

I. FACTORES LABORALES QUE PRODUCEN ESTRÉS EN TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

*Nikell Esmeralda Zárate Depraect¹,
Beatriz Yasuko Arita Watanabe²*

En el área de la Psicología Laboral es fundamental estudiar a las organizaciones y a su factor humano, siendo este último parte primordial para el funcionamiento y productividad óptima de cualquier institución. Por añadidura, para que los trabajadores perciban un clima de bienestar dentro de su área de trabajo es necesario que se reconozcan comprometidos, satisfechos y contentos con la organización. Para ello es importante que dentro del ámbito laboral se cuiden aspectos como: a) La forma en que está organizada, b) Los recursos que la organización le ofrece al trabajador para llevar a cabo un trabajo adecuado, c) Las prestaciones que ofrece, d) El horario de trabajo, e) La infraestructura existente, f) El clima laboral, g) La relación con sus compañeros y h) El tipo de liderazgo que ejercen los directivos, entre otras.

En toda organización laboral es fundamental el liderazgo y el proceso administrativo. Ambos son guía, dirección y control de los esfuerzos de un grupo humano para alcanzar un fin determinado. Si el trabajador percibe errores o aprecia la falta de control en alguna de las actividades que se realizan dentro de la

¹ Médica general y Maestra en Psicología de las Organizaciones por la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad Católica de Culiacán.

² Profesora Titular "C" en la uas. Psicóloga por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), es Maestra en Psicología de la Salud y Doctora en Ciencias Sociales por la UAS, y Maestra en Desarrollo Urbano Regional por El Colegio de México.

organización, puede llegar a presentar problemas como ausentismo, establecer malas relaciones personales, darse una deficiente comunicación, manifestar desmotivación, o desinterés por su trabajo e incluso favorecer la presencia de un estrés continuo y dañino para la salud mental y física de él y sus compañeros de trabajo.

Para Álvarez (2002) los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la medicina laboral buscan promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a su salud por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, así como colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. En suma, se refiere a adaptar el trabajo al ser humano y no el ser humano a su trabajo.

Asimismo, dentro de la Medicina laboral, siguiendo al autor anterior, se encuentran dos ramas de estudio que abordan las diferentes situaciones en las que el individuo puede presentar una enfermedad o accidente por el trabajo. Estas ramas son:

- 1.- Ingeniería industrial. Encargada de reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que pueden ocasionar una enfermedad o crear algún malestar significativo en el trabajador.

- 2.- Seguridad en el trabajo. Estudia los factores mecánicos que dañan a los trabajadores (herramientas, ruido, condiciones de trabajo, iluminación, tipo de pisos y paredes, entre otras).

Pastor y Adelguer (2005) conceptualizan a las organizaciones como sistemas diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos; toda organización está compuesta por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas y dentro de ella se realiza el acto de disponer

y coordinar los recursos que se tienen (materiales, humanos y financieros), que funciona mediante normas y bases de datos que han sido dispuestas para el cumplimiento de los propósitos.

En el trabajo se presentan formaciones sociales complejas, compuestas por individuos que constituyen un sistema de roles coordinado mediante la autoridad y las redes de comunicación y articulado con normas y valores, que la misma institución establece. También en el trabajo se coordinan y planifican las actividades de un grupo de personas para procurar el logro del objetivo común. Este grupo lo hace a través de la división del trabajo y sus funciones, guiado de acuerdo con la jerarquía establecida y liderado por la autoridad máxima.

Una organización laboral se constituye tanto por elementos humanos como por materiales. El material humano es el elemento más importante y activo de la empresa, además de ser el de máxima dignidad. Los grupos pueden contar con diferentes jerarquías y en las empresas los empleados se clasifican de acuerdo a su función y desempeño. Los bienes materiales son el elemento que incluye a los edificios, instalaciones, maquinaria, equipos y materia prima, utilizados para elaborar los productos terminados.

En toda organización, su funcionalidad y eficiencia pone en juego al elemento humano, sus motivaciones y emociones. En ese sentido, las demandas del trabajo cotidiano, si no son claras y bien dirigidas pueden producir e incrementar estrés en el personal; condición que representa un problema de salud profesional que va en aumento. Selye (1999) definió el estrés, en términos generales, como un síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental. Conviene destacar el concepto y hacerlo aplicable al sitio de trabajo. Así, el estrés podría definirse como la ruptura del equilibrio percibido entre

las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, cuando son importantes las consecuencias del fracaso.

El estrés en el trabajo puede estudiarse con relación a las reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o necesidades del trabajador. En consecuencia, el estrés del trabajo puede llevar a una mala salud del personal y a una deficiencia en el cumplimiento de objetivos, metas y logros de la empresa.

Zaldúa et al. (2000) definen al estrés laboral como una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo, que conducen a trastornos psicológicos y conductas insanas de los trabajadores. Por su parte, Fontana (1992) menciona que la personalidad y el estilo de sobrellevar el estrés son más importantes para pronosticar si ciertas condiciones de trabajo resultarán estresantes. Es decir, que lo que es estresante para una persona, podría no serlo para otra. Esta explicación lleva a la consideración de estrategias de prevención del estrés, que se concentran en los trabajadores y sus formas de enfrentar las demandas laborales para tener en cuenta formas de sobrellevar las condiciones exigentes de trabajo, con menos consecuencias para la salud del personal.

Un problema común en las organizaciones, que se convierte en fuente de estrés, es la comunicación deficiente. Una de las formas comunes de este problema es la incapacidad de transmitir información que parece no muy importante pero lo es, provocando conflictos entre jefes y subordinados y al interior de los grupos de trabajo.

Para el estudio del estrés, en la psicología se suele hacer referencia a situaciones que implican demandas fuertes para el individuo y que pueden agotar sus recursos de afrontamiento. En-

tonces, el concepto de estrés guarda relación con el desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos y externos) y los recursos, tanto objetivos como percibidos, disponibles del sujeto.

Cuando las personas hacen esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se les presentan, sintiéndose capaces de afrontar las demandas, el estrés no tiene consecuencias negativas. Ese estrés se denomina eustrés (estrés positivo) y puede ser un factor dinámico para la actividad laboral.

Cuando la situación demandante desborda la capacidad de control del sujeto se producen las consecuencias negativas del estrés. A este resultado negativo se le llama distrés, aunque que en general se le conoce como estrés.

Si el proceso negativo se vuelve continuo, se está generando un estrés crónico que puede contribuir a que la persona comience a padecer malestares personales de tipo físico y mental, así como conductual y con relación a sus entornos laboral y social. Estos malestares pueden ser enfermedades de las llamadas psicosomáticas como la ansiedad, o las que se reflejan en la debilidad fisiológica de la persona con problemas cardiovasculares y estomacales, provocando el ausentismo laboral.

El estrés laboral es un fenómeno creciente en la sociedad, tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, en las últimas décadas, se ha producido un incremento de enfermedades de adaptación o psicosomáticas que, desde la perspectiva organizacional, se asocian al estrés y pueden deteriorar la eficacia, viabilidad para el futuro y capacidad para ofrecer calidad de vida laboral a los empleados (Buendía, 1998).

De cualquier modo, el trabajo debe ser desempeñado con éxito para tener un efecto positivo. Así, en el trabajo el individuo

aporta esfuerzo, tiempo, habilidades etc., y recibe a cambio compensaciones económicas, psicológicas y sociales que contribuyen a satisfacer sus necesidades.

Como ya se dijo, las diferencias individuales juegan un papel significativo en los procesos de estrés, pero otras condiciones que competen más a la organización actúan como determinantes mediadoras, o moduladoras, de las experiencias del estrés y sus efectos. Por consiguiente, las condiciones de trabajo, las dificultades en el desarrollo de la tarea profesional, o de los cambios en la estructura y el clima organizacional también son factores que intervienen en la presencia del estrés en el individuo.

Las condiciones laborales son aquellos factores a los que diariamente el trabajador está expuesto en su sitio de trabajo, entre otras, las situaciones que vive con sus compañeros y directivos así como los recursos materiales de apoyo necesarios para el desarrollo de su labor.

Los modelos elaborados desde la teoría organizacional consideran las disfunciones de rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional, enfatizan la importancia tanto de los estresores del contexto de la organización como de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores (Gil y Moreno, 2007).

Actualmente, las organizaciones demandan cada vez más y mayor competitividad y eficacia en el servicio, al igual que los clientes de estas. A los trabajadores se les exige un mayor esfuerzo emocional, lo que requiere de un gran número de habilidades e inteligencia social, para evitar que se presente y/o aumente el estrés. Esas exigencias experimentadas debido a problemas con una infraestructura deficiente y/o con la interacción social manifiestan infinidad de elementos de carácter emocional. De allí la importancia del estudio de los factores laborales que producen

estrés en el trabajador, considerando que el trabajo es una actividad fundamental y cotidiana y en ese sentido, un factor que influyen en la salud e interviene en la vida diaria a la que da un significado.

Cuadro 1. Determinantes y consecuencias del estrés laboral

DETERMINANTES (ESTRESORES)	CONSECUENCIAS
Contenido del trabajo: Sobrecarga cuantitativa, baja participación en las decisiones laborales, monotonía.	Conductuales: Huelgas, ausentismo, rendimiento disminuido, aumento del uso de servicios médicos.
Estructura y Política Organizacional: Rol conflictivo, salario inadecuado.	Salud Física: Problemas de hipertensión, úlcera péptica, enfermedades respiratorias y coronarias, dermatitis, cáncer.
Ambiente Laboral.	Salud Psicológica: Depresión, ansiedad, neurosis, alcoholismo.
Factores no relacionados con el trabajo: Eventos estresantes no laborales, demandas familiares, inseguridad económica.	Factores de la Personalidad: Ansiedad, personalidad tipo A.

Fuente: elaboración propia con base en Buendía (1998).

Factores laborales como la infraestructura, los recursos materiales requeridos en la labor cotidiana, la comunicación laboral, el conflicto de funciones, entre otras, tienen una influencia significativa sobre el servicio que el trabajador ofrece, pudiendo repercutir en una baja productividad y ausentismo laboral. Se considera que una vez que el trabajo es percibido negativamente por el trabajador favorece la presencia de estrés, debido a la in-

conformidad diaria que se tiene al laborar. Si esta situación no es tratada a tiempo, puede evolucionar hasta causar invalidez psicológica franca, así como fisiológica.

En este trabajo se buscó analizar la organización laboral en centros académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), con trabajadores que están en contacto con factores laborales que pueden parecerles desfavorables como la infraestructura y los recursos materiales, deficiente comunicación de directivos y entre compañeros de trabajo, así como conflicto de funciones, entre otros posibles problemas que pueden causar estrés y volver al individuo vulnerable, con pocas estrategias de afrontamiento. Se busca entonces, conocer esos factores laborales que producen estrés al ser percibidos de manera desfavorable por los trabajadores de la UAS de algunas facultades.

METODOLOGÍA

Diseño

La presente investigación tuvo un diseño descriptivo, transversal, con enfoque cuantitativo.

Participantes

La investigación se llevó a cabo con 85 trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, seleccionados aleatoriamente de las Facultades de Medicina y Odontología. Fueron 62 Médicos y 23 Odontólogos.

Instrumentos

Se aplicó el Cuestionario de Condiciones Laborales (COLAES) propuesto por Zárate (2008), basado en la teoría de la Medicina Laboral (La Dou, 2005), con respuesta tipo Likert. Este instrumento se conforma de 17 ítems (Ver anexo) con cinco opciones de respuesta: (1) muy bueno; (2) bueno; (3) regular; (4) malo; y (5) muy malo.

Los ítems que componen el cuestionario son aseveraciones que integran teóricamente los cuatro factores que se describen a continuación:

1. *Relación con la Organización:* Se refiere a los hechos inherentes de la vida organizacional que en un momento dado pueden causar estrés, por ejemplo: la presencia de un conflicto político o dificultades de comunicación, delegación de responsabilidades, poca autoridad para decidir y desconocimiento de reglamentaciones.
2. *Desarrollo Profesional:* Se refiere a las transiciones de la vida laboral que pueden ocasionar estrés, como lo es un cambio de trabajo, conseguir un ascenso, ser relegado, olvidado o despedido con sucesos de alto riesgo.
3. *Función:* Se refiere específicamente al conflicto de funciones cuando dos o más opciones competitivas dificultan la satisfacción simultánea de ambas. También engloba la ambigüedad de funciones que puede deberse a responsabilidades específicas mal definidas, opciones no claras de imagen personal u objetivos organizacionales confusos. Otro estresor laboral está en relación a la función con relación a la falta de recursos materiales para cumplir con el trabajo.

4. *Tarea y ambiente de trabajo*: El exceso o la poca cantidad de trabajo, la poca o nula capacidad para decidir, el grado y tipo de responsabilidad y la escasa autonomía, son factores importantes relacionados con el estrés profesional.

Se integró información del instrumento del *Síndrome de quemarse por el trabajo* (CESQT) con sus dimensiones de Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia, Culpa y Desencanto profesional, únicamente para ver la validez de constructo del COLAES. Se describe a continuación: El CESQT (Gil Monte, 2005) es un instrumento formado por 28 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. Mediante esta escala el individuo indica su respuesta con cinco opciones: (0) Nunca; (1) Raramente: algunas veces al año; (2) A veces: algunas veces al mes; (3) Frecuentemente: algunas veces a la semana; (4) Muy frecuentemente: todos los días. Las definiciones de cada dimensión se muestran a continuación:

1. *Ilusión por el trabajo*: Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Debido a que los ítems que componen esta dimensión están formulados de manera positiva, bajas puntuaciones en esta dimensión indican altos niveles del SQT.
2. *Desgaste Psíquico*: Se define como la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. Esta dimensión es similar a la de agotamiento emocional del MBI-HSS (Maslash Burnout Inventory para Profesionales de la Salud).

3. *Indolencia*: Se define como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización, los individuos que puntúan alto en esta dimensión demuestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los clientes. Esta dimensión es similar a la de despersonalización del MBI-HSS.
4. *Culpa*: Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial a las personas con las que se establecen relaciones laborales.

Procedimiento

Previo al levantamiento de la información, se estableció contacto y permiso con los Directores de cada una de las facultades a estudiar. Asimismo, ellos facilitaron un listado de los docentes adscritos a cada facultad. Conforme se realizaba la aplicación de los instrumentos se marcaba al participante de la lista, para no repetir la aplicación. El levantamiento tuvo una duración de seis meses.

Ya aplicados los instrumentos se procedió a elaborar la base de datos para correr los análisis de validez y consistencia interna, así como estimación de frecuencias de respuesta del COLAES para el total de participantes y para los grupos de médicos y odontólogos, utilizando el paquete SPSS Versión 13.

RESULTADOS

Validez y confiabilidad del COLAES (Zárate, 2008). Para evaluar la validez de constructo se realizó un análisis factorial exploratorio, utilizando el método de rotación Varimax con la información de

los dos instrumentos aplicados, el COLAES y el CESQT (Gil Monte, 2005). Los resultados se presentan en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Análisis factorial exploratorio

VARIABLES	FACTOR 1	FACTOR 2
Desgaste psíquico		.640
Indolencia	.111	.761
Culpa		.679
Desencanto profesional	.192	.745
Relación con la organización	.574	
Desarrollo profesional	.775	
Función	.700	
Tarea y ambiente	.757	
Ilusión por el trabajo	.580	.218

Fuente: elaboración propia. Método rotación Varimax.

El análisis indica que las variables de condiciones laborales en subgrupos correspondientes a la Relación con la Organización, el Desarrollo profesional, la Función, la Tarea y ambiente y la Ilusión por el trabajo conforman el primer factor; este último subgrupo (Ilusión por el trabajo) corresponde al instrumento del CESQT (Gil Monte, 2005). El segundo factor se conformó con las variables Desgaste psíquico, Indolencia, Culpa y Desencanto profesional, variables del CESQT.

El análisis de confiabilidad del COLAES dio como resultado un valor de alpha de Cronbach de 0.91. Para cada dimensión los resultados fueron: a) Relación con la organización = 0.82; b) Desarrollo profesional = 0.81; c) Función = 0.71; y d) Tarea y ambiente = 0.47.

Análisis de frecuencias

Se analizan las respuestas de todos los participantes con relación al COLAES que evalúa las condiciones laborales. Posteriormente se divide el análisis en dos grupos: médicos y odontólogos. Se muestran los porcentajes de respuestas relativas a afectación o negatividad en la respuesta relacionada con el subgrupo de variables. Se considera como afectado aquellas respuestas de cada subgrupo que corresponden a 4 = mala y 5 = muy mala.

Tabla 1. Presencia de afectación por las condiciones laborales (n=85)

SUBGRUPO	ABSOLUTO	TOTAL
Relación con la organización	18	21.17%
Desarrollo Profesional	14	16.47%
Función	19	22.35%
Tarea y ambiente	18	21.17 %

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 1 exhibe que un 21.17% de los 85 profesionales de la salud están afectados en la dimensión de Relación con la organización; un 16.47% muestra descontento por la falta de apoyo en cuanto al Desarrollo profesional; el 22.35% manifiesta problemas en cuanto a su Función y un 21.17% está afectado en cuanto a la Tarea que tiene que llevar a cabo y el Ambiente de trabajo.

Al analizar las mismas variables que en la Tabla 1 pero para el grupo de médicos, la Tabla 2 muestra que un 20.96% de los 62 médicos están afectados en la dimensión de Relación con la organización, un 20.96 % muestra falta de apoyo en cuanto al Desarrollo profesional, el 25.80% manifiesta problemas en cuanto a la dimensión de la Función y un 16.12% está afectado en cuanto a Tarea y Ambiente.

Tabla 2. Presencia de afectación por las condiciones laborales (Médicos: n = 62)

SUBGRUPO	ABSOLUTO	TOTAL
Relación con la organización	13	20.96%
Desarrollo Profesional	16	20.96%
Función	16	25.80%
Tarea y ambiente	10	16.12%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 3 se describen las frecuencias de respuesta del grupo de odontólogos y se observa que un 21.73% están afectados en la dimensión de Relación con la organización, un 47.82% muestra falta de apoyo en cuanto al Desarrollo profesional, el 13.07% manifiesta problemas en cuanto a la dimensión de Función y un 34.78% está afectado en cuanto a Tarea y Ambiente.

Tabla 3. Presencia de afectación por las condiciones laborales (Odontólogos: n = 23)

SUBGRUPO	ABSOLUTO	TOTAL
Relación con la organización	5	21.73 %
Desarrollo Profesional	1	4.34%
Función	3	13.04%
Tarea y ambiente	8	34.78%

Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Al probar la validez de constructo del instrumento de las condiciones laborales (Zárate, 2008), el subgrupo correspondiente a las variables de Ilusión por el trabajo se integra con las propias

de este instrumento en un primer factor. Es importante entonces, considerar que la Ilusión por el trabajo puede ser parte de las condiciones laborales integrándose al COLAES original con los subgrupos de variables: Relación con la Organización, Desarrollo profesional, Función y, Tarea y ambiente.

La consistencia interna del COLAES tanto la global como la de los subgrupos de variables fue lo suficientemente fuerte por lo que el instrumento prueba validez de constructo y confiabilidad para ser usado en investigaciones relativas a las condiciones laborales.

Con respecto a las respuestas de los participantes, los factores laborales que más producen estrés en los 85 trabajadores, de las dos facultades analizadas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, son los correspondientes a la dimensión de Función en un 22.35%, que incluye: la no concordancia entre las competencias del trabajo y la que requiere la tarea del puesto, deficientes recursos materiales para la elaboración de tareas, funciones de puesto no establecidas en cada uno de ellos, incompatibilidad de los trabajadores con la autoridad. También la dimensión de Función es la que predomina en la percepción de los médicos con un 25.80%, a diferencia de los odontólogos que está en tercer lugar con un 13.04%.

Para los odontólogos predominan los estresores laborales que integran la dimensión Tarea y ambiente, en un 34.78%. Es decir, el exceso o la poca Cantidad de trabajo, la poca o nula Capacidad para decidir, así como el Grado y Tipo de Responsabilidad que perciben en su trabajo son factores importantes, junto con el estado de la Infraestructura organizacional.

Tanto para médicos como para odontólogos, la segunda dimensión que presenta problemas es la de Relación con la organización. Esta dimensión refiere los hechos inherentes de la vida

organizacional. Como ejemplo está la presencia de un conflicto político que parece impactar las relaciones de los trabajadores en esta facultad, creando dificultades en la Comunicación, delegación de Responsabilidades, no contar con suficiente Autoridad para decidir, así como falta o rigidez en la aplicación de las Reglamentaciones laborales.

Arciniega y Silva (2012) hacen referencia a los factores organizacionales vinculados al estrés en el trabajo y en ellos se incluyen algunos encontrados en las facultades analizadas. Los autores refieren a la estructura organizativa (estructura burocrática, estructura horizontal y estructura en red) y a la organización del trabajo (rol laboral ambiguo, sobrecarga, jornada y ritmo de trabajo, inseguridad laboral, el grupo de trabajo, cohesión de grupo, apoyo de grupo, conflicto dentro y entre el grupo, alianzas y encubrimientos) como aspectos que conflictúan las relaciones laborales cotidianas y propician un estrés continuo que merma el buen desempeño en el trabajo.

Como se pudo ver más arriba, entre los dos grupos de profesionales de la salud analizados, se encontró una gran diferencia con relación al Desarrollo profesional. Mientras el 20.96% de los médicos expresa su negatividad, solo un 4.34% de los odontólogos lo hace; una diferencia de 16.62%. Esto puede deberse a las transiciones de la vida laboral que son importantes y que no se llevan a cabo como esperaría el profesor; como el no poder conseguir un ascenso, ser relegado en actividades que quisiera participar, o hasta estar en peligro de ser despedido. Lo cual no representa un gran problema para los participantes de la Facultad de Odontología, pero sí para los de la de Medicina.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Proaño (2012) muestra que el factor organizacional en la empresa, que provoca estrés con mayor intensidad y frecuencia, es el factor relativo al contexto

laboral donde se expresan las relaciones con los demás, la falta de alicientes, la poca posibilidad de ascenso laboral y la falta de reconocimiento por el trabajo que se realiza.

La parte directiva de las facultades analizadas debe considerar la importancia de los factores que influyen en un buen desempeño laboral. Con los resultados obtenidos, es posible generar un programa de atención a las demandas organizacionales de cada facultad y que no están siendo entendidas, o afrontadas, por los profesores al sentir estos que no tienen los recursos personales, pero sobre todo organizacionales para enfrentarlas. También es importante considerar las demandas, u opiniones, que estos tienen respecto a la organización del trabajo y que no están siendo atendidas por la autoridad.

Con los resultados obtenidos se concuerda con lo que Chacín-Almarza (2002) menciona. Este autor hace referencia al hecho de que muchos estudios confirman que la salud peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza al trabajador; cuando se da una combinación de factores que lo exponen a riesgos físicos y mentales, donde además, la influencia del líder cobra gran interés para el control y prevención del estrés en su grupo de trabajadores. Esto último porque el líder puede modificar e intervenir en los atributos de la tarea, en el clima y en el esquema estructural de la organización, para así poder disminuir la ocurrencia de estrés en la empresa que para el caso es una institución de educación superior.

Arciniega y Silva (2012) afirman que es necesario concentrar esfuerzos en el estudio del entorno laboral inmediato para que se implementen las políticas de protección contra comportamientos «negativos» que luego se vuelven razón del estrés. Todo ello porque con el estrés derivado del trabajo se va mermando la salud física y mental de los profesores y obliga a dar mayor aten-

ción a las condiciones laborales, haciendo especial énfasis en la parte de la relación humana. Las acciones derivadas del presente trabajo pueden destinarse a intervenciones efectivas para mejorar la percepción que tienen los trabajadores de sus líderes, y que rescaten el clima y la estructura de la organización.

REFERENCIAS

- Álvarez, R. (2002). *Salud Pública y Medicina Preventiva*. (3ra ed.) México: Manual Moderno.
- Arciniega, A. y Silva, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 60, 611 – 634.. Universidad del Zulia.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud*. España: Biblioteca Nueva.
- Chacín-Almarza, B., Corzo-Álvarez, G., Rojas-González, L., Rodríguez-Chacín, E. y Corzo-Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. *Revista de Investigación clínica*, 43, (4).
- Fontana, D. (1992). *Control del Estrés*. México:Manual Moderno.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Pirámide.
- Gil-Monte,P. y Moreno-Jimenez, B. (2007). *El Síndrome de Quemarse por El Trabajo (Burnout) en grupos profesionales de riesgo*. España: Pirámide.
- Pastor y Adelguer, V. (2005). Evolución Histórica de los Hospitales. En J. L. Temes (Ed.), *Gestión Hospitalaria* (3ra ed.) (pp. 2- 5). Madrid: McGrawHill – Interamericana.
- Proaño-Miño, F. E. (2012). *Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito*. Quito: Universidad de las Américas.
- Selye, H. (1999). Stress and the general adaptation system. *British Medical Journal*, 17, 1383- 1392.

- Zaldúa, G., Koloditzky, D., y Lodiue, M. (2000). El Síndrome de Burnout en los hospitales públicos. *Revista Médica Buenos Aires*, 1, 41-43.
- Zárate, N. E. (2008). *Condiciones organizacionales predisponentes del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de la salud*. Tesis no publicada. Maestría en Psicología de las Organizaciones, Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México.