

VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. El Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas

GT 18: Psicología social del trabajo en América Latina. Identidades y procesos de subjetivación, salud de los trabajadores, prácticas y producción de sentidos en lo cotidiano.

Título del trabajo: Culturas organizacionales, interacción social y salud laboral. Un estudio entre académicos de universidades estatales mexicanas y la UNAM

Nombre de la proponente: Veronika Sieglin

Institución de procedencia: Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Depto. de Posgrado, San Nicolás de los Garza, N.L., México

Grado Académico: Doctora en Sociología por la Universidad Marburgo (Alemania)

Domicilio institucional: Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Depto. de Posgrado, Ciudad Universitaria, C.P. 66430, San Nicolás de los Garza, Nuevo León (México).

E-mail: vsieglin@yahoo.de veronika.sieglinst@uanl.edu.mx

Teléfono: 00-52 – 81- 83521309, ext. 229

Área de docencia/investigación: Sociología de la cultura, psicosociología, Microsociología.

Culturas organizacionales, interacción social y salud laboral. Un estudio entre académicos de universidades estatales mexicanas y la UNAM

Resumen simple

El trabajo analiza la relación entre el estatus psicofísico de 733 profesores de tiempo completo, que laboran en universidades estatales mexicanas y en la UNAM, y las características de la cultura organizacional. Partiendo del modelo de estrés crónico de Sikora, Beaty y Forward (2004) se explora la incidencia directa de las características de las culturas organizacionales (políticas y mecanismos institucionales de apoyo y protección al trabajador; de participación democrática e informada en la toma de decisiones y de reconocimiento de los logros académicos; la justicia distributiva y los rasgos del liderazgo institucional) en la salud laboral de los académicos (medida por medio de 15 trastornos psíquicos y psicosomáticos en escala de Lickert) así como la interacción de la cultura laboral con otros estresores (el acoso laboral) y mediadores de estrés (redes de apoyo social y los rasgos afectivos de los sujetos ante conflictos en el trabajo) que por su parte influyen el estatus psicofísico de los trabajadores.

Culturas organizacionales, interacción social y salud laboral. Un estudio entre académicos de universidades estatales mexicanas y la UNAM

Resumen extendido

En la salud psicofísica se conjugan factores de origen biológico, psicológico y social lo que la convierte en un fenómeno complejo. El intercambio nocivo entre el entorno laboral y el organismo psicofísico es mediado por el estrés prolongado que caracteriza un estado de tensión producida por un desbalance entre las demandas externas y las posibilidades de afrontamiento de los sujetos. La persistencia de este desequilibrio durante un lapso considerable produce al paso del tiempo una desviación del funcionamiento psicofísico normal (West y West, 1989).

A lo largo de las últimas décadas los estudios sobre estrés laboral han sido orientados por diversos modelos teóricos. Por ejemplo, el modelo de adecuación persona-medio ambiente postula que el sujeto experimenta una tensión psicofísica excesiva cuando tiene dificultades de cumplir las exigencias laborales. El desbalance se produce por un desequilibrio entre las demandas del entorno y las posibilidades individuales de responderlas adecuadamente. Otra propuesta explica el estrés laboral en función de un desequilibrio entre los esfuerzos desplegados y las compensaciones obtenidas; o bien, por un desequilibrio entre las demandas del trabajo y las posibilidades de control sobre el mismo de parte del trabajador (Karasek, 1979; Padilla, Peña y Ariaga, 2006). Un cuarto enfoque - el modelo transaccional - ha sido propuesto por Lazarus (2001). Dicho autor sostiene que el surgimiento y los efectos del estrés dependen de la forma como un individuo evalúa una situación o un acontecimiento y de los recursos propios que tiene para afrontarlo. El estrés se relaciona entonces con el grado en que un acontecimiento se contraria con sus objetivos y metas, del tipo de involucramiento del ego (por ejemplo, autoestima, estima de otras personas; paradigmas éticos y valores morales; temas que guían la conducción de la vida, el grado de bienestar/malestar sentido, etc.) y de los recursos de afrontamiento disponibles (Lazarus, 2001).

Los modelos teóricos descritos conceptualizan la relación entre un estresor y la respuesta psicofísica desencadenada (activación del sistema nervioso simpático y del eje

hipotalámico-pituitario-adrenal) y por medio de la cual el organismo se adapta a las demandas externas. Una vez lograda este objetivo, los sistemas fisiológicos se desactivan. Sikora, Beaty y Forward (2004:7s) sostienen, empero, que estos enfoques describen el estrés agudo, pero no explican el estrés crónico que constituye un estado de tensión continuo debido a la manifestación asincrónica de múltiples estresores que se empalman en ciertos momentos y que de esta forma impiden la desactivación de los sistemas alostáticos. A consecuencia el organismo no logra superar la tensión y no puede regresar a la normalidad.

Según Sikora, Beaty y Forward (2004), los modelos de estrés agudo estaban justificados en el pasado cuando el estrés laboral se debía principalmente a episodios de sobrecarga laboral. Sin embargo, los cambios en la organización del trabajo a lo largo de las pasadas tres décadas tienen por consecuencia que hoy en día los trabajadores no encaran un solo estresor agudo a la vez sino múltiples, algunas más irritantes que otras. A ello contribuyen, por ejemplo, los frecuentes cambios en la organización del trabajo, la acelerada renovación tecnológica, los sistemas de calidad, reglamentos y otros mecanismos que mantienen a los individuos en constante alerta. En estas condiciones ambientales el organismo se encuentra de sobremanera expuesto a las hormonas de estrés que estimulan el sistema cardiovascular. A pesar de que las respuestas fisiológicas cumplen una función adaptativa, este efecto se pierde si la tensión persiste durante largo tiempo (Sikora, Beaty y Forward, 2004).

Objetivo

En este trabajo aplicamos el modelo de Sikora, Beaty y Forward (2004) al estudio de la relación entre factores organizacionales y salud laboral entre profesores de tiempo completo que laboran en universidades públicas mexicanas. Partimos de la tesis que las características organizacionales de las instituciones laborales (políticas y mecanismos institucionales de apoyo y protección al trabajador; de participación democrática e informada en la toma de decisiones y de reconocimiento de los logros académicos; la justicia distributiva y los rasgos del liderazgo institucional) inciden de forma directa (como estresores) e indirecta (modelando otros estresores como el acoso laboral; y mediadores como las redes de apoyo social y los rasgos afectivos de los sujetos ante conflictos en el

trabajo) en el estatus psicofísico de los trabajadores. A través de esta interacción se potencia el efecto nocivo de culturas organizacionales desfavorables sobre el estatus psicofísico.

El objetivo consiste en presentar un modelo de estrés que permite comprender la interacción de la cultura organizacional con otros estresores y mediadores presentes en la cotidianidad laboral de los académicos y medir sus efectos directos e indirectos en la salud.

Metodología y muestra

El instrumento se integra por 189 reactivos que se distribuyen entre ocho áreas temáticas: una batería de preguntas sobre datos sociodemográficos —cuatro ítems—, académicos —25 ítems— y laborales —cinco ítems—; una adaptación del Geneva Appraisal Questionnaire para evaluar las actitudes de los individuos frente a conflictos laborales —22 ítems—; baterías de preguntas sobre: redes de apoyo —11 ítems—; autoeficacia —10 ítems— y características de las familias y relaciones familiares —24 ítems— y acoso laboral —29 ítems—. La escala que mide la cultura organizacional fue construida con base en la propuesta de Craig A. Martin (2006: 426ss) y tiene un adecuado nivel de fiabilidad: α de Cronbach = .973. Consiste de 34 ítems. La salud psicofísica fue registrada por medio de 15 ítems (trastornos psíquicos y psicosomáticos). Todos los reactivos – con excepción de los datos sociodemográficos, laborales y académicos – están en una escala de Lickert.

El instrumento se envió electrónicamente a todos los investigadores nacionales —niveles 1-3— que laboran en 28 universidades estatales (5,024 personas) mexicanas. 12.5 por ciento de los académicos invitados (628 personas) contestaron la encuesta. Para tener un punto de comparación se realizó además un muestreo probabilístico al azar entre los investigadores nacionales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). De esta forma se integró una base que contiene datos de 733 personas: 85.7 por ciento labora en universidades estatales (628 personas) y 14.3 por ciento (105 personas) en la UNAM; 38.9 por ciento lo integran mujeres y 61.1 por ciento, varones. La edad media es de 48.47

años (rango: 30-79 años) y la antigüedad de 16.48 años (rango: menos de 1 año hasta 54 años).

Los datos fueron capturados en una base de datos y procesados a través del SPSS. Se efectuaron análisis de varianza, análisis bivariada y un análisis de regresión múltiple tipo stepwise.

Resultados

En comparación con culturas organizacionales transformacionales, los entornos institucionales autoritarios y excluyentes que se resisten a reconocer los esfuerzos de sus colaboradores y no les proporcionan los medios materiales y simbólicos necesarios para desarrollar sus labores presentan proporciones muy elevadas de académicos/as con trastornos psicosomáticos y psicológicos. En el caso de los liderazgos autoritarios y anti-carismáticos, 46.7% de los académicos están en la zona mórbida frente a 12.9% en instituciones con liderazgos transformacionales. Brechas similares se observan también para otros aspectos de la cultura organizacional (cultura de reconocimiento: 45.0% vs. 18.6%; cultura de apoyo: 52.9% vs. 18.1%; justicia distributiva: 45.6% vs. 21.4%). Todas estas diferencias son significativas al .001. Estos hallazgos respaldan estudios anteriores que encontraron resultados parecidos (Hanson y Jensen, 2004; Tafvelin, Armelius y Westerberg, 2011).

Hombres y mujeres difieren en cuanto al impacto patogénico de diversas subculturas organizacionales. En el caso de las académicas, las características del liderazgo institucional y las culturas de apoyo y protección son más decisivas para la salud femenina seguidas por la cultura de reconocimiento. Tratándose de los varones, la cultura de apoyo y protección, la justicia distributiva y la cultura de reconocimiento ejercen mayor influencia patogénica seguidas por la cultura democrática y las características del liderazgo institucional.

La cultura organizacional influye en otras componentes de la vida organizacional y en las relaciones sociales que los trabajadores construyen entre sí (redes de apoyo con colegas: $r = .594^{**}$), en el acoso laboral ($r = -.640^{**}$) y los patrones afectivos en caso de conflictos en el trabajo ($r = -.348^{**}$). Estos influyen, por su parte, también en la salud laboral (redes de apoyo: $r = -.263^{**}$; acoso laboral $r = .293^{**}$; patrones afectivos: $r =$

.298**) además de influirse entre sí. Por la relación que guardan todos estos elementos entre sí, cambios en una parte modifican el resto del tejido y en la salud.

Bibliografía

Hanson, Tommy e Irene Jensen (2004). "Sickness absence due to back and neck disorders", *Scandinavean Journal of Public Health*, vol. 32, supplement 63, pp. 109-151.

Karasek, Richard (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, vo. 24, pp. 285-308.

Lazarus, Richard (2001). "Relational Meaning and Discrete Emotions", en Klaus Scherer, Angela Schorr y Tom Johnstone (eds), *Appraisal Processes in Emotion. Theory, Method, Research*, New York, Oxford University Press, pp. 37-67.

Martin, Craig A., 2006, "Psychological Climate, Empowerment, Leadership Style and Customer Orientated Selling: An Analysis of Sthe Sales-Manager-Salesperson Dyad", *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 34, núm. 3, pp. 419-438.

Padilla Montemayor, Víctor Manuel; José Armando Peña Moreno y Alma Edith Arriaga González (2006). "Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos", *Psicología y Salud*, año/vol. 16, no. 1, pp. 79-85.

Sikora, Patricia; David Beaty y John Forward (2004). "Updating Theory on Organizational Stress: the Asynchronous Multiple Overlapping Change (AMOC) Model of Workplace Stress", *Human Resource Development Review*, vol. 3, no. 1, pp. 3-35.

Tafvelin, Susanne; Kerstin Armelius y Kristina Westerberg (2011). "Toward Understanding the Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Well-Being: A Longitudinal Study", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, vol. 18, no. 4, pp. 480-492.

West, Jonathan y Coleen West (1989). "Job Stress and Public Sector Occupations: Implications for Personnel Managers", *Review of Public Personnel Administration*, vol. 9, no. 3, pp. 46-65.