renuencia (como al ausentismo y el abandono de la profesión).
- c) Manifestaciones fisiológicas: Dolencias cardíacas, enfermedades psicosomáticas, fatiga y bajas reservas de energía.

Fimian y Santoro (1981) afirman que las manifestaciones emocionales suelen ser las precursoras de las manifestaciones conductuales y fisiológicas del estrés en los docentes y, por tanto, no se tendrían que considerar que la naturaleza de éstas sean aisladas. Por otra parte, Cheryl Travers y Cary Cooper (1997) conciben que si algún aspecto de la vida es alterado, éste desencadena efectos sobre el resto. Así, se da una interacción entre los efectos cognitivos, conductuales, subjetivos, fisiológicos, organizacionales y sobre la salud. La manifestación de cualquiera, altera a todas. Señalan que existen estresantes potenciales que se dan en la vida del maestro, fuera del campo laboral, y que afectan en su conducta en el trabajo. Éstas deben ser consideradas a la hora de evaluar las causas y el impacto del estrés. Las cosas que ocurren en casa, por ejemplo, pueden ser la causa o el efecto del estrés.

En el mismo sentido, Buendía y Ramos (2001) reafirman que las diferencias individuales juegan un papel principal al influir en el modo en que los individuos perciben, interpretan y responden al estrés en el trabajo y otros aspectos del entorno laboral potencialmente estresantes. Las variables

implicadas incluyen factores demográficos, experiencia de trabajos previos, preferencias y expectativas del trabajo, rasgos de personalidad, estilos de afrontamiento, actitudes y creencias, conductas relacionadas con la salud, aptitudes y habilidades.

En el caso de los docentes, las mayores presiones derivadas de la relación hogar-trabajo son las generadas por las parejas con “doble carrera” y por las relaciones entre trabajo y familia. Así, las familias en las que ambos integrantes de la pareja desarrollan carreras profesionales, mientras siguen manteniendo una relación familiar, manifiestan mayores niveles de estrés. Leonard Pearlin y Turner (1987), al tratar la relación entre trabajo y familia, señalan que las tensiones originadas en la familia tienen cuatro causas posibles:

- a) La presión o sobrecarga laboral (debida a las labores del hogar).
- b) Los conflictos interpersonales (entre matrimonios y entre padres/madres e hijos).
- c) El cautiverio que supone un rol (cuando deben desempeñar uno, pero preferían otro).
- d) La reestructuración de los roles a través del tiempo.

Los estudios de Robert Cooke y Denise Rousseau (1984) revelaron, sin embargo, que aunque las exigencias de la familia chocaban con las del trabajo, la familia también ofrecía por otro lado confort y respaldo al maestro. Por tanto, esto les permitía superar algunos de los efectos más dañinos sobre la salud que suelen ir asociados con el estrés (dolores de cabeza e insomnio) mejor que los docentes que seguían solteros.

Friedman Steward y Jeffrey Greenhaus (2001), identificaron las siguientes categorías de estresores: los estresores que surgen en áreas no laborales de la vida, por ejemplo, los problemas conyugales, y los estresores derivados de la interacción trabajo-familia, por ejemplo, los conflictos de tiempo entre responsabilidades laborales y las familiares. En particular, las principales causas de estrés laboral de los académicos son: las condiciones de trabajo, los conflictos que se puedan generar, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización.

Joel Ortega (1999) señala los siguientes ejemplos de situaciones que generan estrés en el trabajo: Las crecientes demandas de tiempo, estímulos que alertan de situaciones indeseadas, desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades individuales, trabajo de alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, funciones contradictorias, creatividad e iniciativa restringidas, exigencia de

decisiones complejas, cambios tecnológicos intempestivos, ausencia de plan de vida laboral, amenaza de demandas laborales, liderazgo inadecuado, mala utilización de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, falta de control sobre sus actividades y los resultados, motivación deficiente, falta de capacitación y desarrollo del personal, carencia de reconocimiento, ausencia de incentivos, remuneración no equitativa, promociones laborales aleatorias, prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático, planeación deficiente, supervisión disciplinaria, cargas de trabajo excesivas, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, actividades laborales múltiples, rutinas de trabajo obsesivo, competencia excesiva, desleal o destructiva, trabajo monótono o rutinario, poca satisfacción laboral, condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico restringido, ambiente laboral conflictivo, trabajo no solidario, menosprecio o desprecio al trabajador, sobrecarga de tareas, alumnos con bajo nivel de motivación, ausencia de reconocimiento social, nuevas tecnologías, escasas posibilidades de capacitación, organización de las actividades del docente y escasez de recursos.

A pesar de lo anterior, se debe reconocer que las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un papel crítico en el desarrollo profesional del docente. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal.

Efectos sobre la salud

Ivancevich y Matteson (1985) advierten que el impacto de los estresores (eventos externos o condiciones que afectan la estabilidad del organismo) sobre el individuo en condición laboral varía en sus consecuencias, y sus expresiones pueden ir desde disfunciones fisiológicas y psicológicas, hasta conductuales. La salud mental deficiente, está directamente relacionada con las condiciones laborales desagradables y la necesidad de trabajar contra reloj. Dunham (1976) identificó a la frustración y la ansiedad como los dos tipos de malestares más comunes. La frustración que está relacionada con los síntomas fisiológicos de dolores de cabeza, alteraciones del sueño, disfunciones gástricas, hipertensión, erupciones alérgicas y depresión en los casos más graves y la ansiedad que está relacionada con la falta de confianza, sentimientos de incapacidad, pensamientos confusos y, a veces, pánico. Tras un periodo largo, el resultado puede ser una crisis nerviosa.

El problema del estrés (Uribe 2009) es que sigue una espiral viciosa, pues puede generar otros problemas, como infartos, diabetes, hipertensión, insomnio y trastornos sexuales. Señala que el trabajador puede estar expuesto a un estrés crónico o agudo, catalogado como grave, permanente y de todos los días, hasta la jubilación. Al principio, se habitúa y lo controla, pero conforme se repite, puede ocasionar daños a la salud e incluso la muerte.

Stephen Williams y Lesley Cooper (2004) mencionan que en diferentes estudios se ha puesto de manifiesto que la duración de un hecho estresante juega un papel crítico en la determinación de sus posibles consecuencias distinguiendo tres categorías de situaciones de estrés:

- a) Situaciones breves de estrés: hechos estresantes que duran desde segundos a escasas horas y a los que nos sometemos todos los días. No tienen consecuencia.
- b) Situaciones moderadas de estrés: desde varias horas a algunos días. Diversos estudios han demostrado que existe una relación temporal entre situaciones moderadas de estrés y ataques cardiacos, en hombres predispuestos a dificultades coronarias.
- c) Situaciones graves o crónicas de estrés: semanas, meses incluso años. Aunque no se tiene la certeza total de que conduzcan inevitablemente a resultados negativos sobre la salud.

Evaluación de los niveles de estrés

Gutiérrez, Contreras e Ito (2003) diseñaron un instrumento denominado SWS-Survey de salud mental, estrés y trabajo, como una respuesta a una doble demanda, por un lado, a la necesidad percibida por los profesionales de la salud mental por la ausencia de un instrumento válido y confiable que evaluara efectivamente los niveles de estrés y salud mental de la población productiva de los países en vías de desarrollo y, por otro lado, a la demanda planteada, por la Organización Mundial de la Salud en 1985, a los especialistas de la salud mental y emocional, de contar con mediciones que pudieran ser aplicables en países del tercer mundo.

Partieron de una situación percibida como delicada: en los países en vías de desarrollo se consume una psicología importada. En general, la mayoría de los estudios en esta área del conocimiento han sido hechos con la mentalidad y los parámetros de países industrializados lo que, en estricto sentido, no permite extrapolar sus resultados a contextos sociales y psicológicos diferentes. Los instrumentos diseñados para las características específicas de otras culturas se han utilizado irrestrictamente en países de América y el Caribe, de Asia y de África y no

siempre se han observado niveles aceptables de decoro científico, profesional y ético.

El SWS-Survey, es un instrumento diseñado para uso generalizado en países del aún llamado Tercer Mundo (aunque su aplicación se ha extendido inclusive a países desarrollados como son Australia, Austria, Bélgica y Estados Unidos), ha demostrado que es sensible a las variaciones culturales y puede ser utilizado como una medida estandarizada independiente de salud mental, así como para evaluar el nivel de estrés de los trabajadores. Esta característica, que permitirá alcanzar una mayor calidad en el diagnóstico y, por lo tanto, una mejor aproximación al problema en esas poblaciones, fue la idea motriz para ampliar la utilización del instrumento, logrando resultados concretos y nuevos desarrollos de investigación.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la tarea asumida por los autores fue revisar exhaustivamente las escalas más relevantes que existían para la evaluación de sus constructos (de salud mental y estrés) en ámbitos clínicos, organizacionales, educativos y sociales. La revisión a las diferentes escalas internacionales les permitió tener una primera aproximación a los constructos desde una perspectiva psicosocial, donde los niveles de estrés se consideran independientes y no necesariamente asociados a niveles deficitarios de la salud mental de las poblaciones estudiadas. En consecuencia, se posibilitó la obtención de evaluaciones separadas de estresores (variables negativas) y de apoyos (variables positivas) en las áreas que contribuyen a las condiciones generales de la vida: personal, laboral-organizacional y social-situacional.

El resultado que obtuvieron fue una selección de reactivos que de manera lógica- intuitiva correspondía al modelo teórico desarrollado por Ostermann (1989). En los casos que no encontraron elementos conceptualmente sólidos, procedieron a construir reactivos para cubrir el constructo en cuestión, posteriormente trabajaron en las propiedades psicométricas de los mismos.

La estructura del SWS-Survey considera los conceptos circunscritos en el modelo de Ostermann (figura 2) y maneja puntajes dentro de parámetros de normalidad cultural. Parte de la premisa de que en cualquier punto de la vida de un individuo, el nivel de tolerancia al estrés en el trabajo no sólo se ve determinado por los estresores que ocurren en el mismo, sino también por la intensificación de estresores experimentados en las áreas social y personal.

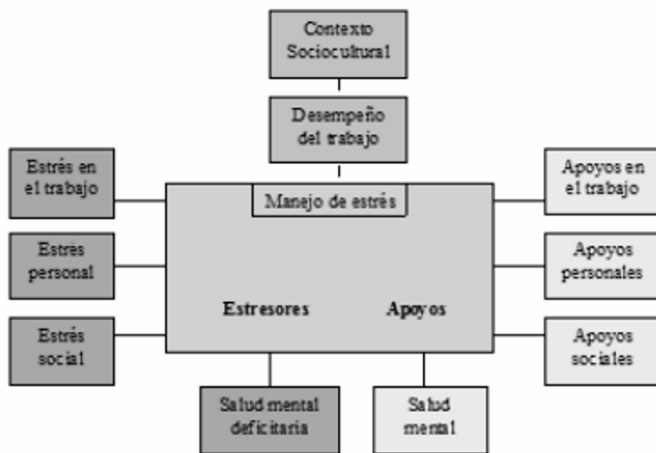


Figura 2.- Modelo SWS

Es necesario insistir en que estos estresores se ven neutralizados por medio de los apoyos que se encuentran en las mismas tres áreas (figura 3). Sobre la cuestión, los autores demostraron que los diversos factores de estrés se relacionan de manera importante, inversa y negativa con los factores de apoyo.

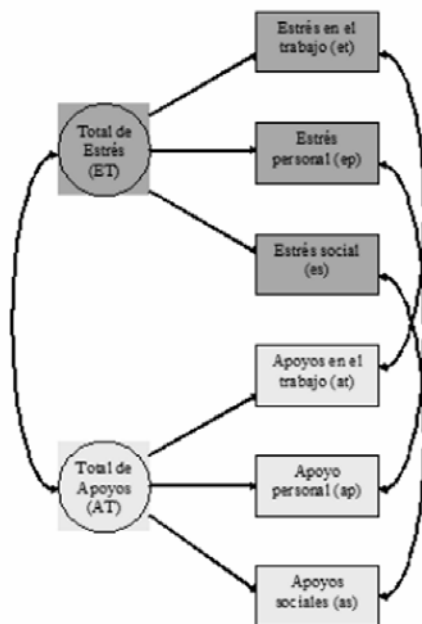


Figura 3.- Relación entre estresores y apoyos

El SWS-Survey está enmarcado dentro de una línea de investigación internacional auspiciada por la Federación Mundial de Salud Mental. Se organizaron equipos de trabajo en universidades e institutos de investigación de diversos países para traducir y validar el instrumento en el idioma local y para la cultura de cada uno. Ya se cuenta con una versión validada en 22 culturas distintas.

Así, aunque existen otros instrumentos que miden constructos relacionados con la salud mental, el SWS se distingue por incorporar tanto elementos negativos como positivos a partir de entender la salud no sólo como la ausencia de enfermedad, sino como la presencia de satisfacción, bienestar y autorrealización, y al estrés y al apoyo como efectos interdependientes en las esferas social, personal y laboral. Por ello, es importante contar con una evaluación general que no esté dirigida únicamente a diagnosticar áreas de franca patología, sino con la que intente recuperar indicadores diversos de los diferentes enfoques teóricos sobre salud mental, así como relativos a los estresores y apoyos.

Costo del estrés

Casi todos sabemos qué se quiere decir cuando se habla de estrés. Es algo generalizado en la vida moderna. La mayoría de las personas están expuestas diariamente a presiones tanto en el trabajo como fuera de él, y están acostumbradas a hacer frente a cantidades moderadas del mismo sin sufrir graves efectos. Incluso, algunas personas son más productivas y dinámicas cuando trabajan en situaciones de estrés. En efecto, hay factores de tensión positivos que pueden originar bienestar y estimular la creatividad. Sin embargo, si el estrés es intenso y continuo, si las presiones se acumulan, entonces puede originar enfermedades físicas y trastornos psicológicos. Numerosos estudios confirman que el problema se ha intensificado progresivamente en todas partes, tanto en el mundo desarrollado como en los países en desarrollo.

El estrés ha pasado a ser una cuestión importante en el ámbito de la salud y la seguridad en todas las ocupaciones y en las empresas de todo tamaño, tanto en el sector público como privado. Lo comprobado por reconocidos organismos de investigación nacionales e internacionales, muestra que ya no se puede hacer caso omiso del estrés en el trabajo porque puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel. Puede aparecer en cualquier sector u organización de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales.

El estrés puede causar enfermedades y sufrimiento a las personas, tanto en su trabajo como en el hogar. Puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los

trastornos músculo-esqueléticos. Además, afecta de forma importante a los resultados de las organizaciones.

Como ya se ha mencionado, en Europa, el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad. Casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él, y los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. Ello representa un enorme costo tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos.

Se debe señalar que el estrés es el segundo problema de salud más común en el trabajo y afecta a 22% de los trabajadores de la Unión Europea, y es probable que aumente el número de personas que sufren dolencias relacionadas con el estrés provocadas o agravadas por el trabajo. El mundo del trabajo, en constante evolución, impone cada vez mayores demandas a los trabajadores debido a la racionalización y la externalización, la creciente necesidad de flexibilidad de las funciones y cualificaciones, el aumento de los contratos temporales, la creciente inseguridad en el trabajo y la intensificación de éste (que supone una mayor carga de trabajo y más presión), y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

La reducción del estrés laboral y los riesgos psicosociales no son sólo una obligación moral, sino también un imperativo legal. Para Juan José Sánchez-Sosa, Alcazar Manzanera y Angélica Riveros (2005) la atención de los padecimientos, como ansiedad y depresión deben ser considerados como parte integral de la salud de los pacientes y no conviene seguir considerándose, en los centros de salud, a la atención psicológica como un lujo prescindible. Justifican asimismo la reducción del estrés sólidos argumentos económicos. Algunos estudios recientes señalan que alrededor de 40 millones de trabajadores de la Unión Europea padecen este problema que cuesta a los Estados miembros unos 20,000 millones de euros al año².

Según Anne Marie Mureau,³ directora del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, el tercer estudio europeo sobre las condiciones de trabajo que llevó a cabo la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, cuya sede está en Dublín, el trabajo es la principal causa de estrés de más de la tercera parte de los empleados de Europa. Señala que en Japón, la tasa de trabajadores que sufre de distintas formas de

² Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Puede consultarse en: <http://osha.europa.eu/es/press/press-releases-es/021010.xml/?searchterm=estrés> España, 2008.

³ Mureau, Anne M. *Cuando la negociación colectiva se ocupa del estrés laboral*. Puede consultarse en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/126/mureau.pdf> Reino Unido, 2002.

ansiedad o estrés en su vida laboral aumentó del 53 por ciento en 1982 al 63 por ciento en 1997 y las muertes por exceso de trabajo siguen constituyendo un problema grave. La tendencia está destinada a acentuarse puesto que las empresas adoptan nuevas políticas de gestión de personal debido a la recesión o para reforzar su competitividad. Cabe también señalar que últimamente el suicidio como resultado del trabajo en exceso ha pasado a tener una nueva dimensión; en Japón ya ha sido objeto de una decisión judicial.⁴

Anne Mureau refiere estudios en los que se subraya el hecho de que los costos del estrés para la sociedad aumentan continuamente y que, en lo que concierne a las empresas, el costo del estrés contiene una diversidad de facetas. Puede reflejarse en ausentismo, mayores costos médicos y mayor rotación de personal, con el costo vinculado a la contratación y capacitación de nuevos empleados. También puede manifestarse en una disminución de la productividad y la eficiencia.

Refiere los cálculos hechos por Volvo Trucks en los que señalan que un trabajador no manual que sufre de fatiga cuesta a la empresa un millón de coronas suecas (95,400 dólares estadounidenses) y un ejecutivo más de cuatro millones de coronas suecas (381,500 estadounidenses). Este factor de costos debería, por sí mismo, ser una buena razón para que los gobiernos y los empleadores tomaran medidas efectivas para mejorar la situación. También muestra los siguientes resultados de un informe de la Organización Internacional del Trabajo⁵ sobre los costos del estrés vinculado al trabajo:

- a) En el Reino Unido se ha sugerido que anualmente se pierden más de 40 millones de días de trabajo debido a trastornos vinculados al estrés. Según una de las estimaciones, el estrés costaría a la industria británica entre el 2 y el 3 por ciento del producto interno bruto anual.
- b) En Australia, el viceministro federal de Relaciones Laborales estimó el costo del estrés en el trabajo en alrededor de 30 millones de dólares australianos en 1994 (30 millones de dólares estadounidenses). En 1998/99 se pagaron 55 millones de dólares australianos por causa del estrés.

⁴ En marzo de 2000, el Tribunal Supremo dictaminó por primera vez que una empresa tenía la responsabilidad jurídica del suicidio de un empleado, derivado de una depresión originada por el exceso de trabajo. Extraído de: Karojisatu – Suicide as a result of overwork, Boletín sindical japonés, 1 de noviembre de 2000

⁵ Organización Internacional del Trabajo y la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM). Trabajo Seguro. En el caso de Suiza, cifras de la Secretaría de Asuntos Económicos.

- c) En los Estados Unidos, más de la mitad de los 550 millones de días de trabajo que se pierden anualmente por ausentismo están vinculados al estrés.
- d) En Suiza, los costos directos del estrés ascendieron a alrededor de 4,200 millones de francos suizos (2.600 millones de dólares estadounidenses) en 2000.

En México, se estima que en cualquier ambiente de trabajo al menos 30 por ciento de los empleados presenta el síndrome Burnout o estrés laboral, y de éstos, los más proclives son los hombres y la población joven (Uribe 2009). Para Tania Moreno⁶ citando a Mateo Cuadras, director general de Bumeran, el 20% de los mexicanos padece estrés laboral, que es ocasionado principalmente por la excesiva carga de trabajo, la indefinición de roles y un mal clima laboral. Esta cifra es idéntica a la que hace referencia Dunia De Martini Romero en entrevista publicada en el periódico *El Universal*.⁷ Menciona que el agotamiento, insatisfacción, irritabilidad, agobio, apatía, baja autoestima e inproductividad laboral son síntomas del síndrome de Burnout o del "trabajador quemado", que causa afecciones físicas y psicológicas, mismas que detonan en personas sometidas a estrés laboral, y –como ya se mencionó anteriormente pero no está por demás insistir en ello– se presenta por etapas: en la primera, hay desmotivación y tensión; en la segunda, bajo rendimiento, ausentismo en el trabajo, ansiedad, dolor de cabeza, tensión muscular y dermatitis y, en la tercera, se pueden desencadenar depresión, dolores lumbares, gastritis, colitis, hipertensión arterial y diabetes.

José Ramón Torres (1992), estudiando el estilo de dirección y la conducta tipo “A” en directivos mexicanos, demostró que 55% de quienes participaron en su estudio presentaron conducta tipo “A” que está asociada a la ansiedad como rasgo y como estado. Este resultado es consistente con las características de impaciencia, prisa crónica y agresividad presente en la personalidad de este tipo de sujetos. De Martini también afirmó que un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera este padecimiento como una de las principales causas de ausentismo e incapacidad laboral y relaciona los trabajos (insistimos) de piloto aviador, las labores en la industria de la construcción, profesiones como la de periodista, dentista, médico, profesor, puestos directivos, quehaceres de obreros, mineros, policía y contadores, como las más estresantes.

⁶ Moreno, Tania. "Estrés laboral afecta a 20% de mexicanos". *CNN Expansión.com*. Puede consultarse en: <http://www.cnnexpansion.com/midiner/2008/05/23/estres-laboral-afecta-a-20-de-mexicanos> 2008.

⁷ *El Universal*. "Afecta estrés laboral a 20% de los trabajadores: IMSS". Reportaje publicado el 29 de enero de 2008, México.

Por su parte, Joel Ortega Villalobos, coordinador de Programas Médicos de la Coordinación de Salud en el Trabajo del IMSS, en la misma entrevista, comentó que los trabajos con una fuerte carga de estrés se caracterizan por: demanda excesiva, insatisfacción de necesidades, horarios extensos, sobrecarga laboral, riesgo físico, trabajo a destajo, amenaza continua de perder el trabajo, y si el trabajador no aprende a dominar el factor estresante, compromete seriamente su salud. También manifestó que a este mal se le denomina "síndrome del trabajador quemado", debido a la fatiga a la que está sometido por el ambiente intenso, al grado de "consumirlo" emocionalmente por vivir en zozobra, además de convertirse en un círculo vicioso, ya que al desempeñar incorrectamente su labor acumula más problemas y preocupación y que otro factor determinante para estresarse son las instalaciones laborales porque con frecuencia se asocia al síndrome de Bernaut con el del "edificio enfermo", en el que las condiciones inadecuadas pueden ser contraproducentes para la salud.

Insatisfacción laboral y con el salario

Una de las manifestaciones conductuales más relevantes que tiene la experiencia del estrés laboral en el docente es que éste se encuentra poco satisfecho con su trabajo. Tellenbeck, Brenner y Lofgren (1983) sostienen la tesis de que la insatisfacción laboral está relacionada con factores tales como el sueldo, la estructura de la carrera, las oportunidades de promoción y el estatus ocupacional. Además, descubrieron que existe un elevado grado de insatisfacción con la docencia como carrera, a la cual atribuía decisivamente el factor de estrés.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1992) recalcan que las condiciones de satisfacción e insatisfacción laboral poseen orígenes distintos. Así, la satisfacción laboral estaría más relacionada con los aspectos intrínsecos relativos al contenido del trabajo. Y los factores de insatisfacción laboral están relacionados con el ambiente de trabajo o clima laboral.

Por su parte, Needle, Griffin y Svendsen (1981) descubrieron también que los docentes que admitían padecer elevados niveles de estrés laboral manifestaban una mayor insatisfacción con su trabajo. Más adelante, Chris Kyriacou (2003) demostró que la satisfacción laboral iba negativamente unida a los siguientes factores: mala estructura de la carrera, alumnos con conducta difícil, un sueldo inadecuado, una política disciplinaria deficiente, alumnos ruidosos, clases difíciles, intento de potenciar/sostener los estándares, exceso de trabajo, rumores como canal principal de información importante, uso de reconocimiento y las recompensas no económicas, oportunidades para ascensos y sueldos equiparables con el rendimiento.

Es importante reconocer que la satisfacción laboral puede ser un resultado del estrés como una causa o un mediador del mismo, de manera que desempeña un papel muy complejo dentro de la experiencia laboral. La satisfacción laboral es la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a la organización y de conseguir objetivos y logros profesionales.

Distintos autores han identificado las fuentes de satisfacción laboral. Payne y Furnham (1987) señalan las siguientes: intrínsecas (relacionadas con la utilización de las propias destrezas y experiencias, con la oportunidad para hacer lo que se sabe hacer o lo que le gusta y con la responsabilidad que se adquiere); número de horas de trabajo y distribución de las mismas en la jornada; retribución e incentivos económicos como el sueldo, otras pagas y las no económicas como el estatus social, la seguridad en el empleo y las posibilidades de formación; sociales (directamente relacionadas con las oportunidades de interacción con los compañeros) y las derivadas de la organización (comunicación interna, las oportunidades de participación y poder emitir opiniones que sean escuchadas y/o atendidas).

Herbert Heneman y Donald Schwab (1985) señalaron que la satisfacción con el trabajo es determinada por la correspondencia entre lo que se percibe en el ambiente de trabajo por medio de resultados (recompensas) y lo que uno exige del ambiente de trabajo, argumentan que existen cuatro dimensiones, relativamente independientes, de pagos para los trabajadores: nivel, beneficios, aumentos y estructura. El nivel de pago se refiere a la actual compensación directa (sueldo o salario), los aumentos pueden ser determinados por evaluaciones sobre el comportamiento (consideración de méritos) o como función de la experiencia (antigüedad), mientras que la estructura de pago debe ser determinada mediante la evaluación del trabajo. En el mismo sentido, Ricardo A. Varela (2003) señala que la administración de sueldos y salarios consiste en definir los criterios de valuación y establecer una clara jerarquía entre los puestos de una organización para que esta sea “equitativa” y racional en sus pagos, además debe ser competitiva, con el objeto de retener a su personal y mantener su posición.

En España, sin embargo, siete de cada diez trabajadores reduciría su sueldo por tener el trabajo de su vida⁸ que es prácticamente igual al porcentaje de respuestas positivas obtenido por la encuesta a nivel global (76,28%), para la que se entrevistó a 34,140 trabajadores de Europa, Estados Unidos y Canadá. Entre los más dispuestos a reducir su salario por el empleo de sus sueños

⁸ La información fue publicada por *Europa Press* el 26 de mayo de 2008 y puede ser consultada en <http://www.rrhhmagazine.com/inicio.asp?url=/noticias.asp?id=1558>, España 2008.

destacan los irlandeses, con 84% de respuestas afirmativas, seguidos de los trabajadores de Suiza, Italia, Estados Unidos (todos con un 82%), y los de Reino Unido y Canadá (ambos con un 81%). Por el contrario, los asalariados menos dispuestos a reducir su sueldo son los de Francia, Bélgica, Hungría y Polonia, quienes son, precisamente, algunos de los países con tasas de paro superiores a la media de la Unión Europea.

Los responsables del estudio han señalado que el trabajo ideal debe ser aquel que "se adapte a necesidades y aspiraciones que vayan más allá de un buen sueldo" tales como las funciones a desempeñar, el equipo humano e, incluso, la cercanía al domicilio. Asimismo, el estudio asegura que la "satisfacción laboral" es una de las claves para lograr una carrera profesional exitosa. Además, la compañía destaca la necesidad de que los trabajadores tengan un plan de carrera profesional "factible" y una formación específica para el puesto de trabajo que vayan a desempeñar, así como un equilibrio entre la vida laboral y personal, y una buena red de contactos.

Conclusiones

Se evidenció que la administración de recursos humanos se ha preocupado por un tema de suma importancia: el análisis del bienestar del personal académico de las OES y la consecuencia de éste en las mismas organizaciones. El balance inadecuado entre los niveles de estrés del personal académico y los apoyos laborales-organizacionales que reciben de las OES ha sido preocupación de muchos intelectuales y administradores porque deteriora la identidad y vocación de los profesores, y modifica con ello la naturaleza y el sentido de su labor. Las OES son lo que es su personal académico, en consecuencia, las disfunciones individuales impactan negativamente en el trabajo armónico de las asociaciones. En el peor de los casos, la generación y transmisión del conocimiento, misión de las OES, no tiene el efecto esperado en la producción, la economía y el desarrollo social, político y cultural de las naciones.

Los razonamientos para explicar la naturaleza de las organizaciones se han basado en analogías y metáforas (Yvan Allaire y Mihaela Fisirotu, 1992). Según la analogía biomórfica, las organizaciones son entidades cuya principal preocupación es la supervivencia; ellas tienen ciclos de vida, luchan contra problemas de salud y están sujetas a los procesos implacables de selección. La metáfora antropomórfica confiere a las organizaciones: personalidad, necesidades y carácter propio e incluso, funciones cognoscitivas típicamente humanas, sin embargo, la analogía predominante consiste en equiparar a las organizaciones con pequeñas sociedades.

Precisamente, la analogía que las analiza como sistemas sociales dotados de procesos de socialización, normas y estructuras sociales, ha sido de gran

utilidad para su estudio. La solución al problema fundamental consiste en involucrar a cada una de estas entidades sociales en los objetivos organizacionales, porque su éxito, o la ausencia de éste, dependen principalmente de los recursos humanos.

Dado que para alcanzar dichos objetivos con un máximo de eficiencia, sobre la base de acciones responsables y éticas, el cauce de las organizaciones es la adecuada administración de los recursos humanos. Esta área debe procurar hacer lo necesario para que las personas realicen lo que esté de su parte para alcanzar los objetivos de la organización.

No se debe olvidar que los objetivos de la administración de recursos humanos se dimensionan como corporativos, funcionales, sociales y personales. Esta última busca la armonía entre los objetivos de las personas y las organizacionales, procurando la satisfacción laboral para contar con personas posicionadas en sus tareas y que contribuyen al éxito de la organización en lo que a él respecta. Desde la perspectiva de José Ramón Torres (1992), ser administrador implica la obligación de lograr los objetivos con la participación de otras personas y, agrega, que el comportamiento personal del administrador tiene mucho que ver con los resultados que logre, pues la colaboración de las personas no es gratuita.

Lo anterior no es algo sencillo. Significa conocer y comprender tanto a la organización como a su personal. Debemos considerar en los seres humanos muchas de sus facultades, como la imaginación, la capacidad para tomar decisiones, las posibilidades para trabajar en equipo, el carácter, las actitudes y motivaciones, entre otras, lo que facilita la obtención de la misión individual y social a fin de incrementar su calidad de vida (Fernando Arias, 2005).

La dificultad estriba en que quienes toman decisiones, con frecuencia prestan mayor atención a los aspectos tangibles y técnicos (dinero, materias primas, infraestructura, misión, procedimientos, instructivos y políticas, entre otros) que a los intangibles (recursos humanos: conocimientos, habilidades, salud, motivación y compromiso, entre otros).

Se deberían jerarquizar las prioridades de los aspectos intangibles de las organizaciones. No obstante, se ha dado poca atención a las personas en lo referente a enfermedades del tipo psicossomático u otros padecimientos relevantes, para su práctica y desarrollo profesional, como la tensión, nerviosismo, cansancio o sufrimiento, que experimentan los seres humanos que integran las organizaciones.

Fuentes de consulta

- Allaire, Yvan y Mihaela Fisirotu. “Teorías sobre la cultura organizacional”. En Abravanel, Allaire, Fisirotu, Hobbs, Poupard y Simard, Cultura Organizacional. Aspectos Teóricos, Prácticos y Metodológicos. Colombia. Fondo Editorial Legis. 1992.
- Arias Galicia, L. F., El compromiso personal hacia la organización: algunos antecedentes y consecuencias en México y Perú. Tesis de Doctorado, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, México. UNAM. 2005.
- Arriaga, M., “Privatización de la educación en México. Educación Superior: Cifras y Hechos”. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. México. UNAM, Año 3, No. 14-15, mayo-agosto, (2003). pp. 11-12.
- Buendía, J. Y Ramos, F. Empleo, estrés y salud. Madrid, España. Editorial Pirámide. 2001.
- Cooke, R. and Rousseau, D. “Stress and strain from family roles and work role expectations”. Journal of Applied Psychology. 1984. 69: 252-260.
- Cotton, D. Desgaste físico en el trabajo, el síndrome de quemarse. Madrid. Editorial Pirámide. 1990.
- Cuenca, R. y O’Hara, J. El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana. Ministerio de Educación, Programa de Educación Básica de la Cooperación Alemana al Desarrollo, Perú. Tarea Asociación Gráfica Educativa. 2006.
- De Sousa, B. “Tesis para una universidad pautada por la ciencia postmoderna”. Educación Superior: Cifras y Hechos. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, enero-febrero, (2004). No. 18, pp. 3-6.
- Dunham, J. Stress Situations and Responses: Stress in Schools, Edit. Hemel Hempstead. 1976.
- Fimian, M. J. and Santoro, M. T. Correlates of occupational stress as reported by full-time education teachers. I. Sources of Stress II. Manifestations of Stress, USA. Educational Information Research Centre. 1981.
- Fisher, S. Stress and Strategy. Londres, Lawrence Erlbaum Associates, 2004. Inglaterra.
- Flores, C. “La transformación de la universidad mexicana”. Reseña del libro, Didriksson, Axel y Alma Herrera (coordinadores). Educación Superior: Cifras y Hechos, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, No. 16-17, septiembre-diciembre; México, (2003), pp. 17-18.

- Gutiérrez, R., Contreras, C. e Ito, E. Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud, México. Facultad de Psicología-UNAM. 2003.
- Heneman, Herbert y Donald Schwab. “Satisfacción de pago: su naturaleza multidimensional y su medida”. Diario Internacional de Psicología 20, Holanda. 1985.
- Herzberg, F., Mausner, B y Snyderman, B. The motivation to work. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishing. 1992.
- Hinkelammert, F. “La universidad frente a la globalización”. *Educación Superior: Cifras y Hechos*. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, (2003) No. 13, marzo-abril, pp. 6-9.
- Houston, D., Meyer, L. and Paewai, S. “Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and values in academe”. Journal of Higher Education Policy and Management, Vol. 28, No. 1, marzo de 2006, pp 17 – 30.
- Ibarra, E. “Efectos institucionales de las políticas de modernización universitaria en México: autonomía, gobernabilidad y nuevas formas de organización”, en D. Cazéz Menache y R. Delgado Wise (coords.), Hacia una política de Estado para la educación superior en México, México: Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, 2003, pp. 61-84.
- Ivencevich, J. M. y Matteson, M. T. Estrés y trabajo. México. Editorial Trillas, 1985.
- Karasek, R. A. “Job socialization and job strain”. En B. Gardell y Johansson. Working life. Chichester: John Wiley and Sons. 1981.
- Kyriacou, C. Antiestrés para profesores. Barcelona. Octaedro. 2003.
- Lazarus, R, S. Estrés y procesos cognitivos. Barcelona, España. Martínez Roca. 1986.
- Milstein, M. M. and Golaszowski, J. T. Effects of Organizationally-based and individually-based Stress Management Efforts in Elementary School Settings. California, USA. Editorial Urban Education. 1985.
- Needle, R. H.; Griffin, T. and Svendsen, R. “Occupational Stress: Coping and health problems of teachers”. The Journal of School Health, 51, (1981). 175-181.
- Ostermann, Robert. SWS-Survey model, University New Jersey. Paramus, Fairleigh-Dickinson. 1989.
- Payne, M.A. y Furnham, A. “Dimensions of Occupational Stress in West Indian Secondary school teachers”. British Journal of Educational Psychology. (1987). 41-50.

-
- Pearlin, L. and Turner, H. A. “The Family as Context of “The Stress Process”, en S. V. Kasl y C. L. Cooper (comps), Stress and Health: Issues in Research Methodology. Chichester, Wiley. (1987).
 - Pettigrew, T. F. “Influencing policy with social psychology”. Journal of Social Issues, 44. (1988), pp. 205-219.
 - Phillips, B. L. and Lee. “The Changing Role of American Teacher: Current and Future Sources of Stress”. En C.L. Cooper y J. Marsahal (comps), White Collar and Professional Stress. Chichester, Wiley. 1980.
 - Porter, L. La universidad de papel: ensayo sobre la educación superior en México. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Colección de Educación Superior, México. 2003.
 - Rashnavady, Abdolreza (1997). En la búsqueda de calidad, modelo estratégico para la revisión de programas académicos de educación superior. Colección: Investigación Institucional, Universidad de las Américas, México, 1997, pp. 17.
 - Ruble, D. Constanzo, P. y Oliveri. The social psychology of mental health: Basic mechanisms and applications. Edited Book. 1992.
 - Sánchez-Sosa Juan José, Alcázar Manzanera y Angélica Riveros. “Efectos de una intervención cognitivo-conductual en la calidad de vida, ansiedad, depresión y condición médica de pacientes diabéticos e hipertensos esenciales. International journal of clinical and health psychology, ISSN 1697-2600, Vol. 5, (2005) N° 3, pp. 445-462.
 - Stewart, Friedman and Greenhaus, J. Trabajo y familia: ¿aliados o enemigos? Editorial Oxford University. México. 2001.
 - Tellenbeck, S.; Brenner, O. S. and Lofgren, H. “Teacher Stress: Exploratory Model Building”. Journal of Occupational Psychology, (1983) 56: 19-33.
 - Torres Solís, J. R. El estilo de dirección y la conducta tipo “A” en directivos mexicanos. Tesis de Doctorado, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, México. UNAM. 1992.
 - Travers, C. and Cooper, C. El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente. España. Barcelona: Paidós. 1997.
 - Uribe Pardo, J.P., “Presenta estrés laboral 30 por ciento de los trabajadores”, S/A. Gaceta UNAM, 3 de febrero México, (2009) pp. 12-13.
 - Varela Juárez, R. El análisis cuantitativo y cualitativo para la determinación de los niveles de pago en una organización. Tesis de Doctorado, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, México. UNAM. 2003.
 - Wallerstein, I. “Subrayados: Reseña del artículo ‘Apoyos y resistencias a la interdisciplina’ de González, P”. Educación Superior: Cifras y

Hechos, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, Año 3, No. 18, enero-febrero, pp. 3-64-15, mayo-agosto, pp. 9. (2004).

- Williams, S. y Cooper, L. Manejo del estrés en el trabajo: plan de acción detallado para profesionales. México, D. F. Editorial El Manual Moderno, 2004.

Documentos en línea

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Puede consultarse en:
- Becerra, Juan José. “Los docentes ven irracional el sistema retributivo”. El Mundo Universidad 25-10-2004, Puede consultarse en <http://www.elmundo.es/universidad/2004/10/20/campus/1098286363.html>
- CIDE. “El sistema educativo español”. Año 2000. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, disponible en <http://mec.es/cide/publicaciones/texto/inv2000see/inv2000.htm> España, 2001, pp 203.
- Coello, Joaquín. “Los peligros de Bolonia: el Espacio Europeo de Educación Superior”. Puede consultarse en http://209.85.173.104/search?q=cache:Zc9cb7xJJEYJ:www.camernova.com/adjuntos/16042006_FTP/Val_113.pdf+Los+peligros+de+Bolonia:+el+Espacio+Europeo+de+Educaci%C3%B3n+Superior&hl=es&ct=clnk&cd=9&gl=mx España, 2006.
- España, 2004. <http://osha.europa.eu/es/press/press-releases-es/021010.xml/?searchterm=estrés>
- España, 2008. Fuente: <http://devdata.worldbank.org/edstats/ThematicDataOnEducation/WEIFina/table13.xls> <http://osha.europa.eu/es/topics/stress/index.html>
- <http://labordoc.ilo.org> International Labour Organization, Geneva, Switzerland, 2005.
- Moreno, Tania. “Estrés laboral afecta a 20% de mexicanos”. CNN Expansión.com. Puede consultarse en: <http://www.cnnexpansion.com/midinero/2008/05/23/estres-laboral-afecta-a-20-de-mexicanos-2008>.
- Mureau, Anne M. “Cuando la negociación colectiva se ocupa del estrés laboral”. Puede consultarse en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/126/mureau.pdf> Reino Unido, 2002.

- Ortega Villalobos, Joel. “Estrés y trabajo”. La Nueva Revista de Medicina y Salud en Internet, Disponible en:
http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm,
- México, 1999. Puede consultarse en
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo6-2001.t5.html#a31
- Schleicher, Andreas. “El problema de la Universidad”. Cinco Días, 16-1-2006, disponible en:
http://www.cincodias.com/articulo/opinion/problema-universidad/20060116cdscdiopi_6/cdsopi/

