

## Capítulo IV

# El modelo desbalance esfuerzo-recompensa y la salud de docentes universitarios

Susana Martínez Alcántara

### Introducción

En las últimas dos décadas las condiciones laborales han venido cambiando para los docentes universitarios mexicanos. Las formas de remuneración salarial se han adecuado a los recursos financieros que año con año son presupuestados para la educación superior. Parte de esos recursos se han destinado al reconocimiento del trabajo, vía la oferta de becas y estímulos, para quienes demuestren un nivel de productividad acorde a los parámetros que también se han venido definiendo durante este periodo. Este hecho, con todo y que se comparte a nivel nacional, adquiere particularidades específicas dependiendo de cada uno de los centros de estudio, de su normatividad y de los acuerdos a los que hayan llegado autoridades con trabajadores.

La Universidad Autónoma Metropolitana no se sustrae a las políticas educativas y salariales que rigen al país. Desde el final de los ochenta inauguró una forma particular de mejorar el salario vía la obtención de becas y estímulos tanto a la docencia como a la investigación, así como a la obtención de grados académicos y a la trayectoria académica sobresaliente, que en sí, son un reconocimiento a aquellos académicos que han elevado con su nivel de formación y desarrollo de la investiga-

ción de manera sostenida. Acceder a estas becas y estímulos atraviesa por varias condiciones: una de las más relevantes es que se requiere ser personal de tiempo definitivo para poder concursar por este plus salarial. En esta universidad, existe un porcentaje elevado de académicos que están bajo esta situación de trabajo definitivo o de base, lo que equivale a tener la certeza de que hay estabilidad laboral y económica. Por tanto, esta población se perfila como privilegiada, dado que la inestabilidad laboral es uno de los rasgos que caracterizan a los trabajadores mexicanos en esta época de políticas neoliberales.

Existe también la posibilidad de ir ascendiendo de puesto y de categoría y para ello se toma en consideración la formación académica y el entrenamiento. Por tanto, la inestabilidad laboral y la falta de promoción no son variables que potencialmente lleguen hacer mella en su estado de salud.

Una segunda condición es que, alcanzar estas becas y estímulos se requiere cumplir una serie de requerimientos laborales que a la larga se han constituido en verdaderas exigencias laborales. Algunas de las exigencias “novedosas” son: el realizar una gran cantidad de trabajo con presión de tiempo, lo que ha llevado a prolongar la jornada laboral más allá de lo legalmente establecido e incluso trabajar en días de descanso, festivos y vacaciones, impartir la docencia a grupos cada vez más numerosos, mantener una atención sostenida sobre las tareas realizadas, adoptar posiciones incómodas –por ejemplo el permanecer sentado durante muchas horas– en el desarrollo del trabajo. Todo ello se realiza con la finalidad de alcanzar lo que en el sector industrial se ha llamado “cuota de producción”: determinado número de artículos o capítulos de libro, de presentaciones en eventos nacionales e internacionales, formación de alumnos, asesorías al sector público, social y empresarial, por mencionar algunos productos que adquieren relevancia en el tabulador con el que se evalúa a cada académico. Hay diversas evidencias empíricas que demuestran que una vez asumidas estas exigencias, se sientan las bases para la aparición de fatiga, de estrés y en el peor de los casos de trastornos de distinta naturaleza, como son los cardiovasculares, los músculo-esqueléticos, los trastornos del sueño, la disfonía

por las muchas horas de uso de voz, la depresión y la ansiedad por citar sólo algunos de los más relevantes (Cifre y Llorens, 2002; Ogbonna y Harris, 2004; Contreras, Veytia y Huitrón 2009, Martínez, Méndez y Murata, 2011).

Al conjunto de requerimientos laborales, se les ha denominado en el campo de la salud de los trabajadores de diversas maneras, en este trabajo se opta por el concepto de *exigencias laborales* (Noriega, 1993). Sin embargo, a nivel mundial se les ha caracterizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986, 2011), como *factores psicosociales del trabajo*, concepto que adolece de una serie de imprecisiones las cuales han sido discutidas en otro momento (Martínez, 2011), sin embargo, es un concepto con el que a nivel mundial se ha venido estudiando las condiciones laborales que tienen la potencialidad de impactar la estabilidad mental de los trabajadores y difícilmente será sustituido por otro en los próximos años, aunque ya existen diversas miradas críticas sobre el alcance del mismo (Gómez, 2011; Sandoval, 2011; Martínez, Méndez y Murata, 2011).

Los factores psicosociales del trabajo, de acuerdo con la OIT, incluyen en su interior dimensiones de distinta naturaleza: condiciones del trabajo, actividades domésticas, características de la tarea, rasgos del individuo, de su propia personalidad, etcétera, y bajo la definición que ofrece (1986, 2001) ha sistematizado muchos de los resultados alcanzados por algunos teóricos, que han desarrollado modelos para conocer el grado de influencia que condiciones generadoras de distrés, pueden tener sobre la salud. Es representativo el Modelo de Karasek y Theorell (1990) que hace alusión a las demandas del trabajo y al control que los trabajadores pueden tener sobre las actividades a través de la toma de decisiones y desarrollo de habilidades. De la manera cómo se combinen estas dos dimensiones -demandas y control- se configuran diferentes tipos de trabajo: activo, pasivo, con alta tensión y con baja tensión y con ello se puede predecir diferentes daños a la salud. Sus categorías centrales son la demanda y el control y no el concepto de *factores psicosociales*.

Una situación similar sucede, con otro de los modelos representativo de las últimas décadas, desarrollado posteriormente por Siegrist (1996 y 2004) y denominado: *Desbalance Esfuerzo-Recompensa*. Uno de los planteamientos centrales del modelo resalta el papel fundamental que el trabajo tiene en la vida de las personas. El trabajo se perfila como una condición fundamental que le da pertenencia al individuo a un determinado grupo social y por tanto la posibilidad de ser estimado y reconocido. Además, con su trabajo aporta habilidades, destrezas y conocimientos. Siegrist señala que se establece un vínculo entre las funciones autorreguladoras (autoestima y autoeficacia) y la estructura social (1996). Es decir, se plantean las condiciones para que el trabajo, y el esfuerzo que el mismo implica, sea retribuido o recompensado a través del intercambio social mediante dinero, estima y control de estatus –estabilidad, perspectivas de promoción y la vivencia de cambios no deseados en la situación laboral–. Lo fundamental de este intercambio tiene que ver con el carácter de reciprocidad que debe existir entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida. Las cargas laborales (esfuerzo extrínseco) y los rasgos personales (esfuerzo intrínseco) se combinan para aumentar el esfuerzo que el trabajador hace para responder a la carga de trabajo y a las expectativas que el individuo tiene sobre el trabajo, es decir, la persona realiza un juicio de costo-beneficio sobre su trabajo y en virtud de ello experimenta o no estrés laboral. El desbalance se perfila como una condición obligada entre alto esfuerzo en el trabajo y la falta de reconocimiento o recompensa –desde la falta de apoyo social, salario adecuado, hasta la inestabilidad laboral.

Vale la pena señalar que la dimensión de *esfuerzo extrínseco* en este modelo, guarda correspondencia con las demandas laborales que son estudiadas en el modelo de Karasek y Theorell (1990) pero también con las exigencias laborales definidas en la propuesta teórico-metodológica y técnica de Xochimilco (Noriega, 1993; Breilh, 1994; Noriega, *et al.*, 2001; Pando, Carrión, Arrellano y Saraz, 2006). Por su parte, el reconocimiento de la dimensión subjetiva mediada por la autoestima y la autoeficacia y recuperadas con la dimensión de *esfuerzo intrínseco*, permite poner en la balanza el nivel de compromiso y de potencialidades que

el individuo despliega para el desarrollo y consecución de los objetivos que tiene para con el trabajo, ya que en la medida en que son alcanzados éstos la sensación de autoeficacia y de aprendizaje se ve reforzada y con ello, las pautas para continuar fortaleciendo los procesos del pensar. La autoestima se ve fortalecida cuando los objetivos se alcanzan, cuando se pertenece a un grupo, cuando hay reconocimiento sobre el trabajo desarrollado, etc. Los procesos del sentir se ven reforzados y ambas condiciones tienden hacia un estado de bienestar. Cuando esto no se cumple se da el desbalance entre el esfuerzo desplegado por el individuo y las recompensas recibidas.

Este planteamiento es muy interesante, en la medida en que analiza la necesaria mediación que debería establecerse entre la carga de trabajo y el deseo de realización junto con la capacidad física y mental para llevarlo adelante. El gran problema es que en sociedades capitalistas, la lógica de la producción se antepone al estado de bienestar. Así es que, bajo este modelo, el esfuerzo intrínseco puede ser leído desde dos puntos de vista: por un lado daría cuenta de una gran responsabilidad del individuo para concluir su trabajo conjugado o no con el placer de hacerlo –la autoeficacia y la autoestima se ven o no reforzadas–, pero también podría dar cuenta, desde un segundo punto de vista, de la necesidad de concluir el trabajo, porque las condiciones externas, en este caso, la recompensa, se perfila como una condición que está supeditada al desarrollo de una cantidad excesiva de trabajo, así sea en el sector industrial con la cuota de producción o en el sector servicios con la cantidad de alumnos formados, de pacientes recuperados, de clientes atendidos, etcétera. Desde este punto de vista, no está muy claro si el sobrecompromiso o involucramiento excesivo con el trabajo, se deba efectivamente a una disposición “individual” como rasgo de personalidad, con cierta adicción al trabajo que comprometen al individuo a dar más de sí mismos, o se deba a la necesidad objetiva de concluir el trabajo para obtener la recompensa. El exceso de trabajo lleva entonces a la necesidad de prolongar el turno, la jornada laboral y se deja poco espacio para descansar y “desconectarse” de las tareas cotidianas, lo que explicaría que en muchas ocasiones, cuando se va a la cama, se continúe

“rumiando” las tareas realizadas durante el día. Este suceso se presenta incluso en aquellas actividades que pueden perfilarse como sumamente gratificantes, como puede ser el trabajo intelectual realizado con un margen de satisfacción tan amplio como el reportado por la población en estudio.

Acorde con lo anterior, la población en estudio se maneja bajo esta dinámica de múltiples tareas, en búsqueda de recompensa de las mismas, lo cual guarda una estrecha relación con los cambios que se han venido sucediendo en los últimos años en el mundo del trabajo académico y en su organización (Gallardo y Quintanar, 2006). De no asumirse la carga laboral incrementada por parte de los docentes, no es posible que los productos necesarios salgan en tiempo y forma en los tiempos establecidos por las instancias dictaminadoras y con ello acceder a las recompensas del trabajo. Por consiguiente, se tiene que decir que es una población que en términos generales, cuenta con recompensas de distinta naturaleza: tiene estabilidad laboral, mejoras salariales, posibilidades de ascenso, reconocimiento del trabajo, etcétera. Aunque es un hecho que no se puede generalizar, la gran mayoría labora bajo estas condiciones: cargas excesivas de trabajo pero con recompensas.

Estas características de la población llevó a tomar la decisión de aplicar el modelo de Johannes Siegist (2000), para observar su postulado fundamental que establece que (...) *la persona realiza un juicio de costo-beneficio sobre su trabajo, y en virtud de ello experimenta o no estrés laboral según la relación sea o no favorable.*

Por tanto el objetivo del presente trabajo es analizar la asociación entre el modelo *Esfuerzo-Recompensa-Sobrecompromiso* con los trastornos en la salud física y mental de los docentes de una universidad pública que participan de un programa de estímulos a la productividad. Asimismo, interesa conocer si en esta población se establece el desbalance entre el esfuerzo desplegado y las recompensas recibidas.

## Metodología

Se realizó una investigación de carácter observacional, transversal, descriptiva y analítica. Se seleccionó una muestra aleatoria mediante

un muestreo estratificado tomando en consideración a las tres divisiones académicas que conforman la universidad, con una confiabilidad del 95%. Se calculó un 10% adicional para reemplazar a la no respuesta, dando un total de 294 trabajadores, de los cuales participaron 199 (68%). Al interior de esta población se encuentra personal que sólo da docencia y personal que conjuga la docencia con la investigación.

Se adaptó y aplicó la encuesta contenida en el Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT) (Noriega *et al.*, 2001) a las necesidades de esta población. Con esta encuesta se exploró la siguiente información: datos generales, condiciones generales el trabajo, diversas exigencias laborales, recompensas que el trabajo ofrece y el sobrecompromiso asumido por los académicos, así como daños en la salud física y mental, tales como trastornos psicossomáticos digestivos, cardiocirculatorios, músculo esqueléticos, del sueño, cefalea, migraña, disfonía, lumbalgia y fatiga neurovisual.

Para evaluar algunos trastornos en la salud, tales como el distrés, la ansiedad y la depresión, se aplicó el DASS-21, el cual fue validado con población latina (Daza, P., *et al.*, 2002). La escala total del DASS-21 tuvo un coeficiente alfa de .96. Los coeficientes alfa de las subescalas también fueron altos (*a* de depresión=.93; *a* de ansiedad=.86; *a* de estrés=.91). En este caso en particular se obtuvo un punto de corte para conformar el diagnóstico de distrés, ansiedad y depresión tomando en consideración la mediana, la cual fue calculada sumando las posibles respuestas dadas a la escala tipo Likert (1, 2 y 3). La mediana para distrés fue 2, para ansiedad fue 2 y para depresión se tomó el tercer cuartil (75%) ya que la mediana puntuaba en cero. El punto de corte también fue de 2 en este caso.

La fatiga se midió con el Yoshitake validada en población mexicana. El alfa de Cronbach para la prueba es de 0.89, y el punto de corte a partir de la correlación más alta fue 7 respuestas afirmativas (0.9470) (Barrientos, Martínez y Méndez, 2004).

También se aplicó a esta población el instrumento denominado Desbalance Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (2004) para analizar su comportamiento y posible asociación con algunos de los trastornos en estudio. Este cuestionario evalúa tres dimensiones y junto con ellas el

malestar que les puede ocasionar la presencia o no de las mismas. Ejemplo:

La primera pregunta se refiere a la necesidad de realizar una gran cantidad de trabajo con presión de tiempo (Dimensión de Esfuerzo). Se explora si se encuentra presente o no esta condición. En caso de ser afirmativa la respuesta, se indaga en otro apartado cuánta molestia le genera en una escala tipo Likert que va de nada, poca, alguna hasta mucha. Esta situación se presenta en las otras dos dimensiones.

De esta manera, las tres dimensiones que evalúa son:

Esfuerzo extrínseco consiste en: realizar gran cantidad de trabajo con presión de tiempo, con interrupciones, con mucha responsabilidad, con tiempo extra y con exigencias cada vez mayores.

Recompensas: tales como la recepción de ayuda de compañeros y jefes, trato justo, reconocimiento de trabajo, promoción laboral, pago justo, estabilidad en el trabajo.

Esfuerzo intrínseco: que lleva al involucramiento excesivo o sobrecompromiso: pensamientos persistentes alrededor del trabajo que invaden el espacio de reposo y sueño, dificultad para relajarse y desconectarse del trabajo, sensación de presión por el trabajo.

Para su valoración se construyeron dos indicadores por cada dimensión: Alto / Bajo Esfuerzo; Alta / Baja Recompensa; Alto / Bajo involucramiento o sobrecompromiso. El primer indicador es para identificar la presencia o no de la condición y se conformó mediante el cálculo de las medianas –con base en las preguntas contestadas de manera positiva.

Asimismo, para valorar el malestar que genera la presencia del alto esfuerzo, la falta de recompensa y el alto involucramiento, se construyeron también dos indicadores: Alto / Bajo Malestar para cada una de las dimensiones. Aquí también se llevó a cabo el cálculo de las medianas con las respuestas afirmativas y fue posible identificar un alto malestar cuando los valores obtenidos estaban arriba de la mediana y bajo malestar cuando estaban por debajo de la misma.

Para conocer el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa se calcula una razón, de acuerdo con el modelo, teniendo en el numerador el



esfuerzo extrínseco y en el denominador la recompensa. El análisis del desbalance también incluyó, en otro momento, la sumatoria del puntaje del esfuerzo extrínseco y del intrínseco –sobrecompromiso–, en su relación con la recompensa y el peso que estas condiciones podría tener en la salud.

El instrumento fue piloteado con una población similar y se definieron criterios de inclusión tales como: académicos de Tiempo Completo e Indeterminado, Asociados y Titular, que se encuentren activos en la universidad al momento de seleccionar la muestra. Los criterios de exclusión incluyeron a trabajadores académicos de tiempo parcial y temporales, profesores con distinta categoría al Asociado y Titular y docentes que estén de sabático. Los sujetos firmaron la carta de consentimiento informado.

Dentro del análisis estadístico se estimaron tasas de prevalencia por 100 trabajadores, del conjunto de trastornos en estudio. Se llevaron a cabo una serie de análisis uni, bi y multivariados para determinar las asociaciones entre las variables y dado que son categóricas se utilizó la prueba de Ji Cuadrada. Se controlaron variables confusoras tales como la edad, el género y la antigüedad, con la finalidad de quitarles el peso que pueden tener en la aparición de daños. Con todas las pruebas estadísticas el nivel de significancia fue establecido a  $p < 0.05$  y el estimador de los parámetros de interés fue reportado con su intervalo de confianza de 95%. El análisis de datos se realizó con el paquete estadístico JMP8 de SAS Institute, Inc.

## Resultados

La información relacionada con las variables demográficas (cuadro 1) muestra una participación mayoritaria de hombres en este estudio, ya que constituyeron el 58% de los participantes, en relación con el 42% de las mujeres. El promedio de edad fue de 54.5 años con una desviación estándar de 8.5 y una amplitud desde 30 hasta 76 años.

**Cuadro 1**  
**Características demográficas y laborales de la población académica. UAM-X, 2009**

VARIABLES DEMOGRÁFICAS		N (199)	%
Sexo	Hombres	115	58
	Mujeres	84	42
	Total	199	100
Edad: Media 54.4 D. S. 8.48 Amplitud 30-76	Hasta 44 años	25	13
	Desde 45 hasta 54	71	36
	Desde 55 hasta 64	79	40
	más de 65	22	11
	Total	197	100
Estado Civil	Casado	109	55
	Soltero	32	16
	Divorciado	30	15
	Unión libre	24	12
	Viudo	4	2
	Total	199	100
Nivel educativo	Doctorado	88	44
	Maestría	78	39
	Licenciatura	21	11
	Especialidad	12	6
	Total	199	100

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Respecto al estado civil, el 67% de la población se encuentra casada o en unión libre y su nivel de formación profesional es alto, ya que el 44% de la población tiene estudios de doctorado y un 39% de maestría, lo que en conjunto constituye el 83% de los académicos participantes, porcentaje no menor si tomamos en consideración que un requisito para laborar en las universidades es tener mínimamente el grado de licenciatura (cuadro 1).

Hay otros resultados interesantes sobre algunas consecuencias positivas referidas por quienes se han incorporado a los programas de es-

títulos: el 91% señala que ha habido mejoras en sus condiciones de vida, el 82% cuenta con casa propia y de éstos el 83% señala que ha habido mejoría de la vivienda en los últimos años.

## Sobre las condiciones generales de trabajo

La participación de los académicos por división académica (cuadro 2) muestra a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud con el mayor número de participantes (80). Mientras que en Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD) se registró la no respuesta más alta.

Existe también una gran experiencia en términos de la docencia que los académicos han desarrollado en ésta y otras instituciones, ya que el 59% acumula más de 23 años ejerciendo esta actividad, (cuadro 2). Por supuesto esta experiencia laboral guarda correspondencia con la edad que presenta esta población en estudio y también da cuenta del nivel alcanzado por este sector, ya que el 91% tiene el nivel de Titular, que es el más alto y al interior de éste, el 85% posee la categoría C, también la más alta.

Siguiendo en este orden de experiencia acumulada y de reconocimiento al trabajo académico, nos encontramos con un 54% de académicos que tienen algún nivel de ETAS (Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente) que refleja el trabajo y la experiencia académica de esta población trabajadora.

En relación con la antigüedad hay un promedio de 22.5 años y la amplitud va desde 1 hasta 35 años de antigüedad. En cuanto a la tasa de sindicalización encontramos que más de la mitad de ellos (54%) se encuentra sindicalizado y sólo un 9% de los participantes tienen categoría de confianza. El 19% del total de la población contaba al momento del estudio con un puesto de dirección, coordinación o jefatura.

**Cuadro 2**  
**Distribución porcentual de acuerdos con variables**  
**laborales de los académicos de la UAM-X, 2009**

División Académica	N	%
Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	80	40
Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	71	36
Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD)	48	24
Total	199	100
<b>Antigüedad en la docencia en la UAM</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Media=22.5 / DE=8.4 Rango= 1-35		
Hasta 14 años	38	19
Desde 15 hasta 22	43	22
Desde 23 hasta 28	64	32
Más de 28	53	27
Total	198	100
<b>Actualmente es trabajador</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sindicalizado	107	54
Sin Sindicalizar	72	37
Confianza	18	9
Total	197	100
<b>Posee puesto de dirección</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
No	161	81
Sí	37	19
Total	198	100

Fuente: encuesta individual, 2009.

El 23% de los profesores (46) participan en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). El 74% tiene el nivel I y el 52% tiene más de 6 años de antigüedad en el SNI. El 91% de los académicos tiene la Beca de Docencia y de éstos el 52% tiene más de 12 años con ella. El 63% tiene el nivel D, el cual es el más alto y en relación con la Beca a la Permanencia, dos terceras partes cuentan con la beca (66%) y la mitad de esta población tiene más de 11 años disfrutando de ella.

El 56% de quienes tienen la beca de investigación contó con el estímulo anual en el último año. Finalmente de los 166 profesores que potencialmente pueden tener el estímulo a los grados académicos dado el grado de maestría o doctorado que poseen, sólo 134 (81%) señaló que disfrutó del mismo.

El disfrute de estos estímulos atraviesa por el desarrollo de jornadas laborales mayores a las 48 horas a la semana para la mitad de la población y el realizar trabajos pendientes en días de descanso, festivos o vacaciones que lo hacen el 87% de los participantes, con la finalidad de contar con la productividad necesaria que se requiere anualmente. Esta carga de trabajo fue valorada también con el modelo esfuerzo-recompensa que es el que se presenta en este trabajo,

## El perfil de daño

En esta investigación se indagó sobre aquellos trastornos en la salud que podrían estar presentando los trabajadores en relación con las actividades ligadas a la docencia y a la investigación. Todos ellos son trastornos crónicos que pueden estar asociados con el contenido cualitativo y cuantitativo de las tareas desarrolladas.

El análisis específico del tipo de padecimientos presentado (véase cuadro 3) muestra al distrés ocupando el primer lugar del perfil de daño se constató que 41 de cada 100 académicos presenta un conjunto de síntomas que generan mucho malestar. La disfonía y los trastornos músculo-esqueléticos, se presentan también en casi 4 de cada 10 docentes. Particularmente la disfonía se asoció con el tiempo en que se usa la voz de manera cotidiana y el riesgo fue de dos veces más alto en quienes usan la voz de manera continua, es decir, más de 7 horas al día en relación con aquellos que la usan hasta tres horas al día. El valor de  $p$  fue  $<0.04$ . El 30% señaló que ha percibido alteraciones en el timbre de su voz y el 94% no ha tenido entrenamiento en el uso de la voz.

Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga presentes en un tercio de la población y es muy probable que guarden correspondencia con el distrés referido por un porcentaje alto de estos trabajadores. Particu-

larmente la fatiga patológica ha sido estudiada en el sector académico universitario a través de una de las dimensiones del llamado Síndrome de Burnout: el agotamiento emocional. Aquí se buscó indagar sobre la fatiga física y mental que pueda estar asociada con condiciones de trabajo. La tasa es de 3 de cada 10.

**Cuadro 3**  
**Perfil de daño de los trabajadores académicos de la UAM-X, 2009**

Trastornos padecidos durante el último año	N	Sí	Tasa*
Distrés	192	79	41
Disfonía	198	76	38
Músculo-esquelético	198	75	38
Trastornos del sueño	198	63	32
Ansiedad	195	62	32
Fatiga	198	57	29
Lumbalgia	197	52	26
Fatiga neurovisual	195	48	25
Cefalea tensional	196	47	24
Migraña	177	40	23
Depresión	192	36	19
Psicosomáticos digestivo	198	19	10
Psicosomáticos cardiocirculatorios	194	8	4
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>662</b>	<b>332.6</b>

\*Por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Por otro lado, la lumbalgia (tasa de 26 por cada 100) al igual que los trastornos músculo-esqueléticos (38 por cada 100) guardan relación con el trabajo sedentario que es característico de las tareas que desarrolla esta población. La lumbalgia y los músculo-esqueléticos se asociaron estadísticamente con las posiciones incómodas con una  $p < 0.001$  y  $p < 0.03$  respectivamente, controlándose por género y edad.

Alrededor de una cuarta parte de la población presentó fatiga neurovisual, cefalea tensional y migraña.

## Modelo Esfuerzo-Recompensa-Sobrecompromiso

Se decidió utilizar el Modelo Esfuerzo-Recompensa-sobrecompromiso de Siegrist (1996, 2004), para explorar la exposición a distintos requerimientos del trabajo, diversas recompensas que el trabajo entraña, así como el nivel de sobrecompromiso que los trabajadores desarrollan en algún momento para con sus tareas. Como se señaló en el apartado metodológico, particularmente para este modelo se conformaron dos índices para cada una de las dimensiones exploradas (bajo y alto) y dos índices más para valorar el nivel de malestar que podrían estar generando dichas dimensiones (alto y bajo malestar).

La edad no se asoció con ninguna de las dimensiones. En el caso del género, las mujeres señalan un mayor esfuerzo extrínseco que los hombres, aunque la asociación fue marginalmente significativa ( $p < 0.06$ ). Quienes poseen beca a la docencia presentaron una razón de prevalencia 3.5 más de sobrecompromiso que quienes no cuentan con ella ( $p < 0.005$ ) y quienes poseen la beca a la investigación señalaron la presencia de alto esfuerzo extrínseco en un 80% más que quienes no cuentan con ella, con un nivel de significancia de  $p < 0.008$ . Asimismo, cuando se analiza en función del nivel de calificación, quienes poseen doctorado reportan un 60% de alto esfuerzo, en relación con un 34% de quienes poseen maestría y un 6% de quienes tienen licenciatura o especialidad ( $p < 0.0001$ ). En todos estos análisis, la falta de recompensa no presentó asociación con ninguna de las variables en estudio.

En el cuadro 4 podemos observar la distribución porcentual de la importancia que adquirieron las tres dimensiones del modelo y la presencia de malestar. El sobrecompromiso fue reportado en primer lugar por el 42% de los académicos y la baja recompensa fue señalada por un tercio de los mismos. El malestar se presenta incrementado en cada una de las dimensiones.

**Cuadro 4**  
**Distribución porcentual de las dimensiones del Modelo E-R-S de Siegrist y su correspondiente malestar en docentes de la UAM-X, 2009**

Condición estudiada	Sí	%	Sí malestar	%
Alto sobrecompromiso	86	42	92	46
Alto esfuerzo	73	37	89	45
Baja recompensa	66	33	86	43

Fuente: Encuesta individual, 2009.

El análisis específico de estas condiciones entre sí, se muestra en el cuadro 5, que señala que quienes se pronunciaron por tener o desarrollar un alto esfuerzo, tener un alto sobrecompromiso o percibir que tienen baja recompensa por el desarrollo de sus actividades, están presentando mucho malestar, con razones de prevalencia que van desde 3 hasta 5 veces más frecuente el malestar entre quienes se manifestaron positivamente. Las tres asociaciones resultaron muy significativas estadísticamente hablando.

**Cuadro 5**  
**Malestar asociado a la presencia de alta exposición a esfuerzo en el trabajo, sobrecompromiso con las tareas y falta de recompensa o de reconocimiento, en docentes de la UAM-X, 2009.**

Condición estudiada	(1) Alto* Malestar	(2) Bajo Malestar	RP** 1/2	(IC al 95%)****	Ji****
Alto sobrecompromiso	84	16	5.25	3.36-8.00	.0001
Baja recompensa	83	21	3.95	2.73-5.82	.0001
Alto esfuerzo	85	24	3.54	2.53-4.86	.0001

\*Tasa por 100 trabajadores.

\*\*RP. Razón de prevalencia.

\*\*\*Intervalo con 95% de confianza.

\*\*\*\* Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual 2009.



El análisis específico de cada una de estas dimensiones con los daños a la salud muestra asociaciones diversas. Podemos observar en primer lugar la asociación estadísticamente significativa entre 7 de los 13 trastornos estudiados con el alto esfuerzo que les implica el desarrollo de las actividades laborales (cuadro 6). Las razones de prevalencia van desde 58% en el caso de los trastornos músculo esqueléticos hasta casi el 100% para el distrés.

**Cuadro 6**  
**Nivel de esfuerzo y su relación con el perfil de daño**  
**de los académicos de la UAM-X, 2009**

Trastornos	N (Total)	Esfuerzo				
		Alto*	Bajo	RP**	(IC. al 95%)****	Ji****
Distrés	190	59	30	1.96	1.40-2.73	0.0004
Depresión	190	27	14	1.92	1.07-3.44	0.0441
Trastornos del sueño	196	44	25	1.76	1.17-2.60	0.0175
Fatiga	196	40	23	1.73	1.13-2.69	0.0376
Fatiga neurovisual	193	34	20	1.70	1.06-2.79	0.07
Ansiedad	193	42	25	1.68	1.11-2.54	0.0468
Músculo esqueléticos	196	49	31	1.58	1.12-2.27	0.0287

\*Tasa por 100 trabajadores.

\*\*RP Razón de prevalencia.

\*\*\*Intervalo con un 95% de Confianza.

\*\*\*\*Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

La falta de recompensa del trabajo únicamente se encuentra asociada con 2 de los trastornos en estudio (cuadro 7). En este caso en particular, la depresión está reportando un riesgo duplicado de presentarse

cuando se carece de reconocimiento del trabajo desarrollado. El distrés es marginalmente significativo y a diferencia del esfuerzo las asociaciones en este caso numéricamente hablando son menores.

**Cuadro 7**  
**Nivel de recompensa y su relación con el perfil de daño**  
**de los académicos de la UAM-X, 2009**

Trastornos	N (Total)	Recompensa				
		Baja*	Alta	RP**	(I.C al 95%)***	Ji****
Distrés	172	51	36	1.40	1.22-2.82	0.076
Trastornos del sueño	176	45	25	1.8	1.00-2.01	0.009
Depresión	171	28	14	2.0	1.10-3.80	0.030

\*Tasa por 100 trabajadores.

\*\*RP Razón de Prevalencia

\*\*\* Intervalo con un 95% de Confianza.

\*\*\*\* Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Una situación distinta sucede con el sobrecompromiso (véase cuadro 8) que llama fuertemente la atención. Se encontró asociación estadística con 9 de los 13 trastornos investigados, los riesgos se duplican en la mayor parte de los trastornos y hay hasta cuatro veces más riesgo en el caso de la depresión.

**Cuadro 8**  
**Nivel de sobrecompromiso y su relación con el perfil de**  
**daño de los académicos de la UAM-X, 2009**

Trastorno	N (Total)	Sobrecompromiso				
		Sí*	No	RP**	(I.C. al 95%)***	Ji****
Distrés	186	61	25	2.44	1.62-3.42	0.0001
Trastornos del sueño	192	47	21	2.23	1.47-3.49	0.0001
Músculo-esqueléticos	192	51	27	1.88	1.28-2.70	0.0034
Ansiedad	189	44	21	2.09	1.34-3.22	0.0014
Fatiga	192	43	17	2.52	1.56-4.08	0.0002
Lumbalgia	191	35	18	1.94	1.18-3.19	0.0223
Fatiga neurovisual	189	33	17	1.94	1.14-3.19	0.0259
Cefalea tensional	190	31	19	1.63	.99-2.71	0.0751
Depresión	186	33	8	4.12	2.06-9.00	0.0001

\*Tasa por 100 trabajadores. \*\*RP Razón de Prevalencia.

\*\*\* Intervalo con un 95% de confianza.

\*\*\*\* Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

En este caso en particular las asociaciones más fuertes y las razones de prevalencia más altas, también se están presentando en aquellos trastornos de carácter eminentemente psíquicos: depresión, fatiga, trastornos del sueño, distrés y ansiedad con una  $p < 0.0001$  para todos ellos y con intervalos de confianza como los referidos en el cuadro de referencia.

Se llevó a cabo también la sumatoria de las dimensiones de esfuerzo extrínseco y esfuerzo intrínseco y se calculó la mediana para definir la cualidad de alta o baja condición y se analizó su comportamiento en aquellos académicos que señalaron malestar por falta de recompen-

sa. Los resultados se pueden observar en el cuadro 9. En casi todos los trastornos se elevó la tasa de prevalencia. Lo que da cuenta de que la falta de reconocimiento o de recompensa en el trabajo bajo condiciones demandantes y un sobrecompromiso con las tareas, están propiciando las condiciones para el agudizamiento de los daños en la salud.

**Cuadro 9**  
**Perfil de daño de académicos en función de la sumatoria de esfuerzo**  
**(extrínseco e intrínseco), en aquellos que señalaron tener malestar por falta**  
**de recompensa. UAM-X, 2009**

Trastorno	N (Total)	Esfuerzo intrínseco y extrínseco				Ji****
		Alto*	Bajo	RP**	(I.C. al 95%)***	
Distrés	186	73	29	2.5	1.25-5.17	0.001
Músculo-esqueléticos	192	61	18	3.4	1.32-8.43	0.001
Ansiedad	189	56	14	4.0	1.38-12.3	0.001
Trastornos del sueño	192	55	23	2.4	1.05-5.51	0.01
Disfonía	192	48	14	3.4	1.17-10.78	0.005
Fatiga	192	42	14	3.0	1.01-9.58	0.01
Fatiga neurovisual	189	38	10	3.8	.98-15.8	0.01
Lumbalgia	191	34	5	6.8	1.05-54.44	0.005
Cefalea tensional	190	27	5	5.5	.82-44.08	0.03

\*Tasa por 100 trabajadores. \*\*RP Razón de prevalencia.

\*\*\* Intervalo con un 95% de confianza.

\*\*\*\* Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Finalmente se calculó el desbalance del modelo sumando tanto la presencia de la condición como el malestar que ocasiona y se calcularon las medias. En el caso de la población que cuenta con todos los estímulos la media de esfuerzo intrínseco y extrínseco fue 8.17 vs. la media de recompensa que fue 6.44, lo que arroja una razón de 1.26 y muestra por consiguiente una presencia mayor de esfuerzo que de recompensa. Bajo las diferentes modalidades en que se analizó la información (separada la presencia de la condición –por ejemplo, hay o no esfuerzo– del malestar que ésta ocasiona, en la población total y en la población con becas; sumada la presencia del esfuerzo con el malestar y sumados los dos esfuerzos) la presencia del esfuerzo siempre estuvo por arriba de la recompensa y por arriba del sobrecompromiso.

## Discusión de resultados

Los resultados referidos en el apartado correspondiente tienen que ser analizados y discutidos a la luz de los cambios que se vienen sucediendo en nuestro país, el cual no se puede sustraer de lo que ocurre en el resto del mundo globalizado.

Recuperar la posición que tiene la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007), respecto a la presencia del estrés entre los trabajadores europeos por un lado y las características que releva del trabajo en el contexto actual del desarrollo del capitalismo, son condiciones que dan pie para iniciar la discusión desde una mirada particular hacia lo general y regresar nuevamente a cuestiones de carácter más específicas.

La Agencia señala que el estrés se ha perfilado desde el 2005 como el segundo problema de salud más común en el trabajo que afecta al 22% de los trabajadores de la Unión Europea (UE)-27, y es probable que aumente el número de personas que sufren dolencias relacionadas con el estrés provocadas o agravadas por el trabajo. El mundo del trabajo, en constante evolución, impone cada vez mayores demandas a los trabajadores debido a la racionalización y la externalización, la creciente necesidad de flexibilidad de las funciones y cualificaciones, el aumento

de los contratos temporales, la creciente inseguridad en el trabajo y la intensificación de éste (que supone una mayor carga de trabajo y más presión), y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

Diversas situaciones como las referidas por esta agencia fueron identificadas en este trabajo. En primer lugar, el estrés se perfiló como el trastorno de mayor importancia con una tasa de 41 de cada 100 académicos y se asoció con diversos requerimientos laborales que se han impuesto a los académicos de esta universidad. La tasa de distrés reportada en este trabajo es del doble de lo referido por dicha agencia. Es posible que en tanto porcentaje que abarca al conjunto de trabajadores de la UE, tienda a ser menor y a diluirse en función de las características de trabajo que pueden tener los distintos grupos de trabajadores. En todo caso, llama la atención la prevalencia para esta población de académicos, sobre la cual generalmente se cree que cuenta con una exposición baja, laboralmente hablando. Por otro lado, se comparte parcialmente la apreciación que identifica como el origen del problema, al *mundo del trabajo en constante evolución (que) impone cada vez mayores demandas a los trabajadores*, porque aparece desligado este mundo de los determinantes económicos y políticos que han configurando las condiciones laborales cada vez más precarias e inestables, tal y como ha sido reconocido incluso por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud, la cual ubica el peso específico que han tenido las políticas estatales, la injusta distribución de la riqueza y de los satisfactores de distinta naturaleza (CSHD, 2007), sobre el trabajo, la salud y las condiciones de vida en general.

Desde este punto de vista, y en la lógica de rescatar los determinantes de carácter más general y los predisponentes más específicos, se entiende la tendencia que en los últimos años ha tenido la universidad donde se ha realizado este estudio, pero también las otras universidades y centros laborales. En los últimos años se ha dado una limitación de contratación de nuevas plazas laborales y el salario se ha fijado de acorde con un tope salarial que se define año con año. Ello impide que por la vía salarial se alcance a satisfacer las necesidades más sentidas y

se opte por la búsqueda de las becas y estímulos que se definieron desde hace más de dos décadas, como una forma de mejorar los ingresos salariales, con la salvedad de que quienes concursan por ellos deberán mostrar ser sujetos productivos a distintos niveles: mayor número de horas de docencia, de publicaciones, de participación en congresos, de asesoría y formación de alumnos, etcétera. Lo que ha implicado una mayor cantidad de exigencias laborales relacionadas con una mayor cantidad de trabajo y por tanto la prolongación del tiempo destinado al mismo, que permita cumplir con el conjunto de requerimientos laborales. Se quiere llamar la atención sobre estos resultados, ya que en otro momento histórico, de auge del taylorismo-fordismo, eran los llamados trabajadores de cuello azul o industriales quienes reportaban un mayor incremento de tiempo de trabajo y de exigencias laborales. Este hecho en la actualidad, forma parte de amplios grupos de trabajadores, sobre todo en el sector servicios, donde la “cuota” de producción se puede medir a través del número de pacientes atendidos, clientes visitados, alumnos formados, artículos publicados, etcétera.

En el estudio de Martínez y Vázquez, (2001) realizado en el Estado de México con universitarios responsables de formar maestros y doctores en Ciencias Agrícolas, se evidenció el alargamiento de la jornada laboral que va más allá de las 9 horas diarias de trabajo, como una manera de dar salida a la existencia de trabajo excesivo. Esta situación obligaba a trabajar manteniendo posiciones incómodas y a soportar una supervisión estricta a través de evaluaciones minuciosas del trabajo desarrollado. A cambio de ello era posible participar en el programa de estímulos económicos para mejorar los ingresos salariales.

Los resultados de este estudio señalan también la prolongación de la jornada de trabajo que alcanza los días de descanso y vacaciones, debido a la cantidad excesiva de tareas que tienen que ser cubiertas. El testimonio de un académico da cuenta de esta situación *Tengo demasiado trabajo, no me da tiempo de terminar los pendientes cada día* (Enc. 296)

En relación con el perfil de daño en particular, el distrés es el trastorno que aparece con la tasa de prevalencia más elevada de todo el perfil de daño explorado. Cuenca y O'hara (2006) señalan que el estrés tien-

de a ser desestimado en cierta medida debido a su naturaleza subjetiva y no directamente observable, pero que el mismo está condicionado por ciertos hechos y situaciones en el ambiente laboral que lo induce. Los docentes en estudio refirieron una prevalencia del 36.6%, poco más baja que la identificada en este trabajo. La angustia o ansiedad fue referida por el 35.5% que en este caso sí se perfiló como un dato más elevado del que se identificó en este estudio.

Los costos del distrés también han sido documentados en algunos países de la Unión Europea: es responsable de jubilaciones prematuras o anticipadas y de pensiones por incapacidad. Es el segundo problema de salud reportado por los trabajadores que llega a causar incapacidad y se ha llegado a erogar entre el 3 y 4% del PIB (Sapir, 2002).

En relación con los resultados obtenidos con el modelo Esfuerzo-Recompensa-Sobrecompromiso, su análisis en el conjunto de la población, muestra que estas condiciones están generando un malestar acentuado para quienes refieren tener alto esfuerzo y sobrecompromiso y baja recompensa. Sin embargo, esta consideración de carácter general requiere ser analizada con mayor detalle en función de cada una de las dimensiones.

El análisis específico de los trastornos en la salud en relación con el alto esfuerzo muestra cómo esta condición está impactando no sólo el ámbito psíquico sino que alcanza a manifestarse en trastornos de carácter más orgánicos, como son la fatiga neurovisual y los músculo-esqueléticos. Es evidente que la sobredemanda laboral a la que se somete esta población está teniendo un costo en la salud de los académicos.

Un fenómeno distinto sucede con el caso de la falta de recompensa en el trabajo. A diferencia del análisis desarrollado en relación con el esfuerzo, las asociaciones se están dando aquí, con aquellos padecimientos que impactan el psiquismo de los trabajadores y prácticamente no hay ninguna asociación con trastornos corpóreos, por lo que podemos decir que todas las dimensiones exploradas por el modelo en su dimensión “falta de recompensa” –falta de reconocimiento del trabajo, falta de apoyo social, etcétera– están impactando a nivel del psiquismo. Sin embargo, otro dato que se evidencia con estos resultados es que hay un



porcentaje menor de trabajadores que perciben tener poca recompensa por el trabajo desarrollado, además son pocas las asociaciones identificadas. Los trastornos del sueño y la depresión aparecen ligadas a la falta de recompensa y como en este análisis está toda la población, es posible que estas condiciones se estén manifestando principalmente en quienes no cuentan con las becas y estímulos. Para poder dar cuenta de esta situación se llevó a cabo un análisis *exclusivamente* con la población que participa de las becas y estímulos y sólo la ansiedad se presentó marginalmente asociada  $p < 0.06$  con la percepción de baja recompensa en el trabajo. La falta de recompensa en sus múltiples manifestaciones, no parece ser un problema muy sentido por lo académicos de la universidad que cuentan con las becas y los estímulos constituyéndose éstos en una condición protectora. La estabilidad laboral juega por supuesto un papel importante en estos resultados, ya que quienes participaron son todos profesores de tiempo indeterminado y definitivo. La no participación de un sector importante (33%) de académicos en el desarrollo de investigación –que permitiría alcanzar las becas por este concepto– tiene diversas explicaciones, que no fueron analizadas en este trabajo, pero que sí los ubica como un sector que está percibiendo falta de recompensa por su trabajo.

El sobrecompromiso aparece como uno de los problemas más sentidos. Se asocia de manera muy estrecha con la mayoría de los trastornos, con prevalencias casi todas altas, en la población total. Sin embargo, cuando se analiza en función de quienes cuentan con los estímulos, no aparecen los trastornos músculo-esqueléticos, la cefalea tensional y la lumbalgia, trastornos de carácter más orgánicos y continúan presentes los mentales. El sobrecompromiso al perfilarse como una condición de carácter más psicológico está también manifestándose en términos del psiquismo de los académicos. Podría dar cuenta del nivel de autoexigencia impuesta por los trabajadores como condición para alcanzar los estímulos, y en otro sentido hablaría del nivel de responsabilidad que los académicos han desarrollado para el cumplimiento de sus actividades. De acuerdo con resultados reportados por Siegrist, *et al.* (2004) en diferentes poblaciones, se encontró que la puntuación alta en sobre-

compromiso está asociada con un significativamente elevado riesgo de pobre salud auto-reportada en todos los análisis excepto los empleados de transporte público.

Sus resultados también señalan que la media de esfuerzo es significativamente más alta en las muestras de grupos mejor educados (cuatro de cinco) que participaron en el estudio. Esta población tiene un nivel educativo alto, como se señaló en los resultados demográficos preliminares y cuando se analizan en función del nivel de formación académica, podemos encontrar que quienes poseen el doctorado están reportando 10 veces más alto esfuerzo que quienes tienen licenciatura o especialidad con un nivel de significancia muy alto:  $p < 0.0001$ .

Sin embargo, cuando se analiza el modelo bajo la noción de *desbalance*, conjuntando el esfuerzo extrínseco con el esfuerzo intrínseco y sumando la condición con el malestar en toda la población (199) la razón es equivalente (1.08). Una situación distinta sucede cuando se analiza sólo la población que cuenta con becas y estímulos, ya que la razón entre el esfuerzo y la recompensa es de 1.26, lo que quiere decir que quienes están en la búsqueda de mayor salario están percibiendo un mayor esfuerzo, a pesar de contar con los estímulos, que se perfilan como la recompensa a alcanzar.

## Conclusiones

Entre las principales conclusiones que se pueden obtener de este estudio se encuentran las siguientes: la población con la que se llevó a cabo el presente trabajo, puede ser considerada “atípica” dada su condición de privilegio, por contar con estabilidad laboral y posibilidades de promoción. No obstante, no se puede sustraer a las políticas nacionales que rigen la educación y para poder mejorar el salario tiene que participar el programa de becas y estímulos, lo cual implica una sobrecarga de trabajo.

Algunas de las variables de esta población que resultaron relevantes en su calidad de resultados, es el género, las mujeres señalaron mayor esfuerzo extrínseco que los hombres y ello permitió alcanzar una

asociación estadística aunque haya sido marginalmente significativa ( $p < 0.06$ ). Quienes poseen la beca de docencia y quienes poseen la de investigación presentaron mayor sobrecompromiso y alto esfuerzo extrínseco respectivamente, que quienes no cuentan con ellas. El nivel de formación también se presentó contundente en este caso, ya que quienes cuentan con el grado de doctorado están presentando 10 veces más esfuerzo alto que quienes tienen la licenciatura o alguna especialidad.

De las tres dimensiones del modelo analizadas por separado, el alto sobrecompromiso laboral está generando riesgos 5 veces más elevados de padecer mucho malestar entre quienes lo reportan y se asoció también con 9 de los 13 trastornos en estudio. Las razones de prevalencia que van desde 2 hasta 4 veces más frecuentes entre quienes refieren un alto sobrecompromiso, perfilándose las asociaciones más fuertes y las razones de prevalencia más altas, en aquellos trastornos de carácter eminentemente psíquicos: depresión, fatiga, trastornos del sueño, distrés y ansiedad con una  $p < 0.0001$ . Sigue en importancia el alto esfuerzo en número de asociaciones alcanzadas con los daños a la salud y la falta de recompensa o reconocimiento al trabajo no fue un problema (no se asoció con daños) para los académicos que tienen becas y estímulos. Cuando se incluye a toda la población hay una mayor manifestación de malestar asociado a la falta de recompensa, dado que ahí se encuentra un porcentaje importante de académicos que no poseen la beca a la investigación (33%).

En relación con el perfil de daño, el distrés aparece como el trastorno más importante y no pierde ese lugar cuando se analiza por las dimensiones del modelo. Incluso cuando se suman los esfuerzos extrínseco e intrínseco la asociación de éstos con el distrés es mucho mayor y se acentúa notablemente cuando se analiza en aquellos trabajadores que sí señalaron tener malestar por la falta de recompensa.

El análisis del modelo bajo la noción de desbalance conjuntando el esfuerzo extrínseco con el esfuerzo intrínseco y el malestar que generan estas dimensiones muestra una razón equivalente en toda la población (199), pero el resultado fue diferente en aquellos académicos que cuentan con todas las becas (docencia, investigación y estímulos) ya que

es claro el esfuerzo que les implica obtenerlas, la razón entre esfuerzo y recompensa es del 26% más elevado de esfuerzo, lo que quiere decir que quienes están en la búsqueda de mayor salario están percibiendo también un mayor esfuerzo.

Sin lugar a dudas, la personalidad juega un papel fundamental, dado que es el individuo quien se encuentra en el centro de gravedad del trabajo, pero no está muy claro si principalmente son rasgos de la propia personalidad del individuo que lo llevan a dar respuestas adictivas y un involucramiento excesivo, o es la necesidad de mejorar el salario lo que obliga a asumir cargas cada vez mayores de trabajo y que impactan sobre las respuestas que el individuo da, por citar algunas de las exploradas con el Modelo de Siegrist: pensamientos persistentes alrededor del trabajo que invaden el espacio de reposo y sueño, dificultad para relajarse y desconectarse del trabajo, sensación de presión por el trabajo.

Laborar bajo condiciones de un gran esfuerzo con la finalidad de mejorar el salario y consecuentemente las condiciones de vida, objetivamente lleva a la asunción de múltiples tareas que tienen como finalidad demostrar que se es productivo. Este involucramiento muchas veces obligado por el trabajo, por supuesto que tiene su correlato en la mente de los trabajadores, que les lleva a seguir “rumiando” por la noche las tareas que cotidianamente se realizan de manera obligada, a pesar de que se sienta placer por el tipo de trabajo que se desarrolla. Para despejar las dudas que plantea el papel de la personalidad sobre la salud, es obligado incorporar esta dimensión del individuo en los próximos estudios que se realicen sobre las condiciones de trabajo bajo el modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist.

Sin embargo, en descargo de los trabajadores académicos, habría que decir que independientemente de que cuenten con una personalidad proclive al trabajo, no justifica de ninguna manera que la excesiva carga del mismo esté propiciando la aparición de trastornos diversos en la salud, ya que por lo menos dos terceras partes de la población en estudio, se encuentran en la búsqueda permanente de mejorar el salario obligándose a la asunción de múltiples tareas. El trabajo académico debe mantener su status de actividad creadora y generadora de satis-

facción plena, como ha venido siendo durante todo este tiempo. Así es que, garantizar un buen ingreso mediante la incorporación de las becas y estímulos al salario, será una condición que permita trabajar, sin la pulsión de tener que garantizar día con día la productividad necesaria, para mejorar las condiciones de trabajo y por tanto de vida.

Agradezco el apoyo prestado por el maestro Omar García en la búsqueda y  
revisión bibliográfica

## Referencias bibliográficas

- S.a. (2007). *Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo*. [Consultado el 12 de abril de 2009]. En: <http://ew2007.osha.europa.eu>
- Barrientos, T., Martínez, S. & Méndez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga (Yoshitake) en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46(6); 516-523.
- Breilh, J. (1994). Nuevos conceptos y técnicas de investigación. Guía pedagógica para un taller de metodología. *Serie Epidemiología Crítica*, Núm. 3. Ecuador: CEAS.
- Cifre, E. & Llorens, S. (2002). Burnout en profesores de la UJI: un estudio diferencial. *Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I*. [Consultado el 18 de febrero de 2009]. En: [www.es/bin/publ/edicions/jfi7/burnout.pdf](http://www.es/bin/publ/edicions/jfi7/burnout.pdf).
- Commission on Social Determinants of Health (CSHD). (2007). *Employment conditions and health inequalities*. Final Report to the WHO.
- Contreras, G., Veytia, M., & Huitrón, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. *Psicología y Salud*, Instituto de investigaciones Psicológicas. Universidad Veracruzana. 19 (1).
- Cuenca, R. & O'hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudios de caso en Lima Metropolitana*. Ministerio de Educación, Perú: DINFOCAD-PROEDUCA-Gutiérrez.

- Daza, P., Novy, D., Stanley, M. & Averill, P. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale-21: Spanish Translation and Validation with a Hispanic Sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. 24(3):195-205.
- Gallardo, A. & Quintanar, K. (2006). La flexibilidad del trabajo académico. Problemática en la universidad pública. *Administración y Organizaciones*. Año 9(17):55-65.
- Gómez, G. (2011). Acercamientos conceptuales sobre salud mental, distrés, procesos psicosociales y enajenación. En: Juárez, A. y Camacho, A. (coords). *Reflexiones teóricoconceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos y Juan Pablos Editor.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.
- Martínez, S. & Vázquez, I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*. 9 (1): 5-20.
- Martínez, S. (2011). Sobre la pertinencia del concepto “factores psicosociales” en el mundo laboral. En: Juárez, A. y Camacho, A. (coords.). *Reflexiones teóricoconceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos y Juan Pablos Editor.
- Martínez, S., Méndez, I. & Murata, Ch. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre la salud y el trabajo de docentes universitarios. *Reencuentro. Estudios sobre educación*, s.d, 61, 56-70.
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En: Laurell, C., (coord). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores pp. 167-187. Washington: Serie Paltex, *Salud y Sociedad* 2000 (3), Organización Panamericana de la Salud.
- Noriega, M., Franco, G., Martínez, S., Villegas, J., Alvear, G. & López, J. (2001). *Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores*. Serie Académicos, Núm. 34, UAM-Xochimilco.

- Ogbonna, E. & Harris, L. (2004). Work Intensification and Emotional Labour Among UK University Lecturers: An Exploratory Study. *Organization Studies*. 25(7): 1185-1203.
- OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra, Suiza: OIT.
- (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. [Consultado el 2 de marzo de 2009]. En: [www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm](http://www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm).
- Pando, M., Carrión, M., Arrellano, G., & Saraz, S. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En: *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. México: Universidad de Guadalajara.
- Sandoval, J. (2011). Factores psicosociales: ambigüedades conceptuales y consecuencias interventorias. En: Juárez, A. y Camacho, A. (coords.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos y Juan Pablos Editor.
- Sapir. (2002). Psychological harassment at work and the law wanted: an integrated whole-workforce approach in workplace health policy. *Stress at Work. Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety*, 19-20, 2-3. Bruselas, Bélgica.
- Siegrist J., Fernández, L. J. A. & Hernández, M.R. (2000). Perspectiva sociológica de la calidad de vida. *Med Clin (Barc)*;114:22-4.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*. 1 (1):27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58: 1483-1499.

