



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**TENSIÓN LABORAL, APOYO SOCIAL Y
RECONOCIMIENTO EN PROFESORES DE
SECUNDARIA DEL AREA METROPOLITANA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA

ABRAHAM MARTÍNEZ FLORES

Proyecto CONACYT No. 83833

JURADO DE EXAMEN

**TUTORA: LIC. SARA GUADALUPE UNDA ROJAS
COMITÉ: DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ
LIC. JORGE IGNACIO SANDOVAL OCAÑA
DR. HORACIO TOVALÍN AHUMADA
MTRA. MARLEN RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**



MÉXICO, D.F.

OCTUBRE 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos.

A mis Padres, Cira Flores Ramírez y Juan Martínez Márquez.

A mis hermanos, Rosalba Martínez Flores, Juan Salvador Martínez Flores y Claudia

Elisa Martínez Flores.

A mi novia Ángeles Becerra López.

A mis amigos y compañeros, Edgar Isaac Martínez, Rodolfo Pérez, Sergio Mariscal, Azucena Silva, Mario Rivas, Cesar Antonio Martínez, Gabriela Quintanar, Oscar Flores, Iliana, Patricia Blancas, Cesar Octavio.

y a mi sobrino Hugo Javier.

En agradecimiento por su apoyo, afecto y reconocimiento.

Y especialmente.

A mi Profesora Sara G. Unda.

A mi Profesor Jorge I. Sandoval.

Al Dr. Horacio Tovalín.

A mi Profesora Marlene Rodríguez.

Por su apoyo, amistad, confianza y consejos.

INDICE.

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Factores psicosociales, antecedentes históricos.....	4
1. Definición de Estrés	9
1.1 Antecedentes	9
1.2 Estrés laboral	13
1.3 Tensión laboral	15
1.4 Efectos del estrés	16
2. Modelo demanda-control	19
2.1 Definición del modelo demanda control	19
2.2 Demanda de habilidades	22
2.3 Autonomía y libertad de decisión	23
2.4 Carga de trabajo	24
2.5 Inseguridad laboral	26
2.6 Apoyo Social	28
2.7 Reconocimiento	31
3. Otros factores de la organización generadores de tensión y estrés.....	33
3.1 Jornada de trabajo.....	33
3.2 El Rol.....	35
3.3 Doble presencia.....	36
4. Otros modelos explicativos del estrés laboral	37
4.1 Modelo esfuerzo-recompensa	37
4.2 Modelo desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones	37
4.3 Modelo Orientado a la Dirección	38
Trabajo Docente y Factores Psicosociales	39
Metodología	44
Planteamiento del Problema	44
Objetivos	44
Hipótesis	45
Variables	46
Diseño	48
Participantes	48
Muestreo	48
Instrumentos	49
Procedimiento	51
Resultados	52
Discusión y conclusiones	63
Bibliografía	68
Anexos	72

Tensión laboral, Apoyo social y reconocimiento en profesores de secundaria del turno matutino, en el área metropolitana.

RESUMEN.

Se realizó un estudio transversal para determinar si las variables de apoyo social y reconocimiento se relacionan significativamente con la tensión laboral en profesores de secundaria. La muestra fue de 289 profesores, en 8 delegaciones del Distrito Federal, los instrumentos ocupados fueron el cuestionario de contenido de trabajo (JCQ) y el cuestionario de reconocimiento que corresponde al sexto apartado del cuestionario ISTAS 21. Se encontró que existe prevalencia de alta tensión laboral, afectando a 2 de cada diez profesores. La relación entre apoyo social del supervisor y tensión laboral fue negativa, con un coeficiente de Pearson $r = -0.230$ ($p = <0.01$); la relación entre apoyo social de compañeros y tensión laboral también fue negativa con un $r = -0.213$ ($p = <0.01$); lo anterior indica que a mayor apoyo social de jefes y compañeros la tensión laboral disminuye. En cuanto a la relación entre reconocimiento laboral y la tensión laboral, esta asociación fue también negativa con un $r = -0.219$ ($p = <0.01$) lo que indica que a mayor reconocimiento la tensión laboral disminuye. Se ha establecido que la alta tensión afecta adversamente la productividad y la salud de los trabajadores (Spielberger y Reheiser, 1998). Similares investigaciones han mostrado que uno de los principales desencadenantes de estrés en docentes es la falta de apoyo del personal directivo y compañeros (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007). Esto podría ser prevenido si se tomarán las medidas pertinentes, como una oportuna evaluación e intervención a un nivel organizacional.

Introducción

La influencia que tiene el medio ambiente en nuestro organismo es demasiada, una metáfora planteada por Lao tse (Siglo IV A.C.) refiere que todo tiene la forma del recipiente que lo contiene, esta perspectiva es el símil de un ser u objeto que debe moldearse a las condiciones ambientales.

Cannon (1929 en Gerrig 2005) descubrió que los seres humanos y otros organismos reaccionaban a la hostilidad del ambiente por medio de una respuesta doble que denominó de lucha o de huida, con esta concepción biologicista se comenzaron estudios sobre este tipo de respuestas y sus consecuencias. El medio ambiente es el proveedor de estresores y las respuestas que se manifiestan como la secreción de hormonas, adrenalina, adrenocorticotropica (HACT) y la tirotrópica (HTT) son señales que el cuerpo reconoce en un estado de emergencia. Y por desgracia, desde una visión evolucionista, este tipo de respuestas que servían para protegernos de peligros externos, ya no son útiles ante los estresores contemporáneos, que en muchas ocasiones son de origen social, por tanto generan respuestas desadaptativas como ansiedad, irritabilidad, adicciones e incluso depresión.(Gerrig, 2005)

Las investigaciones consecutivas sobre el estrés se deben a Hans Selye.(Citado en Menéndez, 2007). El estrés es una reacción de defensa del organismo a una agresión o a un suceso traumático. Aunque esta definición puede resultar meramente fisiológica, se ha completado con la evidencia de otros factores como los psicológicos. De esta manera también se puede entender como “La respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. (De la Gandara ,1994, Pag.173)

Los estresantes relacionados con el trabajo pueden ser de naturaleza ambiental como ruido, humo, calor o también pueden ser de carácter psicosocial como autonomía, carga de trabajo mental, libertad para tomar decisiones, estabilidad laboral, apoyo social y reconocimiento.

El trabajo de los profesores de secundaria corresponde mayormente a una labor con exigencias de tipo social y psicológico, cuando estas exigencias salen de su control, sufren de una alta tensión laboral y con ello síntomas de tipo estrés que acarrear malestares físicos y emocionales, es importante saber qué condiciones de trabajo están propiciando que la tensión aumente, los profesores representan el número de trabajadores asalariados mas significativo en muchas partes del mundo (Gelpi ,2001) Incluyendo México.

Los profesores de educación básica también son vulnerables a las constantes reformas que suceden en su organización, la velocidad de estos cambios pueden ser otra fuente de tensión, puesto que no existen los recursos ni el tiempo disponible para adaptarse completamente a estas demandas. Se encuentran en una sociedad cambiante que les asigna la responsabilidad de educar a las nuevas generaciones sin el debido reconocimiento y apoyo que esto merece.

La investigación es en si un medio para promover mejoras en las condiciones laborales de estos trabajadores, puesto que los desordenes mentales son el grupo de diagnostico mayor para la incapacidad laboral en los países que consideran estos desordenes como accidentes de trabajo, en el caso de Holanda los profesores representan el 60% de esta población (Schaufeli, 1999)

Factores como el apoyo social han sido estudiados en su relación con el estrés, y han demostrado su importancia como amortiguador. Johnson y Hall (Citados en Llanea, 2006) encontraron que el apoyo social actúa como modificador de efecto de alta tensión laboral, de tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye la tensión laboral, mientras que cuando esta baja, la tensión aumenta. El reconocimiento se aborda como una modalidad del apoyo social, pero también como una fuente de motivación que puede beneficiar a los profesores en momentos de altas exigencias, siendo los compañeros y jefes principales promotores de este factor.

La infravaloración docente, unido al bajo apoyo social, sumado a las exigencias, tiene como resultado alta tensión laboral con todas sus posibles consecuencias físicas y emocionales, la apatía ante el desarrollo como profesional de la enseñanza se vuelve evidente en un ciclo interminable donde los profesores no podrán llegar más lejos de las

tareas tecnócratas y administrativas, limitando su innovación y capacidad de enfrentar las nuevas exigencias. (Cabello, Alguero, Alvenicio, Estruchi, 2004)

Factores Psicosociales, Antecedentes Históricos.

Los cambios económicos y tecnológicos a los que se ha sometido el mundo, en países desarrollados, como en vías de desarrollo, en los últimos dos siglos, ha permitido aumentar la productividad y cambiar la organización en el trabajo. (Roig, 1996)

Se ha recurrido a métodos para hacer de los trabajadores mas eficientes, minimizar “costos” y aumentar “ganancias”, esta visión se ha consolidado y ha predominado en muchas áreas del trabajo, incluyendo el área de servicios, la división del trabajo es importante para conocer los elementos que modula la relación entre el sujeto y su medio, puesto que estarán definidos por una organización. Ya en 1909, Frederic Taylor, se involucraría en la historia de la organización laboral, su teoría lo llevó a definir la organización científica del trabajo. (Roig, 1996).

Frederic W. Taylor (citado en Roig 1996, p. 6), considerado como creador de la dirección científica de la empresa moderna (del scientific management), a raíz de la publicación en 1909, de su obra “Principios de la direction scientifique des entreprises”, retoma la idea de “la división de tareas como método de organización racional del trabajo introduciendo un conjunto de gestos y de operaciones que debe realizar cada obrero, concebidos y preparados por la dirección de la empresa en forma de tablas de tiempos y de movimientos controlados por los crono-analizadores, con lo que se consigue disminuir los esfuerzos y la fatiga del operario debido a la economía de movimientos y de operaciones, al tiempo que el rendimiento o número de tareas y el salario se multiplican por tres, realizando la misma cantidad de esfuerzo y de trabajo a lo largo del mismo horario, gracias a las nuevas formas de “explotación obrera con los que se reducían los costos de fabricación”

Transformar el estímulo económico como motivación única del empleado supuso convertirlo en un apéndice de la máquina reduciendo el trabajo a un conjunto de movimientos y tareas simples, elementales, repetitivas y casi siempre carentes de

significado para el trabajador. Esta fragmentación dió como producto la deshumanización del trabajo. (Fernández, 2008)

Los planteamientos tayloristas presentan contradicciones que se reflejan en torno a la calificación obrera y llevaron a la crisis a este modelo. El desconocimiento casi absoluto por parte de los trabajadores de la plantación y funcionamiento total del proceso productivo les limitaría su autonomía, control y por tanto creatividad, al tiempo que la estricta división del trabajo disminuiría el desarrollo de sus habilidades, (De la Garza, 2000)

El tipo de organización taylorista, se refieren a los móviles del comportamiento humano y a los estilos y sistemas de mando gerencial, en ese momento los intereses giraban en torno al beneficio de la compañía en costos, y no tanto en el bienestar psicológico y social del trabajador. (De la Garza ,2000).

La aparición de malestares en los trabajadores y baja calidad y cantidad en la producción llevaron a el científico australiano Elton Mayo, en el año de 1927 a encontrar datos interesantes en las investigaciones realizadas en Hawthorne, una compañía eléctrica en la que se reveló la importancia de determinados factores sociales y culturales en la generación de insatisfacción o de falta de motivación entre los trabajadores. Según Mayo (1927), no considerar el factor humano o los grupos informales podía derivar en una disminución de la calidad y cantidad de producción, en una rotación excesiva de la mano de obra o en un mayor absentismo. (Jodar y Benavides, 2007)

Es por esto que la visión de Elton Mayo en al organización del trabajo fue útil para tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores, la importancia de este descubrimiento radica en la capacidad de observar que los factores intervinientes del malestar laboral están delimitados por la organización, y la complejidad de esta puede llevar a la restricción del comportamiento de cualquier trabajador.

Para el año de 1950 el Sr. Kliesch, jefe del servicio de seguridad e higiene del trabajo de la OIT, apuntó que desde su creación, la oficina se había preocupado del entorno psicosocial en la primera reunión del comité mixto OIT/OMS de medicina del trabajo, y se manifestó la importancia de colocar y mantener a los trabajadores en tareas

que correspondan a sus capacidades fisiológicas y psicológicas (OIT, 1986) tomando en cuenta el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, se concibió la idea de “clima psicosocial”.

En 1959 la conferencia regional europea mixta OIT/OMS resaltó la contribución de los médicos del trabajo al “clima psicosocial” de la industria, así se dilucidó que el “clima psicosocial” de un grupo no sólo depende de la estructura y de las condiciones de vida del grupo, si no de toda la gama de problemas sociológicos, demográficos y económicos (OIT, 1986).

En 1960, Emery Trist del instituto Tavistock en Londres Inglaterra puso el acento en la existencia de un componente social y de un componente técnico, en las organizaciones industriales. Observó que la producción se maximizaba y optimizaba cuando se tenían en cuenta las exigencias conjuntas de ambos componentes en un entorno económico, social y técnico en transformación (Jodar y Benavides, 2007).

En 1966, mucho antes de que el estrés en el trabajo y los factores psicosociales se convirtieran en expresiones habituales, se presentó al ministro de sanidad estadounidense un informe especial titulado “Protegiendo la salud de ocho millones de trabajadores – un acierto nacional a la salud ocupacional”. El informe se elaboró bajo los criterios del comité nacional de la salud ambiental con la finalidad de promover y orientar programas de salud laboral. Se señalaba que el estrés psicológico era un fenómeno cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde presentaba nuevas amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 1998).

Como factores que contribuían a esa situación se indicaban el rápido cambio en la tecnología y las excesivas demandas laborales. El informe concluía con una lista de más de 20 problemas urgentes que precisaban de una atención prioritaria, entre ellos la salud mental en el trabajo y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa situación. (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 1998).

En 1974 el Dr. Batawi confirmó el interés que se tenía respecto de la salud en el trabajo en la asamblea mundial de la salud (OIT, 1986). Y en 1982 la OMS exploró e

investigó la situación de la salud psicosocial de los trabajadores migrantes en distintos países, hasta el año de 1984 fueron designados los “Factores Psicosociales” en la novena reunión en Ginebra del 18 al 24 de septiembre, fue una convención donde se discutieron temas relacionados con la calidad de vida de los trabajadores y los factores que se involucraban en su bienestar o malestar (OIT,1986)

En 1990, el 13 %del total de casos de incapacidad de trabajadores se debían a trastornos relacionados con el estrés laboral (Northwestern National Life ,1991). En un estudio realizado en 1985 se comprobó que la incapacidad psicológica debida a “estrés mental progresivo” en el trabajo, había llegado a representar el 11 % del total de indemnizaciones por enfermedad profesional (National Councilon Compensation Insurance 1985 citado en Sauter, Hurrell., Murphy y Levi, 1998)

La organización en el sector de servicios educativos y formación poco o nada tiene que ver con los modelos de organización que fueron planteados para una fábrica, una montadora o compañía eléctrica pero esto no quiere decir que las condiciones de trabajo no tengan consecuencias en la salud y bienestar de los profesores.

La docencia ha existido desde que hubo necesidad de transmitir o facilitar los conocimientos de una generación a otra, ya existían las academias en la Grecia clásica, donde Platón (c. 427 a. C./428 a. C. – 347 a. C.) impartía lecciones con su propio modelo educativo (García M. y Pedrero I, 1997), con el tiempo, la educación se institucionalizó y paso a formar parte de una organización gubernamental que genera conocimiento de acuerdo a las necesidades del estado, pero como pasó con los demás trabajos del sector servicios, los factores de riesgo fueron subestimados, puesto que las responsabilidades de los docentes no se caracterizan por la carga física o los ritmos de trabajo establecidos para una armadora de autos y por tanto los factores de riesgo fueron menos evidentes por carecer en su mayoría de desencadenantes y consecuencias físicas inmediatas (Napione, 2008).

La carga mental a la que se someten los profesores requiere de otro tipo de esfuerzos como pueden ser atención, minuciosidad, iniciativa, cooperación, comunicación y toma de decisiones, (Fernández ,2008) por tanto, es un trabajo donde se encuentran expuestos a riesgos, no menos graves como el estrés y que apenas en la

actualidad, debido a las constantes reformas económicas y también en las organizaciones educativas ha sido necesaria la evaluación de estos factores.

En México las últimas reformas en política y organización a las que se ha visto sometida la educación básica resultan un problema para la seguridad laboral y autonomía de los profesores puesto que al estar sometidos a una evaluación constante, de acuerdo a lo establecido por las reformas integrales de educación secundaria (RIES), son vulnerables a un sistema que los califica y desconfía de la manera en que hacen su trabajo, responsabilizándoles de la mala educación, la descalificación social es solo una parte de lo que esto significa, también se observa el problema del tiempo insuficiente para que los docentes se adapten a nuevos modelos educativos que deben implantar en las escuelas donde ejercen.

Las reformas integrales de educación secundaria, RIES, comienzan con la modernización en el periodo salinista que tuvo su desenlace con la descentralización de la educación, la intención de esta modernización fue la obligatoriedad de la escolaridad secundaria para todos los mexicanos y su correspondiente cambio en el artículo tercero constitucional; la promulgación de la Ley General de Educación de 1993; la búsqueda de la calidad y la equidad educativas con la misma o mayor prioridad que la cobertura educativa; el énfasis en el aprendizaje de competencias científicas, tecnológicas y laborales; el fomento de la participación de los empresarios en la gestión escolar y una mayor vinculación con el sector laboral, esta reforma tuvo continuidad en el periodo de Ernesto Zedillo con el Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP) donde se buscaba la profesionalización y actualización de los maestros de acuerdo al modelo salinista (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2009).

En el periodo foxista se planearon las Reformas Integrales para la Educación Secundaria (RIES) que proponen capacitar a los estudiantes en tareas muy específicas para insertarse al mercado laboral, no obstante, este proyecto, requiere de una constante evaluación a los profesores por parte de organismos independientes de la Secretaría de Educación Pública como CENEVAL y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, lo cual implica para los profesores mayores exigencias y menor control sobre el trabajo que tienen dentro del aula y la organización, además de la devaluación de su

trabajo puesto que son puestos a prueba a pesar de ser profesionales en educación, algunos con amplia trayectoria y antigüedad en su trabajo (Ávila, 2006) , estos cambios en política y organización deben ser analizados con detenimiento y han sido retomados para contextualizar el papel del docente y evaluar la organización desde una perspectiva de prevención de riesgos, en este caso psicosociales.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de abarcar, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos; No solo se refieren al trabajador si no también al medio ambiente de trabajo, influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo que repercuten en el. (OIT, 1986)

Definición de Estrés

Antecedentes

Como primer antecedente del estrés tenemos los primeros estudios realizados por el fisiólogo Walter Cannon (1932, en Rodríguez, 1992) sobre la reacción del sistema nervioso observada en relación a alteraciones emotivas (tales como miedo o ira), dieron lugar a la concepción de que el organismo humano posee un sistema autónomo de autorregulación de los procesos fisiológicos, y a la introducción del concepto de homeostasis.

En “la sabiduría del cuerpo” de Cannon (Citado en Rodríguez, 1992), se concluye que cuando existen circunstancias de amenaza para el organismo, este reacciona autónomamente para protegerse y reestablecer su equilibrio o estado de homeostasis. Cannon pensaba que había una correlación entre variables fisiológicas y parámetros psicológicos, para Cannon la reacción de prepararse para actuar estaba relacionada con un recrudescimiento de la actividad simpática y, la acción de huir con la excitación parasimpática (Stora J. B., 1990).

Tiempo después, a partir de la observación de esta respuesta del organismo, Hans Selye (Citado en Rodríguez, 1992) elaboró la que puede ser considerada como la primera teoría del estrés.

Las primeras investigaciones sobre el estrés se deben a Hans Selye (Citado en Menéndez, 2007). El estrés es una reacción de defensa del organismo a una agresión o a un suceso traumático. Aunque esta definición puede resultar meramente fisiológica, se ha completado con la evidencia de otros factores como los psicológicos.

En 1936, Selye reportó la respuesta compleja de animales de laboratorio ante agentes dañinos tales como infecciones bacterianas, toxinas, traumas, restricción forzada, calor, frío, etcétera. Según esta teoría, muchas clases de estresores pueden desencadenar la misma reacción o respuesta corporal general. Todos los estresores exigen adaptación: un organismo debe mantener o recuperar su integridad y bienestar al restaurar el equilibrio u homeostasis. Selye describió la respuesta ante los estresores como síndrome general de adaptación. Este comprende tres etapas, una reacción de alarma, una etapa de resistencia y una etapa de agotamiento. Las reacciones de alarma son breves periodos de activación corporal que preparan el cuerpo para una actividad vigorosa. Si el estresor se prolonga el cuerpo entra en una etapa de resistencia un estado de activación moderada. Durante la etapa de resistencia el organismo puede tolerar y resistir mayores efectos debilitantes de los estresores prolongados. Sin embargo si el estresor es lo bastante prolongado e intenso los recursos corporales se agotan y el organismo entra en la etapa de agotamiento. (Gerrig, 2005)

De este modo el estrés es fundamentalmente una respuesta fisiológica y se apegó a esta concepción aun cuando diferenció los efectos del estrés en “eustrés” y “distrés”, efectos buenos y malos del estrés sobre el individuo, pero como el estrés primero se consideró desde el ángulo de la agresión, sus consecuencias sobre el individuo no podrían ser agradables. La consideración de variables cada vez más numerosas en el estudio del estrés condujo a la hipótesis de que el estrés es la respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda del medio. Como se puede constatar, los factores individuales no son relevantes en esta concepción. (Stora, 1990)

A partir de esta concepción se comenzaron a formular conceptos y definiciones con ciertas afinidades que además involucran no solo factores fisiológicos sino también psíquicos.

Fernández (2008) describe los términos de eustrés y distrés de la siguiente manera:

Eustrés o estrés positivo. “Es la adecuada motivación necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada. Es el generado ante un reto o un desafío, que genera una sensación de logro y control. Por tanto es adaptativo, y estimulante, siendo necesario para el desarrollo de la vida en bienestar.”

Distrés o estrés negativo. “Es la inadecuada activación psicofisiológica que conduce al fracaso. Es el generado por una sensación de fracaso ante un esfuerzo a realizar. Dañino y desmoralizante, produce sufrimiento y desgaste.” (Fernández, 2008, Pág.168)

El estrés también se puede entender como “La respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. (De la Gandara , Cabrera , Fuertes y Plumed 1994, Pag.173)

Un suceso, situación, persona u objeto puede percibirse como estresor e inducir la reacción de estrés. Los estresores pueden ser de naturaleza muy adversa, que varía desde fuentes psicosociales o conductuales como la ansiedad y sobrecarga hasta fuentes bioecológicas y físicas como el ruido, la contaminación atmosférica y la temperatura. El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro organismo y nuestra mente al cambio, lo que exige un esfuerzo físico y psicológico. (De la Gandara , Cabrera , Fuertes y Plumed , 1994)

Cox (1978, en Moncada y Llorens, 2007) sugería que el estrés podría derivar en trastornos psíquicos y físicos, siendo los más susceptibles aquellos que afectarían a los sistemas respiratorio, cardiovascular, inmunitario, gastrointestinal, muscular y endocrino.

En este Enfoque se define al estrés en términos de las consecuencias provocadas por una variedad de estímulos negativos o perjudiciales. Se trata de una variable dependiente, el estrés es una respuesta específica a un ambiente perjudicial o amenazador (Cox ,1981)

Hay muchas maneras de entender el estrés, la primera se refiere al estrés como respuesta personal, el proceso es interno y exclusivo de la persona estresada tal y como lo ha descrito Seyle (1956, en Rodríguez, 1992)

Existe una segunda explicación, donde el estrés se entiende como estímulo ambiental, este modelo se focaliza en los procesos externos, en el ambiente, como acontecimientos vitales (estresores) Holmes y Rae (1967, en Ribas y Duran , 2003) inician la tradición como clínicos, y Dohrenwed (1974, en Ribas y Duran , 2003) la desarrollan en el ámbito psicosocial. Y por último está el modelo expuesta por Lazarus y Folkman (1984, en Ribas y Duran , 2003) de interacción ambiente-persona. Esta última visión es la más conveniente para abordar la tensión laboral sin dejar a un lado el individuo y el ambiente, puesto que ni estresores ni respuestas existen por separado, ambos conforman la llamada experiencia del estrés, siendo este un proceso interactivo entre demandas y características individuales, y como es de esperarse cada persona responde de manera diferente ante las mismas situaciones, las características individuales pueden estar dadas por la personalidad, estilos de afrontamiento e incluso género, aunque este último se discutirá más adelante, puesto que depende de muchas otras variables de tipo cultural. El alcance que tenga el estrés dependerá entonces de cómo el individuo interprete las experiencias negativas. Este es el enfoque defendido por Lazarus (1986, citado en Sánchez y Sánchez, 2003) quienes dirigen su atención a la valoración y evaluación de los agentes estresores.

Lazarus y Folkman (1986, citado en Sánchez y Sánchez, 2003) presentan la teoría del estrés como un proceso de interacción dinámica, llamado transaccional por que su naturaleza la define los intercambios entre sujeto y ambiente, en la persona están involucrados los procesos cognitivos de percepción. De esta manera se genera estrés cuando el individuo evalúa el entorno como amenazante y desbordante de sus recursos o capacidades, poniéndose en peligro (Sánchez y Sánchez, 2003)

Estrés Laboral

El enfoque más común para abordar las relaciones persona-ambiente en el trabajo ha sido el concepto de estrés, éste se ha colocado como uno de los riesgos más importantes, puesto que se presume es el desencadenante de muchas otras enfermedades (Gil Monte, 2006).

Ya se había mencionado que el estrés fue el foco central en la discusión de factores psicosociales, cuando estos se llevaron a la mesa de debate en la Organización Internacional del Trabajo. En el transcurso de nuestra vida diaria nos encontraremos expuestos a condiciones favorables o desfavorables que propicien estrés en el trabajo, habiendo algunos trabajos en los que seamos más vulnerables al estrés que en otros (OIT, 1986).

Desde una aproximación transaccional (Cox 1979; Lazarus y Folkman, 1986; McGrath 1970 en Gil Monte, 2006) ya se ha definido el estrés laboral como un proceso dinámico de interacción entre la persona y su entorno. Este proceso se inicia cuando un individuo percibe un desequilibrio importante entre las demandas del entorno y su capacidad de respuesta bajo condiciones donde el fracaso en hacer frente a esas demandas tiene consecuencias negativas importantes para él.

Es una experiencia de malestar secundaria a la percepción de exceso o carencia de demandas laborales con respecto a la propia capacidad, percibida como negativa. La manera de afrontar las demandas depende de muchos otros factores en la organización como apoyo social, reconocimiento, autonomía, control sobre el trabajo, capacidades intelectuales y emocionales del individuo (Escuela nacional de Antropología e Historia, 1990)

El contexto social en el que se desenvuelve el estrés laboral tiene ciertas características, este no se origina en el vacío social, el estrés laboral interactúa con otras fuentes de estrés fuera del trabajo como el entorno familiar, económico, legal o político. De esta manera se puede entender que una persona que se enfrenta a estresores en el ámbito familiar puede ser más afectada por el estrés laboral, debido a que se desgasta enfrentándose a las demandas originadas en el hogar. Esto también puede depender de características individuales, o recursos disponibles de cada sujeto para enfrentar las

demandas del medio ambiente. Por otra parte también tenemos como fuente de tensión la dificultad para compatibilizar las exigencias laborales y las familiares, podemos ejemplificar con el caso de las mujeres que tienen “doble carrera”, como profesionales y como amas de casa. (Ribas y Duran, 2003)

El estrés laboral se puede analizar desde tres perspectivas principalmente, la primera es como respuesta individual, desde este punto de vista existe una causalidad individual en la que el estrés se debe a un conjunto de características individuales o pocos recursos del sujeto para afrontar las demandas del medio ambiente, las personas con escasos recursos individuales optan por seleccionar estrategias de evitación, mientras que las que tienen más recursos individuales tienden a escoger estrategias de afrontamiento activo, el estrés emerge cuando la situación es desbordante para el individuo y este carece de los recursos individuales para afrontarlo, esta perspectiva no busca encontrar soluciones o explicaciones sociales puesto que se focaliza en el individuo como causante y víctima, esta visión es altamente compatible con la ideología neoliberal que explica los fenómenos como sumas de problemas individuales, la única propuesta de intervención que reconoce es la de buscar soluciones individuales para supuestos problemas individuales (Ribas y Duran, 2003)

La segunda perspectiva es la del estrés laboral como consecuencia de factores ambientales, en esta perspectiva el sujeto es víctima de la organización o factores en el medio ambiente y el problema debe ser resuelto a un nivel social, los causantes de estrés siempre serán de origen externo. La forma de intervenir de este enfoque es de corte neoilustrado izquierdista, de acuerdo a esto el sector sindical enfatiza la causalidad ambiental y deben gestionarse los cambios a un nivel social. (Ribas y Duran, 2003)

La última perspectiva por medio de la cual se explica al estrés laboral es la interaccionista, es una vía teórica e ideológica que reconoce la interacción ambiente-persona, esta visión trata de rescatar las aportaciones positivas que tienen los enfoques centrados en la persona y el ambiente respectivamente, además de que intenta disminuir los errores y sesgos provocados por el reduccionismo, la intención es centrarse en la dinámica de las relaciones laborales, para poder intervenir medio ambiente y persona. (Ribas y Duran, 2003)

Tensión laboral.

Regularmente se utiliza el termino estrés como sinónimo de tensión, incluso en el lenguaje popular se denomina de la misma manera, no así cuando se trata de un estudio especializado, es importante señalarlo pues de esto depende que se logren identificar los factores psicosociales intrínsecos en este proceso. El estrés, como ya lo habíamos señalado, es una respuesta de adaptación de un organismo a las condiciones ambientales y puede delimitarse muy bien desde un marco epidemiológico, con todo lo que conlleva, desde malestares físicos hasta psicológicos, el estrés, es de esta manera, la consecuencia negativa de la constante exposición a estresores (Cox ,1981; Stora, 1990; De la Gandara , Cabrera, Fuertes y Plumed, 1994 y Rodríguez, 1992).

Karasek, (1992) señala que el estrés laboral puede ser definido como las respuestas dañinas físicas y emocionales que ocurren cuando los requerimientos del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. De esta manera el autor delimita que el proceso que antecede a estas respuestas dañinas es la tensión psicológica, así que en la mayoría de los casos el estrés se produce, porque el trabajador debe enfrentarse a situaciones de alta tensión (Karasek y Theorell, 1992)

Uno de los supuestos de Karasek (1992) es que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador. Estas reacciones indeseables, de tipo “estrés”, que se producen cuando la actuación se combina con limitadas oportunidades para actuar o para afrontar el estresor, se denominan “tensión psicológica”.

El modelo desarrollado por Karasek denominado demanda-control, se diseñó con el objetivo de evaluar la vulnerabilidad al estrés, por medio de la percepción de un trabajo tensionante ya que existían otras maneras de evaluar al estrés en su estado “agudo” , sin la posibilidad de predecirlo ni prevenirlo. (Karasek, 2001)

Podemos definir la tensión psicológica como una experiencia de malestar secundaria a la percepción de exceso (o carencia) de demandas laborales con respecto a la propia capacidad percibida para afrontarlas, siempre que las consecuencias de esta falta

de afrontamiento sean percibidas como negativas. Karasek (1981 en Escuela Nacional de Antropología, 1990) señala que el afrontamiento de las demandas laborales depende de múltiples factores, tales como el apoyo social percibido en el ambiente laboral, la posibilidad de autonomía y control sobre el modo de trabajo y la capacidad intelectual y el neuroticismo del individuo.

Efectos del estrés.

La relación entre sujeto y medio ambiente no podría ser tan significativa si no fuera también por los factores psicosociales de tipo individual como la personalidad, la edad, el sexo, autoestima, etc. así tenemos que el estrés también viene determinado por la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles.

El estrés tiene una especial incidencia en el sector de servicios, siendo el riesgo mayor en las tareas que requieren mayores exigencias y dedicación, se le relaciona con los daños a la salud de tipo psíquico y físico (relacionado con enfermedades coronarias). (Cortes, 2007)

Las situaciones de estrés en el trabajo pueden provocar demasiadas reacciones en el individuo. Si la situación es pasajera, y tiene capacidad para afrontarlo, normalmente no pasara nada, pero si la situación se prolonga por un periodo largo de tiempo, esa capacidad resultará rebasada para afrontar la situación. Aparecerán entonces unos síntomas, que se irán agudizando poco a poco, y que se empezaran a observar en la persona, primero en el ámbito familiar para trascender luego al laboral. Apatías, irritabilidad, mal carácter y muchos otros síntomas, serán indicios de que algo va mal en la persona. Estos problemas de la persona, que tienen relación u origen en el medio psicosocial del mundo laboral en que se desenvuelve, darán lugar a importantes trastornos físicos, psíquicos y de comportamiento, que desembocaran en problemas de considerable magnitud, en el desempeño de las funciones familiares, profesionales y sociales de la persona. (Montes, 1992)

Con base en el supuesto de que bajo situaciones de estrés excesivo se observan irritabilidad, insatisfacción, fatiga, alteraciones del sueño, trastornos gastrointestinales y bajas en el sistema inmunológico, lo que facilita la aparición de enfermedades

concurrentes u ocurrentes, se utilizó el SWS-Survey como instrumento diagnóstico preventivo en población hospitalaria en un instituto del IMSS (1990). Estos estudios incluyeron al personal médico, de enfermería, de trabajo social, los asistentes médicos, el personal administrativo, de dietología, los técnicos especialistas, y los integrantes de los servicios básicos. Se demostraron empíricamente que si las condiciones y clima organizacional propician altos niveles de satisfacción y salud mental en el personal hospitalario (desde médicos especialistas, enfermeras, técnicos, hasta las afanadoras y personal administrativo encargado de facilitar las labores medicas), esto indudablemente repercutirá en asegurar efectivamente los servicios de salud que ofrecen dichas instituciones tengan un alto contenido social y humano, pero cuando sucede todo lo contrario, las condiciones no son favorables o el clima organizacional no es el adecuado aparecerán malestares que pueden desencadenar en síntomas psicológicos y físicos. (Gutiérrez y Contreras ,1990)

Las demandas del trabajo pueden constituir situaciones estresantes, no únicamente en cuanto a realidad objetiva, si no también como realidad percibida por las características de la persona. Un elemento común entre las situaciones estresantes es la incertidumbre, Las reestructuraciones de la empresa, las reducciones de efectivos, los cierres de talleres crean situaciones de peligro. El temor de no poder dominar las nuevas tecnologías, de perder el empleo, de no poder encontrar otro, el sentimiento de ser un objeto cuyo futuro depende de estrategias industriales elaboradas con el mayor secreto y no actor que construye su futuro por su que hacer, por su trabajo todos estos factores son vividos como factores estresantes, la estabilidad laboral es otro de los factores que repercuten en la salud de trabajadores y esta depende en una medida mucho mayor a la organización.

Entre los factores psicosociales susceptibles de engendrar un estrés laboral, los informes de la fundación europea resaltan las siguientes categorías: carga de trabajo mental, factores de personalidad y vulnerabilidad, factores interpersonales y de organización, también se pueden añadir a la lista: La naturaleza y el contenido de la tarea, el modo operatorio adoptado, la monotonía y la repetitividad del trabajo (Llaneza, 2006)

Actualmente, está bien establecido que el estrés en el trabajo afecta adversamente a la productividad, genera ausentismo, excesiva rotación laboral y afecta a la salud y bienestar

del trabajador (v.g., Cooper y Payne, 1988; Kahn, Wolfé, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964; Karasek y Theorell, 1990; Keita y Sauter, 1992; Levi, 1981; Matteson y Ivancevich, 1982; Perrewé, 1991; Quick, Murphy y Hurrell, 1992 citados en Spielberger y Reheiser, 1998).

En un estudio reciente sobre estrés ocupacional, la proporción de trabajadores que señalaron «sentirse altamente estresados» se duplicó de 1985 a 1990. Aquellos que manifestaron «tener múltiples enfermedades relacionadas al estrés» aumentó de 13% a 25% (Northwestern National Life, 1991). Además, 69% de los 600 trabajadores encuestados en la investigación de Northwestern National Life señalaron que su productividad se redujo debido a niveles elevados de estrés y «uno de cada tres dice que el estrés en el trabajo es el mayor factor de tensión en sus vidas (Spielberger y Reheiser, 1998) Las investigaciones existentes pueden demostrar que los factores psicosociales negativos generan estrés y muchos otros problemas de salud fisiológicos y psicológicos (Gil Monte, 2006).

En México actualmente es más difícil determinar de qué forma puede influir la organización del trabajo en la salud mental del trabajador. La ley Federal del Trabajo en México reconoce las neurosis laborales para los pilotos de aviación, telefonistas y otras ocupaciones, pero el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) reconoce como factores de riesgo para la salud mental a la rotación de turnos, ruido, intoxicación crónica y golpes en la cabeza por accidente en el trabajo, pero no se habla de otros factores organizacionales como tales (Martínez, 2000, citado en Carrasco, 2006).

Modelo Demanda-Control

Definición del modelo Demanda-Control.

Para Robert Karasek (1979) El estrés laboral es la resultante de un bajo control en la toma de decisiones y altas demandas laborales, en ese momento existe riesgo de estrés y enfermedades físicas (Karasek, 1992).

La mayoría de los modelos sobre estrés laboral, fueron desarrollados con la finalidad de detectar un estrés agudo, con manifestaciones demasiado evidentes y en muchas ocasiones irreversibles. El modelo demanda control se desarrolló para tomar en cuenta estresores que son crónicos en el ambiente laboral y que con el tiempo pueden amenazar la salud de los trabajadores. Es por esto que controlar el estresor se vuelve muy importante sobre todo en organizaciones complejas y delimitadas donde los individuos pueden tener un margen reducido de su comportamiento, este modelo se basa en factores psicosociales tales como las demandas y la libertad de decisión, de esta manera puede predecir el riesgo de estrés, también puede categorizar el tipo de puesto en el que se desenvuelve el trabajador activo/pasivo. Se ha utilizado en bastantes estudios epidemiológicos. (Karasek, 2001)

Es importante señalar que Karasek no utiliza el término estrés puesto que manifiesta que este ha sido definido de forma distinta en varios grupos, coincide en que el estrés laboral puede ser definido como las respuestas dañinas físicas y emocionales que ocurren cuando los requerimientos del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, pero señala que el modelo solo predice el riesgo de estrés, y no al estrés como tal, es por esto que utiliza el término “tensión psicológica”.

En el modelo demanda-control existe una relación entre control y demandas laborales que puede ser explicado con el siguiente cuadro.

		Demandas Laborales	
		Baja	Alta
Margen de Decisión Laboral	Alto	BAJA TENSION	ACTIVO
	Bajo	PASIVO	ALTA TENSION

(Karasek, 2001)

La hipótesis de que hay un trabajo activo cuando las demandas son altas así como el margen de decisión laboral, se refiere a un aprendizaje activo donde los estímulos para el crecimiento y el aprendizaje que ofrecen estos entornos, producen un contexto laboral que contribuye a elevar la productividad. De forma contraria se encuentran los trabajos pasivos de escasa exigencia y escaso control, también llamados de aprendizaje negativo que pueden provocar una pérdida gradual de habilidades adquiridas. (Karasek, 2001)

El concepto demandas hace referencia a la carga mental-cognitiva, al volumen, al ritmo, a las características y a las interrupciones en el desarrollo del trabajo.

El control es el aspecto central del riesgo psicosocial y engloba dos aspectos fundamentales. Uno es la posibilidad de desarrollar las habilidades y capacidades potenciales, es decir hacer aquello que se sabe hacer, por lo cual uno ha estado formado. A la vez, posibilita aprender cosas nuevas y ser creativos. El otro aspecto es el margen de autonomía disponible para decidir como realizar el contenido del trabajo y para la gestión del tiempo.

Por apoyo social se entiende “la manera y la calidad como se organiza el refuerzo que se recibe de los superiores y de los compañeros, para hacer frente, de una manera cooperativa, a las exigencias del trabajo”. Badia, Mauri y Monereo(2006, p. 222, 223)

En la investigación científica observamos como se relacionan factores psicosociales de alta demanda y bajo control con tensión arterial y síntomas cardiovasculares, tal es el caso del personal de enfermería en México, donde la relación entre tensión arterial y el modelo de demanda-control es válida en población mexicana y destaca la asociación de la inseguridad en el empleo con indicadores cardiovasculares, lo que hace trascendente su importancia en el contexto laboral mexicano. (Juárez ,2007)

A continuación se describirá de forma mas detallada cada una de las variables intervinientes en el modelo demanda-control, además del apoyo social y el reconocimiento como variables independientes y amortiguadoras.

Demanda de Habilidades.

Existen habilidades básicas para cualquier trabajo contemporáneo estas incluyen lectura, escritura, dialogo y trabajar cooperativamente con los demás, (Morrison, 2005)

Depende de muchos factores el desarrollar nuevas habilidades, puede ser por alfabetización, experiencia y capacitación o todas las anteriores. Las habilidades pueden traer muchos beneficios tanto para los empleados como para la organización, cuando los empleados obtienen habilidades en su puesto, estos se vuelven mucho mas valiosos para la organización, y esto se traduce, en algunos casos, en incrementos salariales, seguridad en el empleo, mayor movilidad y satisfacción laboral, (Mondy y Noe, 2005)

No todos los tipos de trabajo ó puesto permiten el desarrollo de habilidades, depende tanto del empleado como de la organización, el empleado necesita tener deseos de crecer, aumentar sus capacidades y conocimientos, sin estas características los alicientes que la organización ofrezca no son de mucha ayuda, y la organización tiene que ser flexible, dotar de suficiente autonomía a los trabajadores, desarrollar las habilidades depende en gran parte de la creatividad y de acuerdo con Karasek (1979, en Fritzell y Lundberg 2007), el desarrollo de habilidades se refiere al control sobre las mismas en el trabajo (libertad para tomar decisiones), esto implica que la libertad para decidir sobre usarlas se distribuye de forma desigual en las organizaciones modernas, desde que el nivel más alto de conocimientos tiene el ejercicio legitimo del nivel mas alto de autoridad, y según este modelo “Toma de decisiones” y “Demanda de Habilidades” Están teórica y empíricamente relacionadas y combinadas, (Karasek y Theorell, 1992.)

En el caso del profesorado las habilidades que deben desarrollar corresponden a establecer metas curriculares pertinentes y contenidos, diseñar sesiones de clase y estrategias instruccionales, la instrucción individualizada basada en un conocimiento profundo de las necesidades y deseos de los estudiantes (Napione, 2008) Estas habilidades creativas y reflexivas serán desarrolladas si la organización que se encuentra al mando o tenga el mayor nivel de conocimientos determina que son necesarias.

Autonomía

“La Autonomía es el grado en que el trabajo permite a la persona que lo realiza organizar las tareas e incluso determinar los métodos a utilizar, desde el teletrabajo que facilita una plena autonomía, hasta el imposible control de determinadas cadenas de fabricación, existen distintos grados y normalmente se distinguen tres tipos de autonomía. La autonomía temporal que se define como la posibilidad de determinar el ritmo de trabajo, la duración y distribución de las pausas y de adaptar el horario y las vacaciones a sus necesidades, la autonomía procedimental que consiste en la posibilidad de influir en el orden de las tareas y en el procedimiento empleado para realizarlas y la autonomía organizacional que es la posibilidad de intervenir en la política de la empresa, en los objetivos, normas y procedimientos”(Llaneza, 2006, Pág. 411)

Si el control o autonomía determina la salud y seguridad de los empleados es una discusión fresca hoy en día, al menos desde 1985 existen varias investigaciones al respecto, debido a la difícil manipulación deliberada que representan estos fenómenos, las investigaciones que se han realizado solo nos indican correlaciones entre variables observadas contrastadas con resultados de seguridad y salud, es muy complicado hacer afirmaciones causales directas, aunque las investigaciones muestran que los trabajadores con una autonomía baja se ven mas afectados en su salud y seguridad, cabe señalar que el control puede estar interactuando con otros factores psicosociales que propicien el estrés, esto sería muy útil , si pudiéramos saber que el control o autonomía interactúa directamente con otras exigencias del trabajo, de esta manera se podría disminuir estos problemas aumentando el control en los trabajadores (Ganster, 1998) y determinar que la falta de autonomía en el trabajo puede incidir en las motivaciones, generando insatisfacción y repercutiendo en el rendimiento.

Libertad de Decisión.

Según el modelo Demanda – Control, el término “Libertad de Decisión” compromete teóricamente dos constructos distintos, el primero es la toma de decisiones en el trabajo (autonomía) y el segundo es la amplitud de habilidades usadas por el trabajador en el puesto (demanda de habilidades), así tenemos que las “demandas en el trabajo” y la “libertad de decisión” son importantes predictores de la salud en el trabajo, cuando las demandas son altas y la libertad de decisión baja se dice que el trabajo es tensionante, y si las demandas son altas y la libertad de decisión también entonces esto promueve el uso de la mayoría de sus habilidades, un aprendizaje activo y motivación en el empleado. (Dollard, Winefield y Winefield, 2003)

Carga de Trabajo.

Karasek (1979 en Llaneza, 2006) puntualiza que las demandas en el trabajo están definidas de acuerdo a dos criterios distintos, la carga de trabajo física y la carga de trabajo intelectual.

“La demanda de trabajo se puede definir como el conjunto de exigencias físicas (posturales, esfuerzos, manipulaciones) y no físicas (perceptivas, cognitivas) de la tarea, comprendida dentro de las condiciones de trabajo, a las cuales un trabajador debe hacer frente para ser rentable sin superar sus límites y manteniendo los niveles de salud. Estas exigencias deben estar en relación con las competencias, capacidades y aptitudes del individuo y si no se da un equilibrio entre todas ellas pueden existir consecuencias negativas para el trabajador o para la organización” (Llaneza, 2006, Pág.257)

Gil Monte (2007), señala que todas las actividades pueden tener tres aspectos que están interrelacionados y estos pueden influir en la carga o demandas de trabajo, el primer aspecto es la carga física, esta es consecuencia de un esfuerzo muscular, la segunda es la carga cognitiva, debida al esfuerzo mental, y el último es la carga psíquica, esta es derivada del componente afectivo de la tarea, sería la parte emocional del trabajo.

Así tenemos que la carga física se entiende como “el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral”(Cortés, 2007, Pág.

582). Estos esfuerzos requieren de un consumo de energía, y como consecuencia del exceso de estos esfuerzos aparece la fatiga. Esta puede traer como consecuencia que el trabajador no rinda de la misma manera, bajando el ritmo de sus labores, además de sentirse cansado, se entorpecen sus movimientos, aumenta su pulso, puede padecer dolores y esto puede promover accidentes, disminuir la producción y un aumento en la insatisfacción laboral.(Cortés, 2007)

Por otro lado también existe la carga mental, que se define como “el conjunto de exigencias psíquicas a las que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada” (Cortés, 2007, Pág. 582) La carga mental depende de varias circunstancias primero la atención, puesto que requiere de estar atento a una serie de señales que primero son percibidas por medio de sus sentidos, para que después su cerebro las interprete y pueda actuar sobre los mandos correspondientes a su tarea, después tenemos el tipo de información que el trabajador maneja, ya que esto implica una cantidad de esfuerzo deliberado que debe realizar para conseguir el resultado deseado.

A la consecuencia de un exceso de esfuerzo en las demandas mentales se le conoce como fatiga mental pudiendo definirla como “la disminución de la capacidad psíquica o mental del individuo después de haber realizado un trabajo durante un tiempo determinado” (Cortés, 2007, Pág. 582), las consecuencias de esto son una serie de síntomas como insomnio, irritabilidad, falta de energía, dejadez, absentismo, estados depresivos, preocupaciones injustificadas, alteraciones somáticas (problemas digestivos, mareos, ritmo cardiaco irregular, alteraciones del apetito, etc.) (Cortés, 2007)

En el momento en que las demandas del trabajo son adecuadas y no hay presencia de algún síntoma como fatiga precoz o malestares, entonces se conseguirá un trabajo productivo, rentable y útil para la organización, de esta manera se pueden aprovechar mejor las habilidades del trabajador y repercute también en su salud de manera positiva. (Llaneza, 2006)

En los países en vías de desarrollo la carga física sigue siendo muy común a diferencia de los países industrializados donde solo un 20% de los trabajadores tiene una alta carga de trabajo físico, y otros muchos de estos trabajos se han sustituidos por trabajos sedentarios o estáticos, sustituyéndolos por la carga cognitiva (Gil Monte, 2006)

Inseguridad Laboral

La inestabilidad laboral y el desempleo son factores muy heterogéneos en cuanto a su dependencia con otros, no hay una explicación que funcione para todas las situaciones, puede deberse a la pérdida de cuota de mercado, incremento de la competencia internacional y nacional, aumento de los costes laborales, obsolescencia de plantas y tecnologías, prácticas de gestión deficientes. (Ivancevich J., 2001) Se puede observar que en la actualidad mas que en otra época hay una tendencia a la austeridad, cada vez son mas frecuentes los despidos, recortes de personal, cambios de puesto, y los trabajadores deben conformarse con contratos temporales debido a las alarmantes cifras de desempleo, incluso en los países desarrollados.

Los reguladores o responsables de recursos humanos en las instituciones o empresas tratan de limitar los despidos, porque son una opción costosa para los empleadores, especialmente en países donde no se cuenta con seguros de desempleo, a pesar de esto el desempleo es un fenómeno muy presente en nuestra región, Según un estudio económico de America Latina y el Caribe, (2004, 2005) el desempleo se ha mantenido en un nivel históricamente elevado a partir de 1995, ya en el año 2004 el desempleo regional se atenuó, aunque no demasiado. Destacan que el fenómeno del desempleo no tiene precedentes, puesto que si bien las crisis económicas anteriores provocaron un notable aumento del desempleo, posteriormente siempre volvía a bajar, incluso en los años ochenta, cuando el crecimiento económico se dió en un contexto débil. Se concluye que el contexto global no favorece la generación de empleo estable en America Latina y en el Caribe, aunque se siguen haciendo muchos esfuerzos para enfrentarlos, en el caso de los desempleados, el empleo informal se ha vuelto una alternativa de subsistencia. Se ha hecho hincapié en que los nuevos contratos de trabajo hay una proporción mucho mas alta de empleos temporales, además de que la rigidez en las nuevas contrataciones ha aumentado, lo que reflejaría mejor las tendencias futuras. (Comisión Económica para America Latina y el Caribe, 2004, 2005)

Toda esta situación de incertidumbre es la que aqueja al trabajador y de alguna manera afecta su salud. Greenhalgh y Rosenblatt (1984 citados en Ivancevich J., 2001) son quienes han estudiado más de cerca este el fenómeno de la inseguridad laboral y lo definen como “la percepción por parte del trabajador de su impotencia para mantener la

deseada continuidad en una situación de trabajo amenazada” así la inseguridad laboral puede ser entendida como un estresor que forma parte del entorno de los trabajadores y por tanto es interpretado y respondido en forma de tensión.

Desde una perspectiva económica, la estabilidad laboral es conveniente para la organización en medida de costos, puesto que despedir empleados implica gastos en indemnizaciones y otros impuestos, desde una perspectiva de higiene, la estabilidad laboral tiene serias consecuencias a un nivel de salud. En un estudio con enfermeras que mencionaron tener mas inseguridad de conservar su empleo, reportaron mayores síntomas cardiovasculares y mayores niveles de tensión arterial, aún considerando otros factores de riesgo asociados con estas enfermedades (Juárez, 2007)

Apoyo Social

Es una tarea complicada definir que es en específico el apoyo social, hay muchas conductas que se integran a este concepto y todas relacionadas entre sí como ejemplo escuchar, demostrar cariño o interés, prestar objetos materiales, estar casado, ayudar económicamente a alguien, dar un consejo, visitar a un amigo, sentirse amado, pertenecer a asociaciones comunitarias, etc. (Barrón, 1996)

Durkheim (1951), estudió las tasas de Suicidio, y encontró que este fenómeno dependía de los vínculos y relaciones que el individuo tuviera, así demostró que el aislamiento o la presencia de débiles lazos afectivos era una característica presente en la mayoría de los sujetos estudiados, proponiéndolo como un fenómeno de tipo colectivo y señaló que era consecuencia de una desintegración social, con tendencias individualistas, anomia, lo que propiciaba este malestar (Arango, 2007)

Schachter (1959, citado en Sanchez y Garcia, 2001) ya investigaba lo que llamó necesidad de afiliación, e intento explicar este fenómeno por el cual los seres humanos, en momentos de ansiedad o tensión, buscan de la compañía de otros. En este sentido refiere que las otras personas ayudan distraer al sujeto de su problemática, lo que reduce la ansiedad, también sucede que las otras personas sirven como un criterio de comparación, por lo que ayudan a decidir qué respuesta dar ante una situación nueva y extraña.

Los trabajos de Cassel y Cobb (1976 citados en Arango, 2007) fueron los pioneros en las investigaciones sobre apoyo social, inaugurando esta área, propusieron al apoyo social como una variable importante en la salud de cualquier ser humano, debido a que este promueve y suministra de habilidades y recursos adaptativos en situaciones de tensión. El apoyo social es inherente a cualquier ser humano, Debido a su naturaleza social, el apoyo social tiene su inicio en la gestación del ser humano, ahí es donde comienza un proceso que se consolida y complementa a través de la vida del individuo con las relaciones familiares, amigos, compañeros de trabajo y miembros de su círculo social.

Cassel (1974) y Cobb (1976) comprobaron, que los individuos sometidos a estrés que gozaban de compañía de amigos o cercanos en un contexto de interacción de apoyo no mostraban los mismos efectos en la salud que los que estaban aislados o no tenían compañía de pares o cercanos. Ambos concluyeron que personas que experimentan tensión amortiguan las consecuencias negativas por medio del apoyo social (Cassel, 1974; Cobb, 1976).

El apoyo social puede funcionar como un protector ante la patología; Un individuo que tiene actividades en distintos grupos, ya sea en casa con su familia, en la escuela, el salón de clases, equipos deportivos u en otro lugar donde haya formado lazos afectivos con otros seres humanos, es una persona poco vulnerable a los efectos del estrés (Caplan, 1974).

Para Caplan (1986) un sistema de apoyo implica vínculos sociales duraderos, continuos e intermitentes que permiten al individuo mantener el dominio de sus emociones, de esta manera también ayudan a conservar la integridad psicológica al proveer recursos y retroalimentando la autopercepción del individuo.

El apoyo social también se describe como “la ayuda accesible a un sujeto a través de los lazos sociales de otros sujetos, grupos y comunidad global” (Lin y Cols 1981, en Barron, 1996)

En el apoyo social se deben distinguir tres aspectos, el primero es el que incluye varios niveles de análisis, tanto comunitario, redes sociales y relaciones íntimas, en el segundo se distinguen perspectivas como la estructuras y por último deben diferenciarse aspectos objetivos y subjetivos de dichas transacciones (Lin, 1986)

Johnson y Hall (Citados en Llana, 2006) Introdujeron el concepto de apoyo social en el modelo de Demanda – Control, como la tercera dimensión y desde esta perspectiva el apoyo social puede entenderse como el conjunto de las interacciones que ayudan a el empleado o trabajador a disminuir la tensión laboral, de esta manera el apoyo social depende de elementos como la amistad, los componentes colectivos del trabajo o los componentes de reconocimiento. Las modalidades que comprende el apoyo social son las siguientes: apoyo instrumental, por ejemplo ayudar en un problema, apoyo tangible, por

ejemplo, dar un bien, apoyo informativo, por ejemplo dar un consejo, apoyo emocional, por ejemplo, escuchar y tranquilizar. En este sentido cabe mencionar que el reconocimiento forma parte del apoyo social, y puede darse en cualquiera de las modalidades anteriores, incluso en forma de recompensa.

El apoyo social actuaría como modificador de efecto de alta tensión laboral, de tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye la tensión laboral, mientras que cuando esta bajo la tensión aumenta. El apoyo social en el trabajo tiene a su vez dos componentes básicos: el apoyo social de compañeros y el apoyo social de la jerarquía y mandos directos. (Llaneza, 2006).

Esto nos indica lo importante que es contar con colegas que cooperen para que el trabajo pueda consumarse con éxito. La mayoría de los estudios presenta como limitación la falta de atención en la relación entre apoyo social recibido y el apoyo social necesitado (Miller, 1999), se considera por esto que es muy importante considerar los aspectos objetivos y subjetivos de dichas transacciones, así como también la calidad del apoyo social que determinaría la satisfacción del sujeto (Barron, 1996)

Coherentemente con este modelo el estrés laboral podría ser prevenido, además de promover la salud mental de los trabajadores, optimizando las demandas laborales, dándoles mayor autonomía y aumentando la oferta y utilización del apoyo social (Levi, 2001)

En la Docencia, se incluye como parte del apoyo social la colaboración de los alumnos, sus familias y el personal no docente. El apoyo instrumental corresponde a la facilitación de materiales o la ayuda directa para hacer el trabajo. Y el apoyo emocional instrumental, para compartir o ayudar a solucionar un problema interpersonal de afuera o adentro de la institución. (Badía, Mauri y Monereno, 2006)

Desde el modelo Demanda – Control - Apoyo social, el trabajo docente es una tarea con alto control, en tanto requiere hacer uso de muchas habilidades y aprender aun más, también esta dotado de un alto grado de autonomía, esto haría de el trabajo docente un terreno fértil para la creatividad y productividad, pero el exceso de demandas o los problemas con jerarquías, mandos directos o compañeros de trabajo, como también

alumnado y padres de familia pueden ser un problema para los docentes. Además de que trabajar con otras personas, supone controlar las emociones, por ejemplo cuando los docentes se encuentran frente a un grupo indisciplinado (Napione, 2008)

Reconocimiento.

El reconocimiento, puede saberse como una forma de apoyo social en los círculos laborales, el apoyo social puede darse por parte de los compañeros y el supervisor, así también el reconocimiento puede provenir de cualquiera de estas dos fuentes.(Johnson y Hall, 1989, Citados en Llaneza, 2006).

La motivación en el trabajo es el tópico donde puede ubicarse mejor el reconocimiento siendo una manera de motivar al trabajador. Maslow (citado en Petri, Govern, 2006) menciona que los seres humanos tienen necesidades que se organizan jerárquicamente, que van desde las más básicas hasta las de autorrealización: Necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y por ultimo autorrealización. Es la necesidad de estima, la que surge como resultado de habilidades y logros reales, y es el reconocimiento su satisfactor, cuando este es basado en falsos halagos o lisonjerías no satisface la necesidad de estima, de esta manera se pueden interpretar los esfuerzos de logro como manifestaciones de las necesidades de estima, ya que la sociedad da el reconocimiento a quien tiene éxito, las consecuencias de privarse de esta necesidad serían un sentimiento de inferioridad que no permitiría consumir con éxito las metas programadas (Cloninger, 2003).

El reconocimiento asume muchos modos distintos que pueden ir desde la carta de agradecimiento hasta la elección política, desde la manera de presentar a alguien, hasta el hecho de admirar un florero en casa.(Treviño, 1999)

En las empresas se organizan actos en los que se otorgan reconocimientos para agradecer a los miembros del equipo profesional su desempeño y de esta manera fomentar su participación en la organización, es por esto que se ha vuelto un tema de estudio para disciplinas gerenciales o administrativas, es un fuerte motivador por el cual luchar, se observa que el reconocimiento es una necesidad social, desde una perspectiva

gerencial a los empleados les gusta recibir elogios por un trabajo bien hecho, tanto como recibir su quincena o mensualidad por el mismo motivo. Esto no debe entenderse como que el reconocimiento sustituye la compensación en dinero, puesto que la última es un derecho mientras que el reconocimiento es como un regalo (Andrew, 2003)

La falta de reconocimiento puede relacionarse con la ausencia de apoyo, de alguna manera el reconocimiento ayuda a formar la imagen de un empleado que hace bien su trabajo. En la docencia el reconocimiento social se relaciona con la imagen de autoridad, y esta imagen esta formada por la percepción que se tiene de el profesor por parte del supervisor, padres de familia y por consecuencia los alumnos, la falta de reconocimiento puede acarrear que se le juzgue al profesor y se le haga responsable de todos los fallos de la enseñanza, lo que se supone ha sucedido con mas frecuencia en los últimos años. (Napione, 2008)

Según el manual ISTAS 21, (2002). La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica a cambio del trabajo realizado, esta puede ser suficiente o también insuficiente constituye una parte de la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo.(Moncada, Llorens y Kristensen, 2002)

El malestar docente esta muy relacionado de alguna manera con los cambios en la valoración de la función del docente, en este sentido el reconocimiento toma un papel muy importante. Hay estudios donde se le atribuye a la burocratización del trabajo docente el bajo reconocimiento (Menéndez y Moreno, 2006), tal es el caso de las constantes reformas educativas relacionadas con su evaluación, como la RIES (Reforma integral de educación secundaria) el programa nacional de educación 2001-2006 ha propuesto realizar una reforma integral de la educación secundaria, con objeto de lograr su continuidad curricular y su articulación pedagógica y organizativa con los dos niveles escolares que la anteceden (preescolar y primaria). Dicha articulación de la educación básica constituye una de las acciones que se juzgan necesarias para mejorar su eficacia y equidad. (Subsecretaría de Educación Básica y Normal SEByN. ,2002)

En este sentido el cambio en la organización de los docentes es un factor generador de estrés, Cox (1988, citado en Cooper y Travers 1997) menciona que los cambios por si mismos no son la única causa de estrés, si no la aparición de cambios consecutivos sin que los docentes puedan hacer algo al respecto. La constante evaluación, propuesta en esta reforma integral de educación secundaria, es un escenario perfecto para el trabajo tensionante, donde se involucra su imagen como profesor y por tanto su reconocimiento por parte de la institución y la sociedad en general, ya incluso los profesores manifiestan preocupaciones de posibles despidos.

La infravaloración docente, unido al bajo apoyo social, sumado a las exigencias tiene como resultado una sensación de apatía ante el desarrollo como profesional de la enseñanza, esto se vuelve un ciclo interminable donde los profesores no podrán llegar más lejos de las tareas tecnócratas y administrativas, limitando su innovación y capacidad de enfrentar las nuevas exigencias. (Cabello, Alguero, Alvenicio, Estruchi, 2004)

Otros factores de la organización generadores de tensión y estrés.

Existen muchos otros factores generadores de Tensión y estrés que dependen de la organización, algunos de ellos no referidos directamente por el modelo demanda control, sin embargo han resultado de gran importancia para poder explicar el estrés en el trabajo, a continuación se mencionaran algunos de ellos.

Jornada de Trabajo.

Según el diccionario contable y comercial, la jornada de trabajo es el tiempo que dura el trabajo diario del personal o de los trabajadores. Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, en tanto aquel no pueda disponer de su actividad en beneficio propio (Godoy y Greco, 2006)

Así encontramos que la definición de jornada es la duración máxima, establecida por ley, de la jornada diaria. En Argentina, por ejemplo, rige una jornada “normal”, una jornada “insalubre” y una jornada “nocturna”, y al ser una jornada normal, no puede exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, a condición de que las tareas del sábado

terminen a la una del día (Godoy y Greco, 2006) En México, la jornada laboral normal también es de 8 horas, la nocturna de 7 y la mixta de 7:30.

La forma aprobada internacionalmente por la mayor parte de los países desarrollados y aceptados por la OIT es de 8 horas para cada turno diario.

Es importante hacer notar que la jornada de trabajo constituye el límite de la prestación debida por el trabajador, pudiendo afirmarse, por tanto, que el tiempo de trabajo es la deuda, que el trabajador debe pagar a su empresario, por su salario, al igual que la retribución es la deuda que debe pagar el empleador, por el tiempo de trabajo prestado por el trabajador. La interacción del legislador en la regulación de la jornada de trabajo es un asunto que se ha ido construyendo históricamente por la negociación colectiva, procurándose empatar el interés de la organización con la defensa del trabajador como persona, permitiéndole sobrellevar su actividad profesional con su vida personal, familiar y social. Se pretende asegurar también la protección de la salud de los trabajadores, afectada por las jornadas excesivas, así como las jornadas nocturnas. (Bodas, 2002)

Un horario de trabajo diurno, como es el que lleva un profesor de secundaria, también puede producir problemas de salud, siempre que este sea excesivo, algunos profesores de secundaria trabajan doble turno, extralimitando el horario de ocho horas diarias, debido a las escasas compensaciones, de esta manera la jornada laboral propicia una excesiva carga de trabajo físico o cognitivo produciendo niveles de alta tensión en los docentes.

El Rol

El sociólogo Ralph Dahrendorf (1975 en Cordero, 1981) Se refería al hombre como un individuo que participa en el proceso social y en los grupos sociales cumpliendo distintos papeles, en su vida cotidiana, el hombre aparece con distintas facetas, en el punto de intersección del individuo y la sociedad se halla el homo sociologicus, el hombre que porta distintos roles.

El rol como algo adquirido en el proceso de socialización, lleva con él una serie de pautas de conducta que se encuentran integradas en el sujeto, y en el trabajo, el rol, tiene que ver con el puesto que desempeña el trabajador y las tareas asignadas (Moncada, Llorens y Kristensen, 2001) el conflicto de roles es un factor que contribuye al estrés en el trabajo y ha sido reconocido durante largo tiempo, se presenta cuando los trabajadores tienen que escoger entre exigencias o expectativas que compiten entre sí. Si una persona cumple con un aspecto de un rol, será difícil que cumpla con el otro. Según Dubrin (2004) El conflicto de roles se divide en cuatro tipos:

1.-El conflicto en el emisor. Es cuando se le pide a el trabajador que logre dos objetivos excluyentes entre sí. Por ejemplo si el jefe le pide al trabajador que trabaje más rápido, pero que reduzca los errores, esto podría producir un conflicto de este tipo.

2.-El conflicto entre emisores. Este sucede cuando dos emisores dictan instrucciones incompatibles a el trabajador. El ejemplo de este caso sería cuando el jefe inmediato le pide al trabajador que comience un proyecto de inmediato, mientras que la administración superior insiste en que pospongan los nuevos proyectos.

3.-El conflicto de roles. Pasa cuando una persona desempeña dos roles diferentes y éstos son incompatibles. Por ejemplo, a un vigilante que eche a los mendigos de las escaleras del metro (y resulta que en su tiempo libre es voluntario de una ONG dedicada a las personas sin techo)

4.-El conflicto trabajo-familia. Provoca insatisfacción con el rol familiar, debido a que este no se desempeña adecuadamente, también puede ocurrir de manera inversa.

5.-El conflicto persona-rol. Ocurre cuando un emisor espera que el trabajador desempeñe un rol que se contraponen a sus valores Básicos, por ejemplo a un investigador se le pide escribir un artículo sobre contraindicaciones de un medicamento de forma no comprometedor para la empresa que lo fabrica y comercializa. (Dubrin, 2004)

Doble presencia

Este es un factor involucrado íntimamente con el género, que responde a un factor cultural, y puede explicarse debido a que en el mundo del trabajo existen actividades y ocupaciones específicas de género. Por otro lado, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, de esta manera la carga de trabajo total involucra estos dos roles. Estas desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado pueden manifestarse en desigualdades en salud entre hombres y mujeres. De tal manera que las mujeres están expuestas a una doble jornada laboral, y por ende a una doble presencia, puesto que ambas exigencias se asumen por las mujeres de manera simultánea. Precisamente por esta característica sincrónica, estas exigencias resultan difíciles de medir a través de las habituales medidas de tiempo o cargas de trabajo que siguen la lógica diacrónica. (Moncada , Llorens y Kristensen, 2001)

Otros modelos explicativos del estrés laboral

Desde que Seyle (1963, en Ruiz, 2007) formuló el síndrome general de adaptación, se han formulado distintos modelos para explicar la tensión laboral, los que han aportado un mayor número de evidencias, fuertes y consistentes son el modelo demanda-control y el modelo de esfuerzo-recompensa, a partir de estudios epidemiológicos poblacionales que relacionan el ambiente psicosociales del trabajo y la salud, dando como resultado de esta relación, el estrés. También existen muchos otros, pero la mayoría demasiado nuevos y por tanto con poca trayectoria en investigación.

Modelo esfuerzo-recompensa

J. Siegrist (1990, en Napione, 2008) propuso abordar el estrés contemplando el equilibrio entre esfuerzo y recompensa con la idea de que el trabajo proporciona identidad, estabilidad y estatus, todos los seres humanos imprimen esfuerzo en función de las recompensas que obtienen. Se establece que las distintas fuentes de compensación son el salario, el reconocimiento, este mantiene niveles de autoestima y eficacia, y el control de estatus. En cuanto a nuestra sociedad con tal competencia en el mercado laboral, los trabajadores mejor calificados, suelen mantener de manera constante altas demandas de trabajo, esperando la compensación que se traduce en prestigio y promoción que la mayor parte de las veces no acaba de llegar, este modelo esfuerzo-recompensa, podría explicar como la falta de reconocimiento, la inestabilidad laboral, los cambios de centros no deseados, impartir materias no deseadas, la falta de perspectivas de promoción son factores de riesgo para la salud, originados por la falta de compensación a su esfuerzo .

Modelo desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones

El modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones (Payne y Fletcher, 1983) nos dice que el estrés laboral es la consecuencia del desequilibrio entre los tres factores laborales siguientes: demandas laborales (tareas y el ambiente), apoyos laborales (grado en que el ambiente laboral contiene recursos disponibles para satisfacer las demandas laborales recursos de tipo económico, ,social, técnico e intelectual) y las

restricciones laborales (limitaciones que dificultan la actividad laboral esto impide al trabajador afrontar las demandas).

Según el modelo desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones, el estrés es producido cuando hay desequilibrio entre estos tres factores laborales. Por tanto, las demandas no son estresantes si el trabajo proporciona buenos niveles de apoyo y bajos niveles de restricciones. Incluso, las demandas elevadas pueden resultar positivas bajo circunstancias apropiadas además de motivar, permiten la puesta en práctica de las habilidades. La baja utilización de las habilidades y el aburrimiento son los estresores más potentes, y usualmente ocurren en los ambientes laborales donde los apoyos son bajos y las restricciones altas. Una implicación práctica del modelo es que los trabajos muy exigentes pueden hacerse menos estresantes sin necesidad de reducir el nivel de las demandas, aumentando el nivel de apoyos y/o reduciendo el nivel de restricciones (Fletcher, 1991)

Modelo Orientado a la Dirección

El modelo orientado a la dirección fue creado por Matteson e Ivancevich en 1987 y distingue seis componentes: los estresores, entre los que incluyen no sólo factores organizacionales, sino también los que no están presentes en la organización como son problemas económicos, legales, relaciones laborales y algunos otros que pertenecen a la vida no laboral.); estos estresores inciden sobre la percepción del trabajador; ésta, a su vez, incide sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y comportamentales de esa apreciación-percepción cognitiva, y éstos, a su vez, sobre las consecuencias, tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño en la organización. Las diferencias individuales son consideradas como variables moduladoras que inciden sobre las relaciones entre los estresores y la apreciación-percepción cognitiva; entre la apreciación-percepción cognitiva y los resultados; y entre los resultados y las consecuencias (Matteson e Ivancevich, 1987)

Trabajo Docente y Factores Psicosociales

El factor humano individual y colectivo toma importancia decisiva en las transformaciones económicas, debido a que estas transformaciones determinaron cambios en la organización del trabajo productivo. El trabajo docente, ya sea en el sector público o privado, presenta un considerable atraso relativo en su estudio, como consecuencia el trabajo docente no tiene desarrollada una entidad propia de análisis, (Martínez, 2006).

Cuando se habla sobre factores psicosociales se interpreta desde una visión de psicología del trabajo y de las organizaciones, y con ello sobre las leyes de prevención incluidas en la ergonomía y la psicología aplicada, aunque no son tan claras las relaciones de estos factores y sus efectos, como lo podrían ser otros factores de riesgo laboral (Menéndez y Moreno, 2006) el trabajo docente no es la excepción, aunque la enseñanza tenga una imagen social de actividad laboral sin riesgos, las consecuencias en la salud son muy claras, lamentablemente la relación entre estas y los factores psicosociales no siempre son muy evidentes.

Desde una perspectiva de prevención de riesgos, los factores psicosociales en el sector de enseñanza, son considerados como las condiciones de seguridad y salud relacionadas directamente con la organización y la manera o contenido de las tareas que realizan como profesores. Estos se consideran factores de riesgo cuando se relacionan de forma negativa con su bienestar y salud, además de repercutir en los resultados de su trabajo como docentes, es por esto que deben prevenirse, es imposible erradicar todos los problemas existentes en el sector docente, pero una detección temprana de estos factores podría ser muy útil para aminorarlos (Badia, Mauri y Monreo, 2006)

Las tareas del profesor actualmente se han transformado, y han cambiado la forma y contenido en actividades como la definición de tareas, el uso de nuevas herramientas, reparto de funciones persona – máquina, contenido del trabajo, manejarse en espacios diferentes: real, virtual, simbólico, imaginario, actuar en coordenadas espacio-temporales diferentes (Menéndez y Moreno, 2006).

Otros factores que inciden en la profesión docente son la insuficiencia de recursos económicos y materiales, tiempo insuficiente, el comportamiento de los alumnos,

dificultades relacionales con compañeros/alumnos, Necesidad de reconocimiento profesional, carencia de competencias en la gestión del trabajo, indecisión y poca capacidad para improvisar. (Botica, López, Gómez y Gargallo, 2005)

La docencia requiere de nuevas competencias, esto quiere decir, nuevos conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar y resolver los conflictos que se presenten en el aula e incluso fuera del aula haciéndolo un modelo adulto capaz de motivar a sus alumnos, manejándose emocionalmente, sin dejarse llevar por sus sentimientos, manteniendo autocontrol y una buena actitud ante cualquier situación (Vaello, 2009).

El nuevo rol de los Profesores, supone adecuarse a las necesidades actuales que ayuden a la formación de sus alumnos, deben vehicular al alumnado hacia un buen conocimiento, facilitar la discriminación de la calidad de fuentes de información, entre otras funciones de su rol, también tienen que fomentar la participación, inducir nuevos patrones de pensamiento, propiciar el autoaprendizaje y fomentar la creatividad, además de que el respeto a la diversidad de los alumnos exige la individualización de la enseñanza, la dificultad radica en la necesidad de recursos que no siempre se encuentran en la organización o en el docente. Los profesionales decididos a lograr estos nuevos objetivos se enfrentan al cansancio y muchas veces a la frustración de no poderse adaptar, o no saber como hacerlo. (Menendez y Moreno, 2006)

Sumando la complejidad social en la que están sumergidos los profesores también tienen que enfrentarse a conflictos generados por la indisciplina del alumnado, agresiones verbales e incluso físicas, esto es porque los centros escolares reflejan parte de la situación real que se vive en nuestra sociedad, la competencia entre alumnos y también entre profesores nos habla de una tendencia al individualismo, a pesar de que se fomente el trabajo en equipo llega a ser demasiado difícil encontrar cooperación por parte de algunos compañeros (Napione, 2008)

Los Profesores de secundaria en el Distrito Federal se encuentran de esta manera, en condiciones de un constante apresuramiento, la intensificación de su trabajo tiene por consecuencia comportamientos peculiares que pueden reconocerse como malestares,

todos ellos tienen distinto origen profesional y con funciones diferentes dentro de la institución.

El estado funciona como rector y guía la actividad de los profesores por medio de su intervención jerárquica, unifica la organización haciendo que los trabajadores de secundaria dirijan su atención a objetivos y metas determinadas, cabe aclarar que cada secundaria tiene particularidades que pueden hacer de este fenómeno distinto en cada escuela secundaria, estas diferencias están en el sindicato, sociedad de padres, director y otros agentes educativos.

Los profesores de secundaria pueden tener hasta 42 horas de nombramiento, no todos pueden tener acceso a esta cantidad de horas, si hay algunos que las tienen, no todas las horas son frente a grupo, o en una misma escuela, incluso pueden ser asignaturas distintas, con relación al tipo de nombramiento se debe aclarar que aún cuando no existe un convenio formal con las autoridades educativas, los egresados de la escuela Normal Superior de México, tienen (hasta el año 2001) el derecho a 19 horas basificables en las escuelas secundarias o incluso en otros niveles, a diferencia de los profesores con carrera universitaria, en las secundarias públicas la mayoría de los profesores normalistas tienen más derechos y prestaciones como aguinaldo, permisos con goce de sueldo y acceso a la carrera magisterial, en cuestión de condiciones laborales el profesor universitario padece aún más de inestabilidad laboral.

En un país como México, las condiciones económicas se encuentran deficientes y difícilmente seguras para la mayoría de la población, el docente en términos generales, se encuentra mal remunerado y con prestaciones inequitativas, esto tiene por consecuencia, la constante competitividad entre compañeros, con tendencias individualistas (Lozano, 2006)

Son, por tanto, diversas las causas que producen estrés en el profesorado, además de las ya mencionadas, a continuación se mencionaran algunas de las demandas que pueden incidir en la tensión laboral:

-Programación de las clases realizando un ajuste de los contenidos de la materia a impartir y del tiempo del que se dispone para hacerlo

- Necesidad de impartir clases de diferentes materias,
- Atención a la diversidad del alumnado,
- Gran carga de trabajo administrativo, más aún si el docente es tutor de un grupo.
- Orientación.
- Organización de actividades.
- La delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente sin tener en cuenta que la educación debe ser una tarea compartida.
- El cambio de los valores y las relaciones sociales.
- La escasa valoración del profesorado y la pérdida de reconocimiento social.
- El trasvase de responsabilidades al docente por falta de personal especializado.
- La indisciplina y la escasa motivación de los alumnos hace que el profesor se frustre ya que trabaja sin conseguir resultados positivos.
- La diversidad de alumnado.
- El elevado número de alumnos por profesor (ratio superior a 25/30 alumnos) y la preocupación por su incidencia en la calidad de la educación.
- La escasa implicación de los padres en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El menosprecio y la desautorización de la figura del docente por parte de los padres.
- Las continuas reformas de las leyes de educación.
- Enrarecimiento del clima de convivencia en los centros, deterioro en las relaciones profesor- profesor, profesor- alumno y profesor- padres.
- La presencia de las nuevas tecnologías en los centros supone que el profesorado realice un enorme esfuerzo de adaptación y, en algunos casos, desencadena sentimientos de incompetencia y de frustración ya que los alumnos suelen poseer un mayor dominio de los avances tecnológicos que los propios profesores. (Páez, 2009)

Cuando estos conflictos no pueden resolverse con éxito, se entiende que las demandas rebasaron el control que tiene el profesor sobre la situación y es cuando puede generar ansiedad o angustia.

Desde la perspectiva del modelo demanda- control- apoyo social postulado por Karasek (1979) , Jhonson y Hall (1980), el trabajo docente es un trabajo con alto control, lo que implica que el docente puede usar sus habilidades libremente, siendo creativo, además de que le permite aprender y desarrollarse constantemente, pero el no tener

cooperación por parte de los compañeros o jefe, las excesivas demandas de trabajo por parte de la dirección y la organización, así como los conflictos con el alumnado y padres de familia puede repercutir notablemente en la salud y calidad del trabajo de los profesores,(Napione, 2008).

Los profesores resultan ser vulnerables al trabajo estresante y las consecuencias que este conlleve debido a los factores que aquejan su organización, la presencia de factores psicosociales negativos en la labor docente puede conducir a la presencia de diversos trastornos psicológicos.

Metodología

Planteamiento del Problema.

Considerando que el trabajo docente implica contacto con otros seres humanos por medio de relaciones interpersonales en un trabajo de equipo, además de altas demandas y control ¿Existe relación significativa entre el grado de apoyo social y el reconocimiento con el nivel de tensión laboral reportada por los profesores de secundaria?

Objetivos.

Objetivo General.

Identificar si el apoyo social del supervisor, el apoyo social de los compañeros y reconocimiento se relacionan significativamente con el nivel de tensión laboral en profesores de secundaria del área metropolitana.

Objetivos específicos.

Identificar la prevalencia de la tensión laboral reportada por los trabajadores docentes.

Identificar diferencias entre medias de tensión laboral, apoyo social y reconocimiento en hombres y mujeres, así como por estado civil, número de materias impartidas, horas frente a grupo, edad, escolaridad, antigüedad en el trabajo y pertenencia a carrera magisterial.

Identificar el tipo de correlación que existe entre la tensión laboral y apoyo social de supervisor y compañeros.

Identificar el tipo de correlación que existe entre la tensión laboral y reconocimiento.

Método.

Hipótesis.

Hipótesis General:

H: Existe una relación estadísticamente significativa entre la tensión laboral, el apoyo social y el reconocimiento en la muestra de profesores de secundaria.

Hipótesis Específicas:

H: Existe prevalencia de tensión laboral en la muestra de profesores de secundaria seleccionada.

H: Existe una diferencia estadísticamente significativa entre medias de tensión laboral, apoyo social y reconocimiento entre grupos de hombres, mujeres, estado civil, número de materias, horas frente a grupo, edad, escolaridad, antigüedad en el trabajo y pertenencia a carrera magisterial.

H: Existe una correlación negativa y significativa entre tensión laboral y apoyo social de supervisor y compañeros

H: Existe una correlación negativa y significativa entre tensión laboral y reconocimiento.

Variables.

Variable 1: Tensión laboral

Definición conceptual: La tensión laboral es la resultante de un bajo control en la toma de decisiones y altas demandas laborales, bajo estas circunstancias existe riesgo de estrés psicológico y enfermedades físicas, Karasek (1992)

Definición Operacional: La tensión laboral se mide con puntajes obtenidos del JCQ, por sus siglas en Inglés Job Content Questionnaire, y sus dimensiones que son:

Uso de Habilidades.

Autonomía.

Libertad de decisiones.

Demanda de trabajo.

Estabilidad Laboral.

Siendo la tensión laboral resultado de la siguiente operación:

$(\text{Demandas de trabajo} * 2) / \text{Libertad de Decisiones}$

Variable 2: Apoyo Social

Definición Conceptual: Es el conjunto de las interacciones sociales que ayudan a amortiguar la tensión laboral en el empleado o trabajador y depende de elementos como la amistad, los componentes colectivos del trabajo y los componentes de reconocimiento. Las modalidades que comprende el apoyo social son las siguientes: apoyo instrumental (ayudar en un problema) apoyo tangible (dar un bien) apoyo informativo (dar un consejo) apoyo emocional (escuchar y tranquilizar) (Johnson y Hall, 1989)

Definición Operacional: Los puntajes obtenidos de la escala del JCQ de “Apoyo Social”, introducida por Johnson y Hall (1989), compuesta de dos subescalas, “Apoyo Social de Jefe” y “Apoyo Social de compañeros”,

Variable 3: Reconocimiento.

Definición conceptual: El reconocimiento es el satisfactor de una necesidad humana de estima. (Petri, Govern, 2006), es una modalidad del apoyo social y puede asumir muchos modos distintos que pueden ir desde la carta de agradecimiento hasta la elección política, desde la manera de presentar a alguien, hasta el hecho de admirar un adorno en el escritorio. (Treviño, 1999)

Definición Operacional: consiste en los puntajes obtenidos por el cuestionario de reconocimiento que corresponde al sexto apartado compuesto por 4 ítems del cuestionario de “Factores de riesgo psicosociales en el trabajo”, ISTAS 21.

Variables intervinientes:

Sexo: Si es hombre o mujer.

Estado civil: Son seis categorías, soltero, casado, unión libre y divorciado.

Materias que imparte: Numero de materias que imparte.

Horas frente a grupo: Son las horas semanales que dedica exclusivamente a estar frente al grupo, excluyendo horas de servicio y descanso.

Edad: En años

Escolaridad: Son seis categorías primaria, secundaria, preparatoria, educación técnica, profesional y posgrado.

Antigüedad en el trabajo: En años

Tipo de contrato: Interinato, base y confianza

Carrera magisterial: Si o No

Diseño:

Correlacional, ex post-facto

Participantes:

289 profesores de sexo masculino y femenino, de escuelas secundarias diurnas del turno matutino, en ocho delegaciones del Distrito Federal. Se excluyeron docentes sin horas frente a grupo, así como administrativos, directores y otros trabajadores de la institución.

Muestreo:

No probabilístico intencionado.

Instrumentos:

-Cuestionario de Contenido de trabajo JCQ (Karasek, 1979) por sus siglas en inglés *Job Content Questionnaire* es un cuestionario diseñado para medir el contenido y demandas de las tareas en el trabajo, es aplicable a cualquier puesto y tipo de trabajo. Este instrumento es una escala tipo likert compuesto por 18 ítems que son valorados entre 1, que indica que esta totalmente en desacuerdo, y 4, que indica que esta totalmente de acuerdo, sus escalas son: uso de habilidades, autonomía o toma de decisiones, libertad de decisiones, demandas de trabajo y estabilidad laboral, siendo la tensión laboral resultado de la siguiente ecuación: **(Carga de trabajo*2)/Libertad de Decisiones**, un puntaje mayor a 1 puede indicar un trabajo tensionante.(Karasek, 1998)

El uso de Habilidades se obtiene a través del cálculo de las preguntas 1, 2, 3, 5,7 y 9 de la siguiente manera:

$$[q1 + q3 + q5 + q7 + q9 + 5 - q2] * 2.$$

La autonomía o toma de decisiones se obtiene del cálculo de las preguntas 4, 6 y 8 de la siguiente manera:

$$[2*(q4 + q6 + q8)]*2.$$

La libertad de decisiones se obtiene del cálculo del índice de uso de habilidades más el índice de autonomía o toma de decisiones.

Índice de uso de habilidades + índice de autonomía

La carga de trabajo se obtiene del cálculo de las preguntas 10, 11, 13, 14 y 15 de la siguiente manera:

$$3*(q10 + q11) + 2*(15 - q13 - q14 - q15).$$

Este instrumento fue validado en México por Juárez, 2007 en su investigación Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México (Juárez, 2007) El alpha de cronbach obtenida en la presente investigación con profesores fue de 0.79.

La variable de estrés laboral según el modelo demanda-control, es una variable dicotómica, esto quiere decir que un trabajo es estresante o no es estresante, después de haber calculado la z que corresponde a la población de profesores en esta muestra, entonces podemos afirmar que un puntaje mayor a **1** indica un trabajo estresante.(Karasek, 1998)

Dimensión	Trabajo tensionante	Trabajo no tensionante
Tensión Laboral	>1	<u>≤</u> 1

-Subescala de Apoyo Social (JCQ) . (Johnson y Hall, 1989) Introdujeron el concepto de apoyo social en el modelo de Demanda – Control, como la tercera dimensión, tiene por objetivo evaluar el apoyo social percibido, se compone de 8 ítems divididos en dos subescalas, apoyo social del supervisor y apoyo social de compañeros, cada subescala con 4 ítems, que son valorados entre 1, que indica que esta totalmente en desacuerdo, y 4, que indica que esta totalmente de acuerdo. Los rangos posibles van del 4 al 16.

Para obtener los puntajes de apoyo social de supervisor solo se suman los primeros 4 ítems.

$$q1 + q2 + q3 + q4.$$

Para obtener los puntajes de apoyo social de compañeros se suman los 4 ítems restantes.

$$q5 + q6 + q7 + q8.$$

El Apoyo Social se califica en rangos que van de 4 a 16, por medio de una sumatoria, con interpretaciones de apoyo social adecuado y apoyo social bajo, sus puntajes van del 4 al

16, siendo un apoyo social de supervisor “adecuado” el que se encuentra arriba de 16, y un Apoyo social “adecuado” de compañeros el que se encuentra arriba de 15.

Dimensión	Adecuado	Medio	Bajo
Apoyo Social del Supervisor	>16	>9	≤9
Apoyo Social de Compañeros	>15	>10	≤10

Cuestionario de reconocimiento: corresponde al sexto apartado compuesto por 4 ítems del cuestionario de “Factores de riesgo psicosociales en el trabajo”, ISTAS 21, con calificaciones que van del 4 al 12, cada ítem puede ser valorado entre 4, que corresponde a “siempre”, hasta 0, que corresponde a “nunca”, con excepción del tercer ítem, que sus valores están invertidos por ser un ítem de connotación negativa, en este ítem 0 corresponde a “siempre”, y 4 a “nunca”. Los puntos de corte se califican como “favorable” cuando es mayor a 12, “medio” mayor a 10 y “desfavorable” menor o igual a 10.

Dimensión	Favorable	Medio	Desfavorable
Reconocimiento	>12	>10	≤10

Procedimiento

Se solicitó a la subdirección de operación de secundarias a nivel Distrito Federal el permiso correspondiente para aplicar los instrumentos a profesores de secundarias diurnas del turno matutino, en horarios que no interrumpieran sus actividades reglamentarias.

Se estableció la cita con el director o subdirector de cada una de las secundarias, explicando el estudio en cuestión.

La aplicación de los instrumentos fue de manera individual, en horas de servicio de los profesores y/o juntas de consejo, realizadas mensualmente sin alumnos, se repartieron los cuestionarios con las siguientes instrucciones:

“El cuestionario que tienen en sus manos, es un cuestionario de opción múltiple, deben de escoger la respuesta que mejor califique su estado actual, no olviden leer y contestar todas las preguntas, la información que recabamos es voluntaria y totalmente confidencial con fines estadísticos y de investigación, en caso de tener alguna duda pueden preguntarnos a nosotros, y si desean obtener mas información al respecto de esta investigación pueden comunicarse al teléfono que se encuentra en el consentimiento informado en la primera pagina de su cuestionario, gracias”

También se les dio un consentimiento informado que firmaron, explicando a cada docente que el cuestionario forma parte de un proyecto de investigación sobre estrés y salud en profesores de secundaria. La recopilación de datos tuvo una duración de seis meses, recopilando un total de 289 cuestionarios de docentes con horas frente a grupo.

Resultados.

Características de la muestra.

De los datos obtenidos se procedió a hacer un análisis de frecuencias, los resultados se muestran en porcentajes. Con un total de ocho secundarias el 5.9% de secundarias corresponden a la delegación Benito Juárez, 13.1 % a Coyoacán, 11.1% a Cuauhtémoc, 23.2% a Gustavo A. Madero, 17.3% a Iztacalco, 13.8% a Miguel Hidalgo, 8.7% a la delegación Tlalpan y por último el 6.9% a la delegación Venustiano Carranza. El 72.7% son mujeres y el 27.3% son hombres. La media de edad fue de 41 años. El 53.3% están casados, el 24.6% son solteros, el 7.3% vive en unión libre, el 8% son divorciados, 4.8% son separados y el 2.1% viudos. El número máximo de materias impartidas que se encontraron fueron 4, el 80.3% de los profesores imparten una sola materia, el 17.3% imparten dos materias, el 2.1% tres materias y el .3% imparte cuatro materias. la media de horas frente a grupo se encuentra en las 27 horas.

El 9.7% de los profesores tiene estudios de postgrado, el 84.8% tiene estudios de profesional, el 4.8% curso estudios técnicos, y el .2% tiene estudios de preparatoria. Respecto a la antigüedad hay profesores que tienen desde un año de antigüedad, hasta los profesores que tienen 41 años de antigüedad en esta muestra, la media se encuentra en los 15 años, siendo 20 años el valor más recurrente con un total de 20 profesores equivalente al 6.9%. 189 Profesores tienen un contrato de base siendo el 65.4%, y 100 profesores tienen un contrato de interinato siendo el 34.6%. Son 100 Profesores el equivalente al 34.6% los que tienen Carrera Magisterial, y 189 equivalente al 65.4% los que no la tienen. Solo 32 Profesores respondieron tener otro trabajo, equivalente al 11.1% de la muestra. El 60.6% son profesores del turno matutino, 5.2% contestaron ser del turno vespertino, el 34.3% restante son de turno mixto.

La prevalencia que se obtuvo de trabajo estresante, apoyo social y reconocimiento se muestra a continuación:

Figura 1. Tensión laboral en profesores de secundaria.

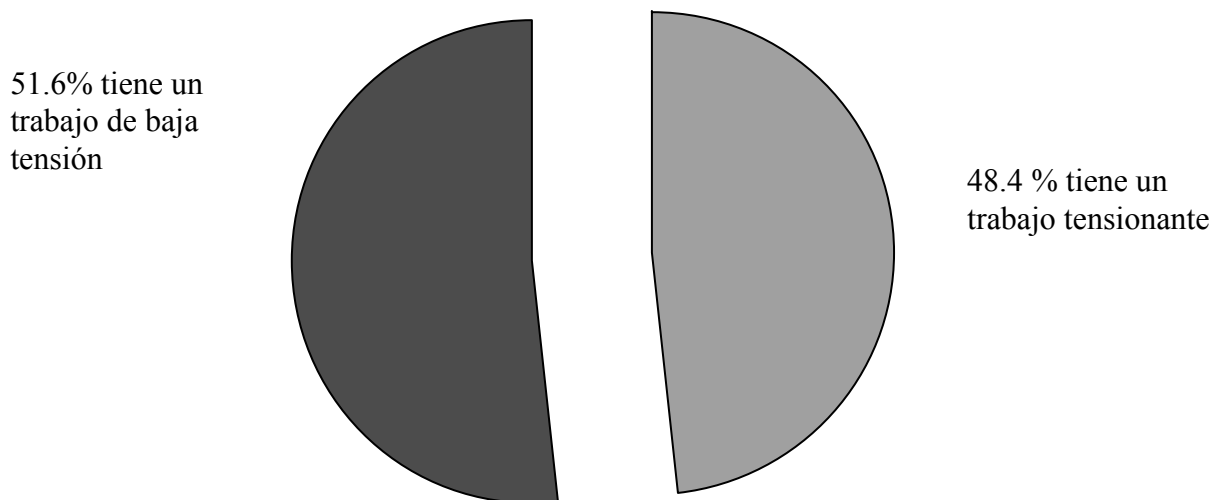


Figura 2. Apoyo Social del Supervisor

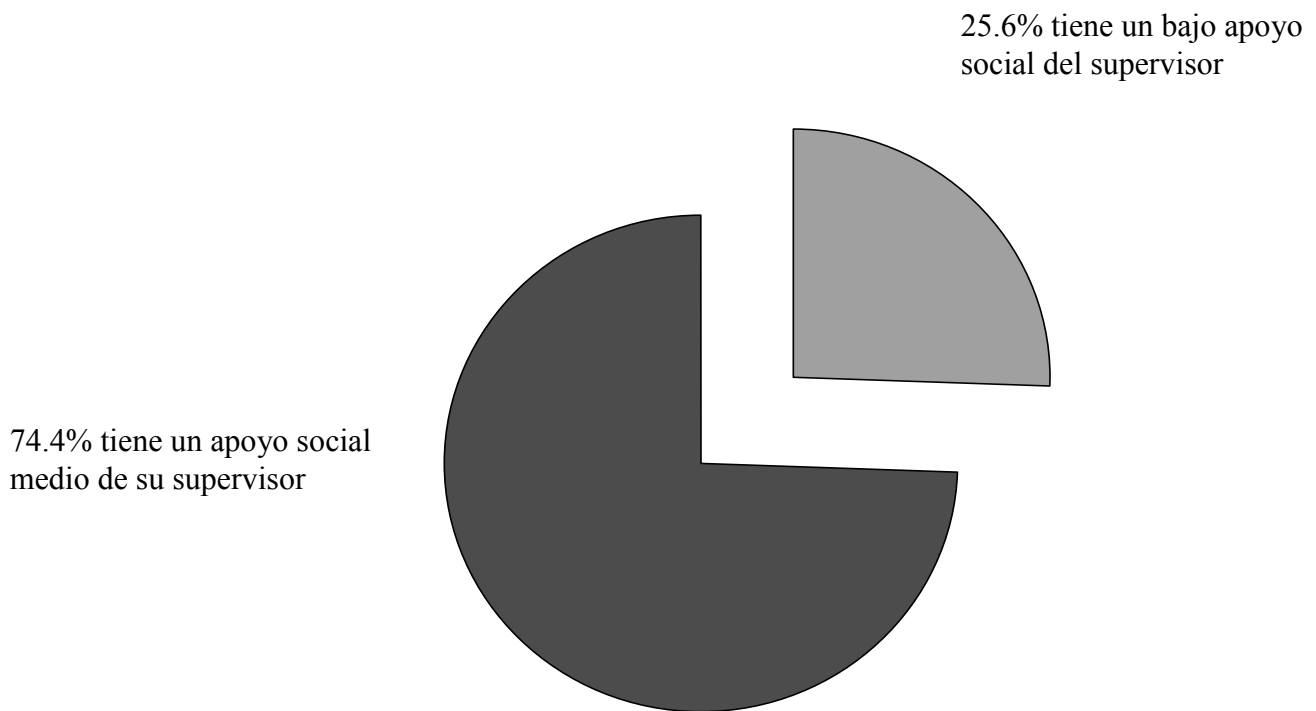


Figura 3. Apoyo social de compañeros

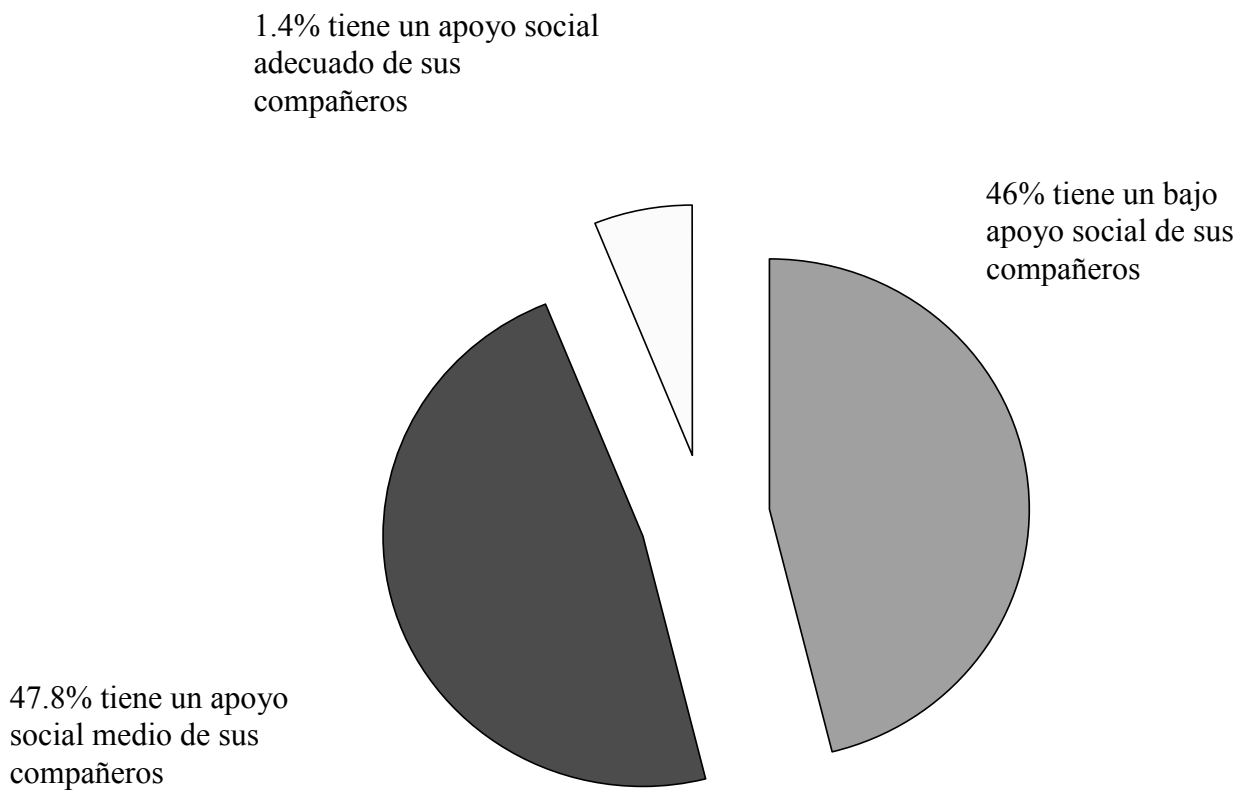
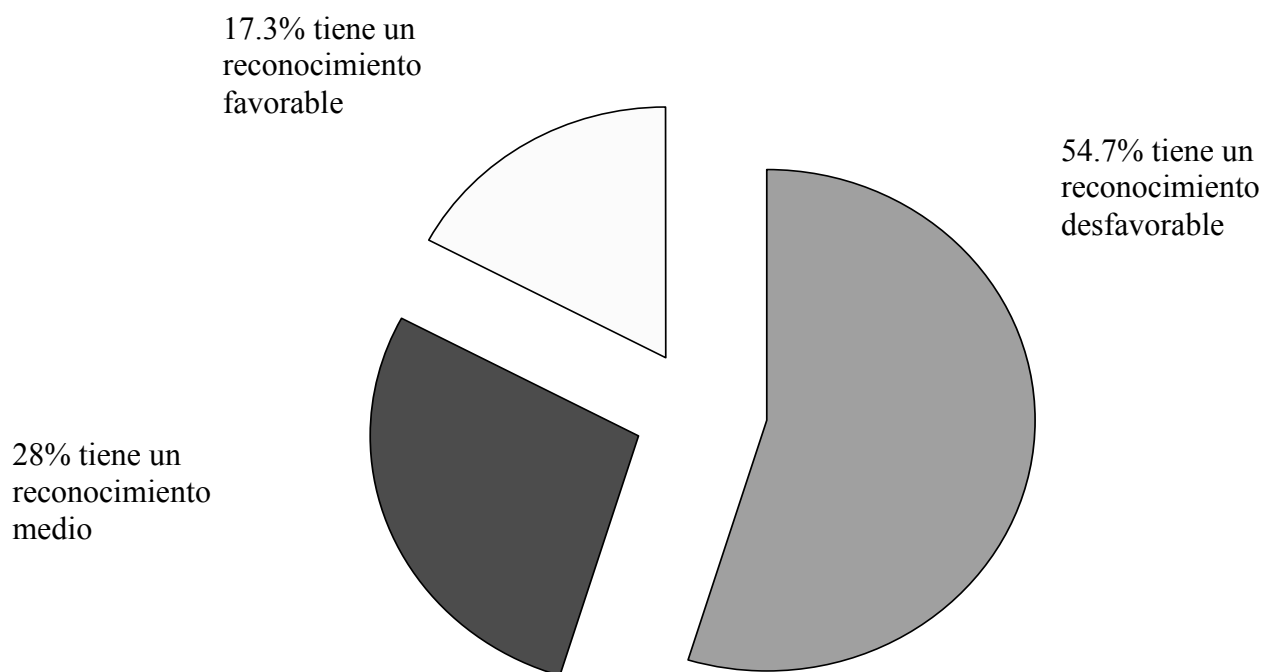


Figura 4. Reconocimiento

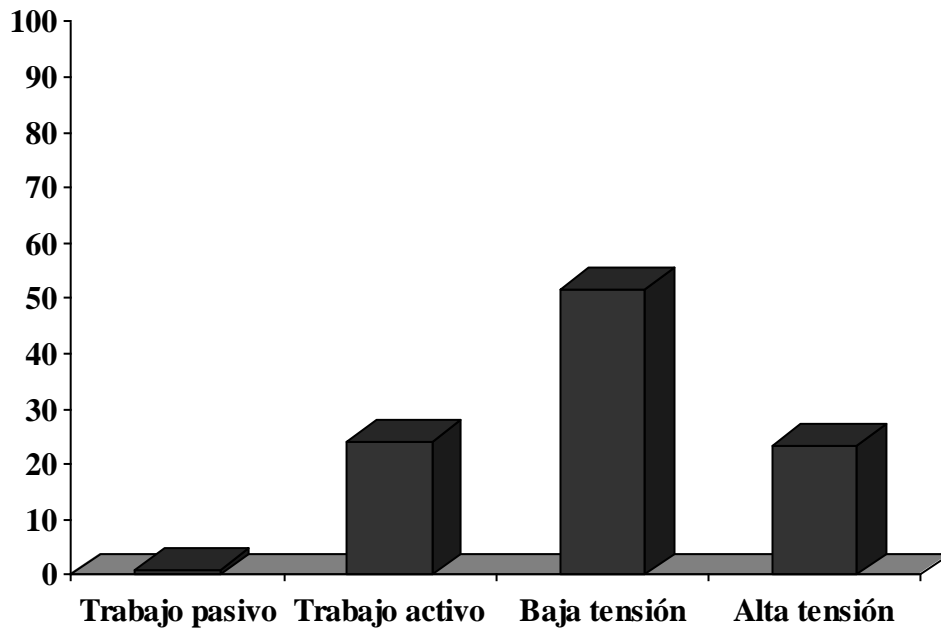


De acuerdo al modelo demanda control la mayor parte de la población presenta baja tensión con un 51.6% de la muestra, solo el 24.2% de los profesores muestran un trabajo activo tal como muestran las figuras 5 y 6

Figura 5. Prevalencia de trabajo pasivo, trabajo activo, baja tensión y alta tensión de acuerdo al modelo demanda-control de Karasek.

		Demandas Laborales	
		Baja	Alta
Margen de Decisión Laboral	Alto	BAJA TENSION 51.6%	ACTIVO 24.2%
	Bajo	PASIVO 1%	ALTA TENSION 23.2%

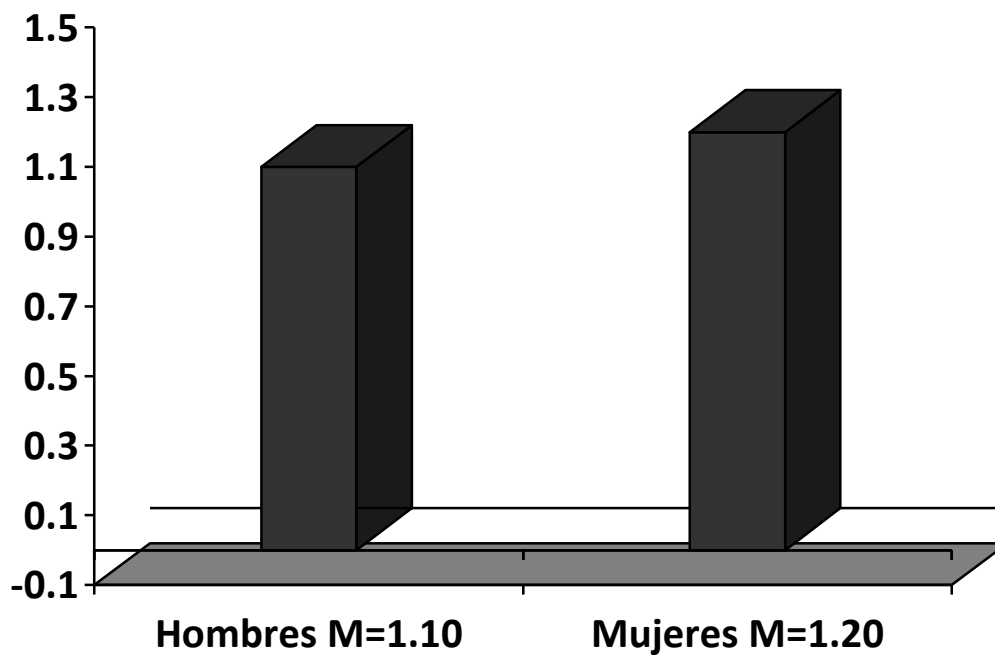
Figura 6. prevalencia de trabajo pasivo, trabajo activo, baja tensión y alta tensión de acuerdo al modelo demanda-control de Karasek.



En las diferencias de tensión laboral, apoyo social y reconocimiento no se encontraron diferencias significativas entre los profesores que tienen carrera magisterial y los que no la tienen, tampoco hay diferencias en estado civil, número de materias, horas frente a grupo, edad, escolaridad y antigüedad en el trabajo.

En cuanto a la diferencia por sexos, se encontraron diferencias significativas referentes a la tensión laboral [$t = 2.521, p < .05$] las mujeres manifiestan tendencia a sufrir mayor tensión laboral ($M = 1.20$) a diferencia de los hombres ($M = 1.10$) estos resultados se muestran en la figura 7.

Figura 7. Diferencias entre hombres y mujeres en el nivel de tensión laboral reportada.



En el análisis de correlación para trabajo estresante, apoyo social del supervisor, de los compañeros y reconocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Para poder obtener las correlaciones entre tensión laboral y Apoyo social del supervisor y compañeros se procedió a realizar la prueba producto momento de Pearson, los índices que se obtuvieron tuvieron una correlación negativa con un coeficiente de $r = -.230$ con un nivel de significancia de $p < .01$ en la escala de apoyo social de supervisor, y obtuvieron una correlación negativa con un coeficiente $r = -.213$ y una $p < .01$ en la escala de apoyo social de los compañeros, por tanto se acepta la tercera hipótesis planteada, esto quiere decir que entre mas apoyo social por parte del supervisor y compañeros disminuye la tensión laboral. Mientras que la correlación entre el trabajo estresante y el reconocimiento en docentes obtuvieron una correlación negativa de $r = -.219$ con un nivel de significancia de $p < .01$, por lo tanto se aprueba la Hipótesis alterna, lo que quiere decir que a mayor reconocimiento disminuye la tensión laboral.

Tabla 1. Correlaciones de Apoyo del Supervisor, compañeros y reconocimiento con las dimensiones del cuestionario del contenido en el trabajo (JCQ)

		1	2	3	4	5	6
<i>Apoyo de Supervisor</i>	Pearson						
	Correlation	-.230**	.284**	.357**	.365**	.132*	-.225**
	N	289	289	289	289	289	289
<i>Apoyo de los Compañeros</i>	Pearson						
	Correlation	-.213**	.264**	.334**	.341**	.079	-.235**
	N	289	289	289	289	289	289
<i>Reconocimiento</i>	Pearson						
	Correlation	-.219**	.191**	.311**	.295**	.093	-.209**
	N	289	289	289	289	289	289

** $p < .01$ * $p < .05$

(1) Tensión Laboral, (2) Uso de habilidades, (3) toma de decisiones, (4) libertad de decisión, (5) carga de trabajo, (6) inseguridad laboral.

Debido a la diferencia que se obtuvo en las medias de tensión laboral entre hombres y mujeres se procedió a hacer un análisis de correlación por sexo y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2. Correlaciones de Apoyo del Supervisor, compañeros y reconocimiento con las dimensiones del cuestionario del contenido en el trabajo (JCQ) en hombres

		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Apoyo de Supervisor</i>	Pearson						
	Correlation	-,243**	.303**	.447**	.427**	.225*	-.336**
	N	79	79	79	79	79	79
<i>Apoyo de los Compañeros</i>	Pearson						
	Correlation	-,223**	.277**	.381**	.372**	.205	-.341**
	N	79	79	79	79	79	79
<i>Reconocimiento</i>	Pearson						
	Correlation	-,232**	.156**	.389**	.328**	.138	-.193**
	N	79	79	79	79	79	79

** $p < .01$ * $p < .05$

(1) Tensión Laboral, (2) Uso de habilidades, (3) toma de decisiones, (4) libertad de decisión, (5) carga de trabajo, (6) inseguridad laboral.

Tabla 3. Correlaciones de Apoyo del Supervisor, compañeros y reconocimiento con las dimensiones del cuestionario del contenido en el trabajo (JCQ) en mujeres.

		1	2	3	4	5	6
<i>Apoyo de Supervisor</i>	Pearson						
	Correlation	-,215**	.271**	.320**	.337**	.125*	-.189**
	N	210	210	210	210	210	210
<i>Apoyo de los Compañeros</i>	Pearson						
	Correlation	-,211**	.257**	.315**	.327**	.044	-.195**
	N	210	210	210	210	210	210
<i>Reconocimiento</i>	Pearson						
	Correlation	-,225**	.205**	.284**	.284**	.078	-.215**
	N	210	210	210	210	210	210

** $p < .01$ * $p < .05$

(1) Tensión Laboral, (2) Uso de habilidades, (3) toma de decisiones, (4) libertad de decisión, (5) carga de trabajo, (6) inseguridad laboral.

Se encontraron diferencias en las correlaciones entre hombres y mujeres, siendo mas fuertes las correlaciones entre variables de hombres, con excepción de inseguridad laboral y reconocimiento, siendo mayor en mujeres con una $r = -.215$, mientras que en hombres obtuvo una $r = -.193$ y uso de habilidades y reconocimiento, siendo mayor en mujeres con una $r = .205$ y en hombres fue menor con una $r = -.215$.

Discusión y Conclusiones.

De acuerdo al modelo demanda-control, existe alta prevalencia de alta tensión en la muestra de la presente investigación, estos resultados son similares a los encontrados en la investigación con profesores universitarios en España con un 14% de prevalencia de alta tensión laboral (Rubio y Navarro, 2007) y en Colombia con profesores de educación básica donde la prevalencia de estrés laboral fue del 35.5%. (Gómez, 2010). Son los profesores que tienen un trabajo de alta tensión vulnerables a estrés y por lo tanto a problemas como suicidio, separación o divorcio, absentismo, rotación no deseada, sabotajes, accidentes laborales, ansiedad, gastritis, hipertensión y enfermedades coronarias (Karasek, 2001; Gil Monte, 2007; Levi 1998; Cox T ,1981; Cortes, 2007; Juárez A. 2007). En este sentido el trabajo docente esta considerándose como un trabajo de alto riesgo, en Holanda, la tasa mas elevada de incapacidad mental se constata entre los profesores con un 60%, según una investigación realizada por la Universidad de Utrech, actualmente los desordenes mentales son el grupo de diagnostico mayor para la incapacidad laboral en los países que consideran estos desordenes como accidentes de trabajo (Schaufeli, 1999)

Los resultados en la presente investigación también muestran baja prevalencia de profesores ubicados en el cuadrante de trabajo activo, estos resultados se confirman con la investigación realizada en profesores de Bogotá Colombia donde solo el 14.7% tiene un trabajo activo (Gómez V, 2008) a diferencia de lo establecido por Karasek (2001) que indica que el trabajo de los profesores se caracteriza por pertenecer al cuadrante de trabajos “activos”, con un alto nivel de exigencia y de control, donde figuran profesiones de gran prestigio como abogados, jueces, médicos, ingenieros, enfermeras y directivos de todo tipo.

El apoyo social del supervisor en este estudio tuvo un porcentaje desalentador, siendo mas predictivo de tensión laboral que el de los compañeros, ninguno reportó un apoyo social adecuado, y una cuarta parte de la muestra reportó un nivel bajo de apoyo de sus supervisores, existen resultados similares en otras investigaciones como es el caso de los profesores de educación básica en Guanajuato donde se encontró que el estrés es propiciado por falta de apoyo del personal directivo, la falta de apoyo de los maestros colegas, la falta de apoyo por parte del sindicato, la falta de apoyo gubernamental, los

conflictos entre docentes y directivos y la rivalidad entre grupos de docentes (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2007) .Los puestos de trabajo con grandes exigencias, escaso control y bajo apoyo social son los que mayor riesgo de enfermedad presentan, esto se ha probado empíricamente con éxito en diversos estudios sobre enfermedades crónicas, el apoyo social es un amortiguador de la tensión (Karasek y Theorell 1990; Johnson y Hall 1988)

En la actualidad la atmosfera de competitividad e individualismo, trastoca las relaciones laborales, El bajo apoyo por parte del supervisor refleja un déficit en la ayuda directa para hacer el trabajo o la facilitación de materiales, los supervisores, en estas circunstancias, no son las autoridades a las cuales pueden dirigirse para demandar los requerimientos mínimos en el cumplimiento de su trabajo. Los resultados de bajo apoyo social encontrados en esta investigación son comprensibles, si tomamos en cuenta sus diferencias profesionales, normalistas o universitarios (Lozano, 2007) además de que la nueva organización educativa esta permeada de competitividad que radica en las nuevas reformas, ocasionando poca integración social , emocional y de confianza entre los compañeros de trabajo, haciendo mas difícil la convivencia entre colegas, ya sea por falta de tiempo para socializar o el individualismo (Johnson 1986; Kristensen 1995 citados en Karasek 2001). En la actualidad los profesores se encuentran en una situación complicada donde tienen que enfrentar conflictos generados por la indisciplina del alumnado, agresiones verbales e incluso físicas, esto es porque los centros escolares reflejan parte de la situación real que se vive en la sociedad, la competencia entre alumnos y también entre profesores nos habla de una tendencia al individualismo, a pesar de que se fomente el trabajo en equipo llega a ser demasiado difícil encontrar cooperación por parte de algunos compañeros, (Napione, 2008) en este sentido el cambio de los valores y las relaciones sociales ocasionan la escasa valoración del profesorado y la pérdida de reconocimiento social (Páez, 2009)

Por otra parte el malestar de los profesores esta muy relacionado con los cambios en la valoración de la función del docente, los resultados en esta investigación muestran que solo un pequeño grupo de profesores considera que el reconocimiento que reciben es favorable y más de la mitad, reportó un reconocimiento desfavorable. Esto constata lo que se ha visto otras investigaciones sobre motivación y estrés en profesores, Berry (1985, en García y Freixas) encontró que una de las principales razones de

abandono de la profesión docente fue la desvalorización de los profesores que intentan innovar en las escuelas, además de las innumerables tareas administrativas y burocráticas que nada tienen que ver con el deber docente. Los profesores son los primeros culpables de los errores en la educación y los responsables de formar de la mejor manera a los alumnos, tienen que lidiar de esta manera con el menosprecio y la desautorización de su figura por parte de los padres, el enrarecimiento del clima de convivencia en los centros como el deterioro en las relaciones profesor-profesor, profesor-alumno y profesor-padres, (Páez, 2009) su imagen queda aun mas deteriorada por las continuas reformas educativas, estas ultimas amenazando con una evaluación constante para determinar si son competentes para realizar el trabajo que han hecho durante toda su vida profesional, siendo señalados por la sociedad en general.

En este estudio la inseguridad en el empleo reportó una correlación positiva con tensión laboral, por tanto es predictora de tensión laboral como lo demuestran estudios anteriores, Arturo Juárez (2007) en su investigación encontró que las enfermeras que reportaron inseguridad también reportaron mayores niveles de presión arterial y síntomas de enfermedades cardiovasculares. En una investigación realizada por la universidad de Michigan, se corroboró que sujetos que temían perder su puesto de trabajo informaron sobre un peor estado de salud y mas síntomas de depresión, incluso que los que habían sido despedidos hace algún tiempo, así se comprobó que el efecto negativo de la inseguridad constante era más significativa que el desempleo en si (Bugard, 2009).

También se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en la variable de tensión laboral del presente estudio, las mujeres manifiestan tendencia a sufrir mayor tensión a diferencia de los hombres. Existe la explicación de que los hombres a diferencia de las mujeres disponen de un mayor grado de control sobre el proceso de trabajo al nivel de tareas e incluso en algunas organizaciones las diferencias también se reflejan en sus salarios (Karasek y Theorell 1990 en Karasek 2001) En otros estudios las mujeres docentes son más proclives que los hombres a síntomas depresivos y desgaste emocional a consecuencia del estrés crónico. (Salanova, Llorens y Garcia, 2003) lo cual indica que si existe una diferencia por genero en los niveles de tensión, además Karasek (2001) puntualiza que las mujeres que son madres de familia están expuestas a distintos imperativos y puede hacer distintos los conflictos que experimentan. En apoyo a esta conclusión Nelson y Quick (1985, citados en Spielberg, C. y Reheiser, R, 1998)

muestran evidencia de que las mujeres reportan mayores índices de estrés ocupacional, debido a fuentes de estrés típicamente enfrentadas por las mujeres, como pueden ser estereotipos, salarios bajos, discriminación, bloqueo de la carrera, problemas maritales y trabajo. (Spielberger, C. y Reheiser, R, 1998). La mayoría de las investigaciones citadas que refieren diferencias de estrés entre hombres y mujeres, estas diferencias apuntan a factores culturales como determinantes de la tensión, fenómenos como la doble presencia son comunes en mujeres que además de trabajar llevan el rol convencional de ama de casa, a pesar de esto Barnett (2001) señala que es difícil extraer conclusiones respecto al género puesto que el mismo puede confundirse con muchas otras variables de nuestra sociedad, es necesario tomar en cuenta las covariables asociadas al género, por lo que cualquier conclusión sobre estos resultados es una mera hipótesis sobre el género (Barnett, 2001).

Hasta hace poco, relativamente, prevalecía la idea de que el trabajo docente era un trabajo sin riesgos, pero las investigaciones han mostrado lo contrario siendo el estrés un malestar que aqueja a un gran porcentaje de la población de profesores. El trabajo tensionante es el factor de riesgo que debe controlarse para evitar problemas en la organización y mala salud en los profesores, esto se logra evaluando los factores psicosociales de riesgo que se encuentren en la organización para poder prevenirlos. La cooperación de las autoridades es de suma importancia puesto que la intervención es a un nivel organizacional y no sucederá un cambio real con la sola intervención individual, la sociedad debe saber que las características de organización social del trabajo, y no sólo los riesgos físicos, producen enfermedades y lesiones, además de que la actividad social del trabajo afecta a los riesgos relacionados con el estrés y no sólo las características personales (Karasek, 2001).

En México la salud mental ha sido subestimada por las instituciones públicas, puesto que considera como enfermedades sólo aquellas que causan incapacidad terminal, la ley Federal del Trabajo en México reconoce las neurosis laborales para los pilotos de aviación, telefonistas y otras ocupaciones, aunque no queda muy claro cuáles; y el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) reconoce como factores de riesgo para la salud mental a la rotación de turnos, ruido, intoxicación crónica y golpes en la cabeza por accidente en el trabajo, pero no se habla de otros factores organizacionales (Martínez, 2000, citado en Carrasco, 2006).

La investigación forma cuerpos de conocimientos para el beneficio de la sociedad en general, el papel de la psicología es fundamental en materia de prevención por este motivo se sugieren futuras investigaciones a nivel nacional, y la capacitación del personal de educación y formación en temas de prevención de riesgos laborales, la formación de grupos de apoyo y redes sociales dentro de la organización es también de suma importancia para favorecer la cooperación y los valores entre los trabajadores.

Referencias

- Andrew, J. (2003). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. (2ª. Ed.), México: Cengage learning editores.
- Arango, C. (2007). *Psicología comunitaria de la convivencia*, Colombia: Universidad del Valle.
- Ávila, E. (2006 Julio/Agosto). Algunos comentarios sobre la pretendida Reforma de la educación secundaria, *Revista trabajadores* (55) ,9-14
- Badia A., Mauri M. T., Monereo C. (2006). *La practica psicopedagógica en educación no formal*, Barcelona: Edit. UOC.
- Barnett, R. (2001) Género, estrés en el trabajo y enfermedad. en: *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*.(2001) (Vol. 2). Suiza: Oficina de Trabajo Internacional.
- Barron A. (1996). *Apoyo social: aspectos teóricos y aplicaciones*, España: Siglo XXI Editores
- Bodas, R. (2002) *La jornada Laboral*, España: Editorial Dikynson.
- Botica A., López S., Gómez M. I. y Gargallo M. E. (2005), *Servicios a la comunidad, Programacion didactica*, España: Edit Mad, S.L.
- Bugard, S. (2009 Septiembre). Perceived job insecurity and worker health in the United States, en *Social science y medicine*, (69), 777-785
- Cabello I., Alguero F., Alvenicio H, Estruchi J(2004) *Instituto Superior de Formación del profesorado*, España: Editor ministerio de educación.
- Caplan G. (1986). Recent developments in crisis intervention and in the promotion of support services, en *The Journal of Primary Prevention*, (10), 3-25
- Caplan G. (1974). *Support Sistems*. (Eds). New York: Support systems and community mental health.
- Carrasco (2006) *Salud emocional en profesores de secundaria y desequilibrio de esfuerzo-recompensa, una comparación entre escuelas de administración pública y privada*, Informe final del concurso: transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socioeconómicos y culturales en America Latina y el Caribe. Programa regional de becas CLACSO. Recuperado el 18 de Septiembre del 2009, de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/rodriguez.pdf>
- Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and “stress”, Theoretical formulation. *International Journal of Health Services*, (4), 471-482
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2009), *"Antecedentes"*, en *Educación*, Actualización: 05 de octubre de 2009. Recuperado el 25 de Septiembre del 2009, de www.diputados.gob.mx/cesop
- Cloninger S. (2003), *Teorías de la personalidad*. (3a edición), México: edición en español Pearson.
- Cobb S. (1976 Septiembre/Octubre), Social support as a moderator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, (38), 300-314
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2006) *Estudios económico de America Latina y el Caribe 2005-2006*, United Nations Publications.
- Cooper, C. y Travers C.(1997) *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*, España: Editorial Paidós.
- Cordero, J. (1981) *Ética y sociedad*, España: Editorial San Esteban.
- Cortés, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos*, (9ª Edición), España: Editorial Tebar.
- Cox, T. (1981). *Stress*,(2ª Edicion), USA: Edit. McMillan
- De la Gandara J., Cabrera M, Fuertes J.C. y Plumed C.(1994) *Enfermería Legal*, España: Editor Universidad Pontificia de Comillas.

- De la Garza E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: Editorial FLACSO.
- Dollard, M., Winefield, A. y Winefield, H. (2003). *Occupational stress in the service professions*, London: Edit. Taylor & Francis.
- Dubrin, A. (2004) *Fundamentos de comportamiento organizacional*, España: Editorial Cengage Learning.
- Escuela Nacional de Antropología. (1990) El modelo de estrés demanda control y la enfermedad cardiovascular, *Revista Antrophos*, (118) , 72
- Fernández R. (2008). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos*, (2ª Edición), España: Editorial Club Universitario.
- Fletcher, C. (1991). *Work, stress, disease, and life expectancy*, USA: Edit. Wiley
- Fritzell, J. y Lundberg, O. (2007). Health inequalities and welfare resources: continuity and change in Sweden, *International Journal of epidemiology*, UK: University of Bristol, The Policy Press (36), 696-698
- Ganster, D. (1998). *Factores psicosociales, estrés y salud*, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, (Vol. 2), Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- García, D. y Freixas, T. (2003). *El estrés del profesorado: una perspectiva internacional*, España: Librería Paidós.
- García M. y Pedrero I. (1997). *Investigación histórica: manual para la enseñanza de la historia de la filosofía*, España: Ediciones de la Torre.
- Gelpi (2001). Servicios de educación y formación, en: *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*, (Vol. 3.) Suiza: Oficina de Trabajo Internacional.
- Gerrig R. (2005) *Psicología y vida*, (17ª Edición), USA: Pearson Prentice Hall.
- Gil Monte (2006). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (BurnOut), Una enfermedad Laboral en la sociedad del Bienestar*, Madrid: Ed. Pirámide.
- Godoy, A. y Greco, O. (2006) *Diccionario contable y comercial*, España: SRL
- Gómez, V. (2010) Factores psicosociales del trabajo (demanda control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia, *Revista de la Universidad de Psicología de Bogotá Colombia*,(2), 393-407.
- Gutiérrez R. E., Contreras C. C. (1990) *Salud Mental, Estrés y Trabajo en Profesionales de la Salud*, México: Editor. UNAM, Facultad de Psicología.
- Jodar P. y Benavides F.G.(2007). *Salud Laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, 3ª Edición, España: Masson.
- Johnson, J., Hall, E.(1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, (78)1336-42.
- Johnson, J. V., Hall, E. M., Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scand J Work Environ Health* (15), 271-79.
- Juárez A. (2007) Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Publica*, México, (49), 109-117.
- Karasek, R y Theorell, T.(1992). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, USA: Edit. Basic Books.
- Karasek R (2001) El modelo de demandas-control: enfoque social, social y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. en: *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*.(2001) (Vol. 2). Suiza: Oficina de Trabajo Internacional.

- Ivancevich, J. (2001). La ambigüedad sobre el futuro del empleo, en: *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*.(2001) Vol. 2. Ginebra, Suiza: Oficina de Trabajo Internacional.
- Lao Tse (Siglo IV A.C.) *Tao te Ching*, Edit. Forgotten Books, 1963, Traductor J. Legge, Sacred Books of the East (1891)
- Levi, L. (Eds.)(1975). Society, Stress and Disease - Childhood and Adolescence, (Vol. II). Oxford University Press. En *Subjetividad Y Cultura*, (23), 27-33.
- Levi, L. (2001). Factores psicosociales, estrés y salud, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Lin, N. (Eds.)(1986). Conceptualizing social support, en N. Lin, A. Dean y W. Ensel, Social support, life events and depression, USA: Academic Press.
- Lozano J.I (2006) *Normalistas vs. universitarios o técnicos vs. rudos: las prácticas y formación del docente de escuelas secundarias desde su representaciones sociales*, Mexico: Editor Plaza y Valdes.
- Llaneza, J. A. (2006). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*, (6a Edición), España: Editorial Lex nova.
- Martínez, D. (2006) *Factores de riesgo psíquico en el trabajo docente, equipo de investigaciones pedagógicas "Marina Vilte"*, Buenos Aires. Recuperado el 12 de Noviembre de 2009, de http://www.fae.ufmg.br/estrado/documentos/factores_de_riesgo_psiquico.PDF
- Matteson, D. e Ivancevich, J. (1987) *Job stress: from theory to suggestions*, USA: Editor Routledge.
- Menéndez, F. (2007) *Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obligatoria y común*, España. Editorial. Lex nova
- Menéndez C. y Moreno F. X. (2006). *Ergonomía para docentes: análisis del ambiente de trabajo y prevención de riesgos*, (Vol. 7) Barcelona: Edit. Grao.
- Miller, B. (1999). Service use, caregiving mastery, and attitudes toward community services. *The Journal of Applied Gerontology*, (18), 2
- Mondy R. Y Noe R. (2005). *Administración de recursos humanos*, (9a Edición), México: Pearson Educación.
- Moncada S, Llorens C. y Kristensen T.S.(2007) *Organización del trabajo, factores psicosociales y salud: experiencias de prevención*, España: Editor, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moncada S, Llorens C. y Kristensen T.S. (2001) *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, ISTAS 21*, España: Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
- Montes, E. (1992). *Tratado de seguridad e higiene*, España: Universidad Pontificia de Comillas.
- Morrison, G. (2005). *Educación infantil*, (9a Edición) ,USA: Pearson Prentice Hall.
- Napione, M.(2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?*, España: Edit. Díaz de Santos.
- OIT, Committee on Occupational Health(1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*, (1a Edición), Ginebra.
- Páez, T. (2009) Método de actuación ante una situación de estrés profesional docente, *Revista Innovación y experiencias educativas*,(23), 1-9
- Petri H., Govern J.(2006) *Motivación, teoría, investigación y aplicaciones*,(5ª edición), España: Cengage, Learning editores.
- Ribas J., Duran C. (2003) *Teoría de las Relaciones laborales. Fundamentos*. España: Editorial. UOC
- Rodriguez E. (1992) El estrés, *Revista Anthoropos* , (133),75-78

- Rodriguez, L., Oramas, A. y Rodriguez, E. (2007 Enero-Junio). Estrés en docentes de educación básica: Estudio de Caso en Guanajuato México, *Revista Salud de los trabajadores*, (1), 5-16
- Roig, J. (1996). *El estudio de los puestos de trabajo: la valoración de tareas y la valoración del personal*, España: Ediciones Díaz Santos.
- Ruiz, C. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, España: Elsevier.
- Rubio, R. y Navarro, A. (2007) Evaluación del estrés laboral en personal universitario, *Revista MAPFRE Medicina*, (4),1-10
- Salanova, Llorens y Garcia(2003). ¿Por qué se están quemando los profesores?, *Revista Prevencion trabajo y Salud*, (28), 16-20
- Sánchez, E.y García, M. (2001). Análisis de las motivaciones para la participación en la comunidad, *Revista de sociología*, (63), 171-189
- Sánchez, M. y Sánchez, M.(2003) *Mujer y salud: Familia, trabajo y sociedad*, España: Edicion: Diaz Santos.
- Sandín, B. (2003 Enero) El estrés un análisis basado en el papel de los factores sociales, *International Journal of Clinical and Health psychology*, (1), 141-157
- Sauter S, Hurrell J, Murphy L, Levi L (1998). Factores psicosociales y organizativos, en: *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*.(2001) (Vol. 2) Suiza: Oficina de Trabajo Internacional.
- Schaufeli, W. (1999) Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias Holandesas, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, (2), 147-171
- Stora J. B. (1990) *¿Qué sé? El Estrés*, Francia: Presses Universitaires de France, Publicaciones Cruz O. S.A.
- Subsecretaría de Educación Básica y Normal SEByN. (2002). Reforma Integral de la Educación Secundaria. Documento Base. México: Secretaría de Educación Pública, Recuperado el 3 de Diciembre del 2009, de <http://www.reformasecundaria.sep.gob.mx/doc/docbase.pdf>.
- Spielberger, C. & Reheiser, E. (1998). Encuesta de Estrés laboral:Diferencias de Género en la medición del estrés ocupacional. *Revista de Psicología II*, (2), 69-89.
- Treviño, A. (1999 Enero-Abril) La importancia de la motivación, Universidad Autónoma de Nuevo León, *ingenierías*, (3), 33-36
- Vaello J. (2009). *El profesor emocionalmente competente*, (1a edición) ,España: Edit, Grao.

ANEXO 1.

Consentimiento Informado

No. _____



TRABAJO Y SALUD CARDIOVASCULAR”

LEA LO SIGUIENTE Y SI ESTÁ DE ACUERDO PONGA SU NOMBRE Y FIRMA

Firma de consentimiento:

El abajo firmante manifiesto libre y voluntariamente que estoy de acuerdo en proporcionar esta información para el estudio de la FES Zaragoza, UNAM **“Relación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y la salud cardiovascular de los trabajadores”**, cuyo objetivo consiste en conocer la frecuencia de este problema laboral en diferentes grupos de trabajadores y examinar su relación con indicadores de salud cardiovascular de los trabajadores.

Estoy consciente que los procedimientos consisten en contestar un cuestionario, tomarme la presión arterial, mi peso, talla y proporcionar una muestra de saliva; estos procedimientos no implican ningún riesgo para mi persona.

A algunos trabajadores se les solicitará además de forma voluntaria una muestra de sangre de 10 ml., para conocer cuáles son mis niveles de lípidos y otros elementos en mi sangre. Si doy la muestra de sangre se me entregará un reporte individual de mis resultados y recomendaciones para mejorar mi salud. Este procedimiento solo puede causar una ligera molestia o moretón en el sitio de toma de la muestra.

Los responsables del estudio se comprometen a respetarán mi confidencialidad y utilizar esta información para promover condiciones saludables en mi sitio de trabajo.

Es de mi conocimiento que en cualquier momento puedo retirarme del estudio, sin que tenga una repercusión personal o laboral. También puedo solicitar información adicional a los responsables. Los responsables del estudio no proporcionarán sin mi consentimiento mi información personal a ninguna otra persona u organismo.

Al final del estudio los responsables me entregarán un reporte de los resultados generales obtenidos.

Para cualquier aclaración podré ponerme en contacto en cualquier momento con el responsable del proyecto, Dr. Horacio Tovalin Ahumada en la FES Zaragoza de la UNAM, al 56 2307 08 ext. 106.

Nombre y Firma del trabajador:

Fecha:

Nombre y Firma del entrevistador

ANEXO 2

-Datos personales

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD-CONACYT/UNAM1

1. Centro de Trabajo: _____
2. Horas frente a grupo: _____
3. Nombre: _____
4. Sexo: (Masc.) (Fem.) 5. Edad (años): _____
6. Edo. Civil: (Soltero) (Casado) (Unión Libre) (Divorciado)
(Viudo) (Separado)
7. Escolaridad: (Prim) (Sec) (Pre) (Tec) (Profe)(Posg)
8. Número de hijos _____
9. Dirección personal (Indicar Delegación y CP): _____
- 8 A. Materias que imparte _____
- 10 Antigüedad en el trabajo (años): _____
11. Antigüedad en el puesto (años): _____
12. Turno: Mañana () Tarde () Noche () Mixto ()
13. Contrato: Interinato () Base ()
- 12.B Tiene otro trabajo: (Si) (No)
13. B ¿Pertenece a carrera Magisterial? Si () No ()

ANEXO 3

-CUESTIONARIO DEL CONTENIDO DEL TRABAJO JCQ (Karasek, 1979)

- SUBESCALA DE APOYO SOCIAL (Johnson y Hall, 1989)

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS PREGUNTAS SOBRE SU TRABAJO:				
CUESTIONARIO DEL CONTENIDO DEL TRABAJO JCQ (Karasek, 1979)	No, Estoy Totalmente en Desacuerdo	Estoy en Desacuerdo	Estoy de Acuerdo	Si, Estoy Totalmente de Acuerdo
18. En mi trabajo necesito aprender cosas nuevas	1	2	3	4
19. Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas (que se repiten)	1	2	3	4
20. Para mi trabajo tengo que ser creativo/a (proponer cosas nuevas)	1	2	3	4
21. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mi mismo/a	1	2	3	4
22. Mi trabajo requiere de mucha habilidad (conocimiento, experiencia)	1	2	3	4
23. Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
24. Existe variedad (son distintas) en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
25. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
26. En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
27. Tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
28. Tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
29. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
30. Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo	1	2	3	4
31. La seguridad en mi empleo es buena (es estable)	1	2	3	4
32. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias, no claras	1	2	3	4
SUBESCALA DE APOYO SOCIAL (Johnson y Hall, 1989)	No, Estoy Totalmente en Desacuerdo	Estoy en Desacuerdo	Estoy de Acuerdo	Si, Estoy Totalmente de Acuerdo
33. Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo	1	2	3	4
34. Mi jefe presta atención a lo yo que digo	1	2	3	4
35. Mi jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
36. Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
37. Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor	1	2	3	4
38. Mis compañeros de trabajo se interesan en mí, como persona	1	2	3	4
39. Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
40. Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4

ANEXO 4

-CUESTIONARIO DE RECONOCIMIENTO: corresponde al sexto apartado del cuestionario de “Factores de riesgo psicosociales en el trabajo”, **ISTAS 21**

ELIJA UNA SOLA OPCIÓN PARA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS. SOBRE EL RECONOCIMIENTO A SU LABOR:					
	Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
41. En mi trabajo mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
42. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
43. En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
44. Pienso que el reconocimiento por mi desempeño que recibo en mi trabajo es adecuado	4	3	2	1	0

¡Muchas gracias por su participación!

Sus respuestas servirán para proponer mejoras a sus condiciones de trabajo.

Por favor revise si contestó todas las preguntas