



Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*

Three Psychological Perspectives of Job Stress

Marilis Cuevas-Torres**

Tania García-Ramos***

Recibido 12-10-11

Modificaciones 20-2-12

Aprobado definitivamente: 19.5.12

RESUMEN

El propósito de este artículo es analizar de forma crítica tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. De acuerdo a la revisión de publicaciones, estos tres acercamientos son los más citados. Entre las perspectivas analizadas se encuentran dos modelos de estrés en el trabajo: el modelo de exigencias y control sobre el trabajo, y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa; y una teoría de estrés general; la teoría transaccional. Para cada acercamiento presentamos una descripción general y un análisis crítico de algunos supuestos psicológicos que le sirven de base. Luego analizamos la noción del humano y del trabajo en cada perspectiva. Al final presentamos la conclusión sobre el análisis crítico de las tres perspectivas.

Palabras claves: Perspectivas de estrés, psicología del trabajo, análisis crítico

ABSTRACT

The purpose of this article is to critically examine three psychological perspectives of job stress. A literature review showed that these perspectives are the most frequently cited. The perspectives include two models of job stress: the demand control model and the effort-reward imbalance model; and one general theory of stress: the transactional theory. For each perspective, we present a general description, followed by a critical analysis of both the notions of humans and work. At the end of the article, we reached a conclusion for the critical analysis.

Keywords: Job stress, critical análisis

SUMARIO

Introducción. Método. Teoría Transaccional de Estrés y Procesos Cognitivos. Modelo de Exigencias y Control sobre el Trabajo. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. Conclusiones. Referencias.

* Agradecemos al Dr. Neftalí García Martínez la revisión y edición de este artículo.

** Ph.D en Psicología con especialidad en Psicología Industrial-Organizacional de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Este artículo es una actualización del ensayo de candidatura doctoral de Marilis Cuevas aprobado en septiembre de 2010. Contacto: Marilis Cuevas -mariliscuevas@yahoo.com

*** Ph.D en Psicología. Catedrática en el Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Contacto: taniagarcia22@hotmail.com

Introducción

Entre las atribuciones comunes que las personas realizan sobre la tensión generada en el trabajo se encuentra la expresión *estresante*. A pesar del uso frecuente y de la amplitud de las publicaciones sobre el estrés, no existe una definición conceptual común (Beehr & Neuman, 1978; López de Caro, 1985). Los acercamientos teóricos acerca del estrés en el trabajo durante las últimas cuatro décadas, en su mayoría puntualizan en dos aspectos: 1) los factores del ambiente de trabajo que producen síntomas físicos y psicológicos en el individuo (Beehr & Neuman, 1978; Shaufeli, 2004); y 2) la capacidad del individuo para afrontar dichas situaciones (Jaffe, 1995; Lazarus & Folkman, 1986). Por tal razón, aunque no hay consenso en la comunidad científica con respecto a qué modelos o teorías explican mejor el estrés en el trabajo, existe cierta congruencia acerca de los factores que lo generan y los acercamientos metodológicos para estudiarlo.

Diversos autores/as estudiaron los cambios socioeconómicos que a partir de 1970 han afectado el mercado laboral y a los trabajadores/as. Jick (1985) destacó los siguientes factores como las principales fuentes de estrés para los trabajadores/as y las organizaciones: (a) la incertidumbre e inestabilidad del trabajo ante el cambio (b) el miedo a la pérdida de empleo; (c) la sobrecarga de tener que hacer más trabajo con menor cantidad de recursos humanos; (d) la presión de reducir costos; (e) la documentación del uso de los recursos; (f) y el cambio organizativo y el efecto sobre el desempeño de los trabajadores/as.

Dada éstas y otras transformaciones globales, el tema del estrés en el trabajo está vigente. Algunos investigadores/as han estudiado las respuestas individuales ante dichas circunstancias (Beehr & Neuman, 1978; Shaufeli, 2004). Cooper (2009) por ejemplo, señaló la necesidad de explorar la relación de la recesión global, que incluye la pérdida de empleo, la inseguridad de empleo y las preocupaciones financieras, con los riesgos ocupacionales como el estrés. Tapas (2009) indicó que los factores económicos influyen de modo directo el estrés, el sentido de bienestar y la seguridad económica de los trabajadores/as. Además, de forma indirecta estos factores provocan cambios en los asuntos estructurales del trabajo entre los que se encuentran el ritmo, la asignación de tareas y los recursos para realizarlo, entre otros. Señaló que comprender el papel que juegan los factores económicos puede ser útil para diseñar intervenciones efectivas que apoyen la prevención del estrés. También este conocimiento puede mejorar el bienestar de los trabajadores/as durante tiempos de cambios económicos drásticos (contracción y expansión), como los que hemos experimentado en los últimos años. Las organizaciones se preocupan por diagnosticar y atender los factores o problemas que afectan su funcionamiento y productividad. El estrés en el trabajo es uno de estos factores, y los acercamientos que analizaremos contribuyen a generar explicaciones e intervenciones.

Método

Mediante la revisión de publicaciones de diversos autores (Cooper & Dewe, 2004; Slavin, Rainer, McCreary & Gowda, 1991; Tsai, Lin & Chen, 2009; y Vera, 2009) en bases de datos como EBSCO HOST, identificamos las tres perspectivas que analizamos en este ensayo. Estos acercamientos son los más citados en las investigaciones de estrés en el trabajo (Cuevas, 2010; 2011). Encontramos dos modelos de estrés en el trabajo, el modelo de exigencias y control sobre el trabajo y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, y una teoría de estrés general, la teoría transaccional. Para cada perspectiva, presentamos un análisis crítico de sus fundamentos psicológicos y de las categorías *ser humano* y *trabajo* y citamos a diversos autores/as para cuestionar estos supuestos.

Comenzamos por la teoría transaccional, la cual constituye una perspectiva general de estrés. Aunque es citada de forma frecuente en las investigaciones seminales de estrés en el trabajo, no identificamos citas que aludieran de manera directa a un perfil o descripción de la categoría trabajo. Decidimos incluirla y analizarla por la pertinencia que presenta para el campo de estudio. Luego explicamos el modelo de exigencias y control sobre el trabajo y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, y examinamos las categorías establecidas.

Teoría Transaccional de Estrés y Procesos Cognitivos

Lazarus y Folkman (1986) plantearon que el estrés representa un problema en gran medida individual, tanto en el ámbito psicológico como fisiológico, y un problema colectivo, dada la interrelación de los humanos en la sociedad. El supuesto fundamental de la teoría, es que a pesar de que las personas comparten exigencias similares, éstas se traducen como estresores para el individuo de acuerdo a su particular evaluación cognitiva. Mientras algunos individuos perciben algunas exigencias como amenazas, otros las perciben como oportunidades. Esta teoría tiene sus fundamentos en supuestos de la psicología cognitiva, ya que sus conceptos centrales son la evaluación cognitiva y el afrontamiento.

Análisis de la teoría desde una perspectiva cognitiva-conductual.

Lazarus y Folkman (1986) puntualizaron su insatisfacción con la noción prevaleciente de estrés que predominó en los modelos conductuales de Estados Unidos a mediados del siglo XX. Entendían que el enfoque de estímulo-respuesta era limitado para conceptualizar el estrés. Estos autores/as, quienes forman parte de una generación de teóricos/as de la primera revolución cognitiva, retomaron conceptos relacionados al funcionamiento de la mente, como el procesamiento de información y la evaluación cognitiva. Estos términos habían sido sustituidos por enfoques conductuales durante el periodo del conductismo estadounidense.

Una crítica a la ola de investigadores/as cognitivos es que en realidad no hubo tal revolución, sino una vuelta al interés por el estudio de la mente (Harré, 1995; Rose, 1992). No fue hasta la segunda revolución que surgió un cambio profundo de paradigma, el cual se centró en el estudio de la subjetividad, el papel de la conciencia con relación al trasfondo cultural del sujeto y la construcción de significados en un sistema social (Bruner, 1990).

Para el análisis de la teoría transaccional, puntualizaremos en elementos de la primera revolución cognitiva que la sustentan. Esta primera revolución cognitiva puntualizó en el procesamiento de la información individual; lo cual como veremos más adelante está relacionado a la teoría transaccional. La teoría transaccional define el estrés como un proceso cognitivo conductual individual en el ambiente. Según este acercamiento, es el individuo quien evalúa el ambiente como estresante (amenazante) o no estresante (oportunidad).

La propuesta teórica de Lazarus y Folkman (1986) se basó en los supuestos psicológicos de la interacción individuo-ambiente, los procesos de evaluación cognitiva y el proceso de afrontamiento. En la teoría se combinan a su vez cuatro fundamentos psicológicos: la constitución biológica y social del individuo, los procesos perceptuales, la teoría de acción, y las intervenciones basadas en la perspectiva cognitiva-conductual. A continuación explicamos estos entendidos.

Con relación a la interacción del individuo en el ambiente, Lazarus y Folkman (1986) explicaron que los individuos están determinados por una estructura biológica única. Además, en las diferencias individuales también influyen las de estrato social y las historias o experiencias de vida. A su vez, el sistema social influye en la constitución individual de los valores, compromisos y creencias. Tanto los factores individuales como los sociales influyen en la evaluación que el individuo hace sobre las situaciones y el significado que les da, de acuerdo a la teoría. Los conceptos de estrés y afrontamiento son dinámicos, es decir, el ajuste entre el individuo y el entorno cambia de manera constante, de un momento a otro y de una ocasión a otra, dadas las múltiples formas de influencia social. “La concordancia nunca es perfecta, puesto que la estructura social no es estática, ni lo es la forma en que se experimenta y se afronta psicológicamente” (Lazarus & Folkman, 1986, pág. 258).

En términos evolutivos, los sistemas sociales según estos teóricos actúan sobre el individuo creando demandas y proporcionando los recursos que puede y debe utilizar para sobrevivir. Los autores/as plantearon que el reto para la investigación consiste en demostrar cómo la cultura y la estructura social actúan moldeando los valores, compromisos y creencias del individuo. En el fondo estos factores juegan, según ellos, un papel determinante en la generación del estrés, el proceso de afrontamiento y los resultados adaptativos. “A su vez, un sistema social que no sirva para que el individuo se adapte está condenado al fracaso. La aptitud del individuo para enfrentar las demandas depende de los recursos culturales” (Lazarus & Folkman, 1986, pág.248).

El concepto de evaluación cognitiva en esta teoría de estrés implica una interpretación del individuo, quien significa la situación del ambiente como amenazante, peligrosa o dañina para sí. Es una relación dinámica entre las características del individuo y el entorno. De acuerdo a Lazarus y Folkman (1986, pág. 43) “el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. En otras palabras, el estrés no es una propiedad de la persona o del ambiente, sino que surge ante la evaluación de amenaza entre un tipo de persona y de un ambiente particular (Brief & George, 1995).

La evaluación cognitiva, está fundamentada en la percepción del ambiente por el individuo. Dember (1974) señaló que durante la primera revolución cognitiva el estudio de la percepción no se cuestionó de manera profunda. De acuerdo a este autor, el estudio de la percepción durante esta época incluyó los motivos, hábitos y expectativas de las personas. Sin embargo, luego se amplió el alcance de estas áreas y se introdujo el concepto de afrontamiento con un enfoque en la emoción y en el problema, los cuales forman parte de la teoría transaccional.

Frese y Sabini (1985) explicaron a través de la teoría de acción, los pilares del concepto de afrontamiento como un proceso cognitivo. Señalaron que mediante la acción, los individuos obtienen conocimiento sobre el mundo, porque a través de la misma reciben insumo sobre las situaciones en las cuales actúan. La teoría de acción puntualizó la manera en que creamos planes en ambientes específicos para lograr metas específicas. Estos autores/as incorporaron a la teoría dos modalidades de acción: manejar la emoción y manejar el problema. Lazarus y Folkman (1986) explican que las formas de afrontamiento dirigidas a la emoción tienen más probabilidades de aparecer cuando el individuo evalúa la situación y determina que no puede hacer nada para modificar las condiciones lesivas, amenazantes o desafiantes. Este tipo de afrontamiento incluye estrategias como la evitación, la minimización, el distanciamiento, la atención selectiva, las comparaciones positivas y la extracción de valores positivos de los acontecimientos negativos.

Por otro lado, Lazarus y Folkman (1986) señalaron que las formas de afrontamiento dirigidas al problema, tienden a aparecer cuando el individuo percibe que puede cambiar el entorno. Como estrategia de afrontamiento dirigida al problema identifican la modificación de presiones ambientales, obstáculos, recursos y procedimientos, en vías de cambiar el entorno. Otras estrategias que proponen los autores/as para la modificación cognitiva son la reducción del nivel de aspiraciones, la búsqueda de canales de gratificación distintos, el desarrollo de nuevas pautas de conducta o el aprendizaje de recursos y procedimientos nuevos.

En términos generales, el afrontamiento propone la capacidad del individuo para cambiar su cognición o llevar a cabo acciones para cambiar el entorno. Lazarus y Folkman (1986) añadieron que los recursos o estrategias de afrontamiento pueden buscar la adaptación del individuo al entorno, pero esto no ocurre en todos los casos. Una vez el individuo evalúa la situación como estresante, decide la estrategia de afrontamiento que utilizará para manejar la situación (Sonnetag & Frese, 2003). El afrontamiento implica una modificación cognitiva y conductual que el individuo hace para manejar las exigencias cuando excede sus recursos personales (Brief & George, 1995). El afrontamiento es un proceso cambiante a través de la experiencia, es decir, cambian los pensamientos y actos a medida que se desarrolla la interacción. Este proceso de afrontamiento es uno de los supuestos de la psicología cognitiva conductual en torno al humano. Para que ocurra el afrontamiento, el individuo debe percatarse de que tiene los recursos necesarios para afrontar las exigencias del ambiente y actuar.

Análisis de los enfoques de investigación.

En términos de las variables para la investigación psicológica desde la perspectiva transaccional, se propone el estrés como una variable dependiente, vista como un producto de la conducta humana. Esta variable puede conceptualizarse desde tres enfoques: el tradicional, el estímulo-respuesta y el transaccional. Lazarus y Folkman (1986) señalaron que su teoría del estrés difiere en términos investigativos de la tradición experimental y de los modelos estímulo-respuesta. Proponen estudiar al estrés como un proceso dinámico dentro de un diseño ipsativo-normativo¹.

¹ Diseño de investigación que combina mediciones intra-sujetos (ipsativo) y mediciones entre-sujetos en varios intervalos de tiempo (Lazarus & Folkman, 1986).

A continuación explicamos cómo cada uno de los tres enfoques se aproxima al estudio del estrés. Desde el enfoque de investigación tradicional, el interés principal es observar una relación de orden temporal causal entre los antecedentes manipulados por el investigador/a y las conductas consecuentes (Zinser, 1984). Lazarus y Folkman (1986) señalaron que la investigación tradicional sobre el estrés está orientada al descubrimiento de los antecedentes o variables que causan la respuesta adaptativa. Es decir, desde éste se estudia una o más variables antecedentes como posibles causas de las consecuencias adaptativas del humano.

En el modelo psicológico de estímulo-respuesta o de estímulo-organismo-respuesta el interés del investigador/a es la identificación de leyes empíricas que describan las relaciones funcionales entre las variables de estímulo y respuesta. En el acercamiento estímulo-organismo-respuesta, al investigador/a le interesan los procesos que intervienen entre el estímulo y la respuesta. Estos procesos son las variables intervinientes, pertenecientes al organismo que mediatiza el efecto del estímulo sobre la respuesta (Zinser, 1984). El investigador/a no puede manipular las características genéticas de la conducta, las cuales forman parte de las “causas internas”, dado que el individuo ya se ha concebido y por lo tanto recurre a la manipulación de otras variables (Skinner, 1981). Entre las causas internas, se encuentran las psíquicas referentes a la dimensión mental o de la personalidad (Skinner, 1981). Desde el enfoque Skinneriano, el investigador/a se enfoca en el estudio de variables fuera del organismo, en su ambiente inmediato y su historia, ya que las variables internas tienden a “ocultar” el análisis científico.

La propuesta de Lazarus y Folkman (1986) es en cierta manera congruente con el enfoque Skinneriano, en la medida en que estudia el ambiente como variable antecedente que el individuo percibe luego como estresante. Lazarus y Folkman (1986) señalaron que desde el enfoque estímulo-respuesta, las condiciones del ambiente son vistas como un estímulo o causa (antecedente) que generan respuestas o efectos (consecuentes) estresantes sobre los individuos. En torno a las variables intervinientes del enfoque estímulo-organismo-respuesta, también existe congruencia con el acercamiento transaccional en el sentido que una situación ambiental no afecta de igual manera a todos los individuos, sino que dependerá de las características personales como predisposición, valores y compromisos, creencias, estilos de pensamiento y de afrontamiento y recursos. En este enfoque, los factores del ambiente serían variables independientes y los factores del individuo serían variables orgánicas, las cuales representan propiedades variables del organismo que el investigador/a no manipula. En términos generales, los investigadores/as no tienen control sobre los factores que intervienen con las variables orgánicas, por lo cual es difícil inferir causalidad. Sin embargo, al estudiar las variables independientes, el investigador/a puede llegar a realizar inferencias causales respecto a su influencia.

Lazarus y Folkman (1986) criticaron las perspectivas tradicional y de estímulos y respuestas, ya que desde éstas se propone una relación lineal de la conducta. En contraste a esos enfoques, argumentan que el modelo transaccional propone una relación bidireccional, dinámica y recíproca entre el individuo y el entorno, a través del enfoque ipsativo-normativo. La evaluación cognitiva según estos autores/as hace referencia a la interacción entre el individuo y el entorno en una transacción determinada, aunque no explicaron en qué consiste ésta. El proceso descrito se limita al desarrollo o curso de los acontecimientos, en el constante cambio del entorno y la relación del individuo con el mismo. En términos metodológicos, los autores/as propusieron observar al mismo individuo en distintas situaciones desde una perspectiva intra-individual (ipsativo), y luego compararlo con otros desde una perspectiva inter-individual (normativo), lo que implica tomar mediciones en varios tiempos. Es decir, desde el enfoque ipsativo se pretende estudiar al sujeto, mientras desde el normativo se pretende generalizar los resultados.

En síntesis, desde la teoría transaccional el estrés es un fenómeno psíquico mediado por una serie de factores del ambiente y del individuo que interactúan entre sí, para que el mismo se produzca y el individuo evalúe su capacidad y recursos para afrontarlo. Para la psicología cognitiva, esta teoría es en particular importante ya que, “hasta Lazarus no hubo modelos psicológicos capaces de proponer antecedentes psíquicos a las respuestas fisiológicas” (Valdés, 1986). La cita anterior evidencia una vez más la congruencia entre la propuesta de Lazarus y el enfoque estímulo-organismo-respuesta.

Análisis sobre la noción de sujeto

Desde la perspectiva transaccional Lazarus y Folkman (1986) propusieron que el estrés depende tanto del entorno como del individuo, pero en última instancia es la interpretación cognitiva individual lo que determina que la situación se perciba estresante. El humano dentro de esta noción tiene la capacidad de procesar la experiencia de su entorno. Sin embargo, Harré (1995) indicó que tanto el conductismo como las ciencias cognitivas basadas en el procesamiento de la información, proponen, de manera explícita o implícita, un sujeto pasivo; como un espectador de los procesos de los cuales no tiene control. A partir de esta premisa, surge la interrogante acerca de la noción de sujeto que presentaron los autores/as de la teoría transaccional según sus postulados teóricos. De acuerdo a los autores/as de esta teoría, el sujeto procesa información que recibe del exterior, a base de una constitución biológica y social, pero no exponen con claridad la reflexividad del sujeto en torno a su experiencia. Ese sujeto adquiere durante su vida unas herramientas para poder afrontar las experiencias que procesa como amenazantes. Según indicaron los autores/as, si el individuo no tiene las herramientas apropiadas fracasará en su adaptación al entorno (Lazarus & Folkman, 1986).

El humano desde la teoría transaccional tiene la capacidad de pensar y actuar en su procesamiento cognitivo. Sin embargo, no está claro en qué consiste este proceso de pensamiento del sujeto. Desde un acercamiento complejo, Morin (1994) establece que el sujeto, puede pensar y pensarse a sí mismo:

(...) cuando Descartes dice: “cogito ergo sum”, “pienso luego soy”, en realidad hace la operación implícita siguiente: “yo pienso” es una aserción reflexiva que quiere decir “yo pienso que yo pienso”. En ese “yo pienso que yo pienso” el yo se objetiva en un *mí* implícito, “yo me pienso”, “yo me pienso a mí pensando” (...) descubre que ese *mí* pensante es un sujeto. (Morín, 1994, pág. 82).

Morín (2004) señaló que en la visión tradicional de la ciencia no parece haber un sujeto con conciencia ni autonomía. Sin embargo, desde la complejidad contempla en su reflexión a un sujeto autónomo y a la vez dependiente. Este planteamiento nos lleva a cuestionar los postulados de la teoría transaccional en cuanto a las nociones deterministas o, esencialistas del sujeto. Morín (1994, pág. 67) señaló en cuanto a la noción de sujeto que “desde la ciencia, sólo observamos determinismos físicos, biológicos, sociológicos o culturales y, en esa óptica, el sujeto se disuelve”. Consideramos que Lazarus y Folkman (1986) incorporaron este tipo de determinismos en la teoría transaccional del estrés. Puntualizaron en la importancia de cómo el individuo afronta los factores del ambiente y que no es suficiente decir que existen asuntos estructurales, culturales o sociales que intervienen en cómo el individuo evalúa la amenaza. Para los autores, el individuo tiene una constitución social, es en parte producto de su historia social, pero también es un ser diferenciado con sistemas propios de creencias en reformulación, modelos de compromiso y objetivos recónditos (Lazarus & Folkman, 1986). Esta noción de individuo lo presenta como un ente fragmentado que se divide en sus componentes sociales, creencias, compromiso y objetivos. Morín (2004) en contraparte puntualizó que el sujeto es dependiente o inseparable de su entorno; según el principio de recursividad que plantea este autor, el individuo es producto de la sociedad a la vez que la sociedad es producto de interacciones entre los individuos: “esas mismas cualidades retroactúan sobre los individuos desde que nacen al mundo, dándoles lenguaje, cultura, etcétera” (Morin, 1994, pág. 71).

Aunque Lazarus y Folkman (1986) propusieron la interacción con el entorno, la preeminencia de los elementos cognoscitivos hace que el estrés se vea en su teoría como un fenómeno de carácter individual. Esta noción individualista y mecanicista de esta vertiente de la Psicología presenta al individuo como el principal responsable de la regulación de sí mismo y de su entorno.

Independientemente de cuál sea su origen, el problema reside en la inadecuada relación entre el individuo y la estructura social y es esta relación la que debe cambiarse. No es posible generar un orden social perfecto sin convertir a los seres humanos en máquinas para el afrontamiento (énfasis añadido; Lazarus & Folkman, 1986, pág. 255).

En ese sentido la Psicología contribuye a la perpetuación del individualismo y a la noción maquinista de ese individuo (García-Ramos, 1995). También contribuye a una noción particular de organización social y reforma de la conducta humana (Rose, 1992). Esta visión del individuo y de la sociedad es parte de un paradigma científico que busca la supuesta organización perfecta del orden social y estructural. Sin embargo, como indicó Morin (1994), en la complejidad humana y social

conviven el orden y el desorden. El estrés, por lo tanto, no puede reducirse a una “inadecuada relación entre el individuo y la estructura social” en el que los humanos son simples “máquinas para el afrontamiento”.

Modelo de Exigencias y Control sobre el Trabajo

Una de las principales perspectivas teóricas de estrés en el trabajo es el modelo de exigencias y control propuesto por Karasek en 1979. Los principales exponentes (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) que contribuyeron a desarrollar esta perspectiva establecieron que la tensión psicológica es el resultado del efecto conjunto de las exigencias del trabajo y el alcance para tomar decisiones para enfrentar dichas exigencias. De acuerdo a esta premisa, el estrés puede estudiarse a través de los estresores o fuentes de estrés y el grado en el cual el trabajador/a puede tomar decisiones acerca de su trabajo. Los autores definen las exigencias como la carga de trabajo, en términos de la presión de tiempo y el conflicto de roles para realizar las tareas. Mientras, el control lo definen como la habilidad de la persona para controlar sus actividades de trabajo y el grado de autonomía que su trabajo le permite desarrollarlas. A continuación analizamos elementos del modelo desde los algunos supuestos de la Psicología.

Análisis desde una postura cognitiva-conductual.

Los autores/as (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) conceptualizaron el estrés como un fenómeno del cual sólo pueden dar cuenta a través de la relación entre las variables que componen el modelo. Es un modelo de correlación entre las variables exigencias y control que explica la generación de síntomas de la tensión psicológica en términos observables. De acuerdo a Karasek (1979), el estrés es un estado interno del individuo que puede medirse sólo de manera indirecta.

The first term is an independent variable that measures stress sources (stressors), such as work load demands, present in the work environment. These are called "job demands". The second measures decision latitude and is called "job control" or "discretion." The third is a derived composite measure that is called "job strain". Job strain occurs when job demands are high and job decision latitude is low. I predict that this composite independent measure, job strain, is related to the dependent variable, symptoms of mental strain (énfasis añadido; Karasek, 1979, pág. 287).

Más adelante, Karasek y Theorell (1990) añadieron la variable intermediaria de apoyo social al modelo de correlación. La incluyeron como una tercera dimensión, dado que en las publicaciones se evidenció la importancia de la misma para los grupos de trabajo. Esta variable se conceptualizó como el potencial del liderazgo participativo en los grupos de trabajo, lo cual moderaba el grado de control sobre el trabajo. El liderazgo participativo implicaba compartir el poder y promover la toma de decisiones colectiva en los grupos de trabajo. Mediante este argumento los autores caracterizaron varios puestos en los que a pesar de tener altas exigencias, el apoyo social moderaba la participación de los trabajadores/as en el rediseño del trabajo.

Al examinar la relación entre variables que propone esta perspectiva, inferimos cierta influencia del enfoque conductista, en el sentido que el estrés no puede medirse de forma directa, sino mediante la conducta observable. Este enfoque conductista corresponde al paradigma científico tradicional en Psicología discutido en la primera teoría. Esta psicología moderna buscaba la objetividad, experimentación y predicción de la conducta (Bayés, 1981). En las variables no se estudiaban aspectos “internos” del humano, más allá de la conducta observable.

En ese sentido, el modelo de exigencias y control sobre el trabajo y el enfoque conductista tienen elementos comunes; aunque este modelo de estrés surgió a finales de la década del setenta en Estados Unidos, posterior al periodo que se estableció la corriente conductista. A continuación explicamos las nociones del sujeto y el trabajo que se presentan en el modelo.

Análisis de la noción de sujeto.

Desde el modelo de exigencias y control sobre el trabajo se presume que el individuo puede tener control interno sobre su trabajo y de sí mismo: “*Job decision latitude is defined as the working*

individual's potential control over his tasks and his conduct during the working day" (énfasis añadido; Karasek, 1979, págs. 289-290). Este argumento responde a una visión del humano de la ciencia psicológica tradicional, en la medida que propone que el individuo es responsable de lidiar con la tensión que le producen las exigencias del trabajo. Para aliviarla, el individuo debe tomar *control* (autonomía) sobre su trabajo. El control aparece aquí como un mecanismo para maximizar su productividad sin interferencia de las exigencias.

Esta postura es paradójica, pues por un lado promueve a un individuo capaz por sí sólo de tomar control de las exigencias de su trabajo, mientras por otro lado lo concibe como sujeto pasivo que acepta las demandas o exigencias que se le imponen. Podemos sustentar con los argumentos de Foucault (1995) que las técnicas y procedimientos para el control y utilización de los humanos a través del trabajo, fomentan la docilidad del sujeto en la estructura social:

Es dócil un cuerpo que puede ser sometido, que puede ser utilizado que puede ser transformado y perfeccionado (...) En toda sociedad el cuerpo queda prendido en el interior de poderes muy ceñidos, que le imponen coacciones, interdicciones u obligaciones (...) A esos métodos que permiten control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es lo que se puede llamar "disciplinas"(...) El cuerpo humano entra en un mecanismo de poder que lo explora, lo desarticula y lo recompone (...) La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esa misma fuerza (en términos políticos de obediencia). (énfasis añadido; Foucault, 1995, págs. 140-142).

Como indica Foucault el cuerpo dócil queda ceñido a poderes que imponen coacciones y obligaciones. En este modelo se enmarca un humano dócil en la medida que debe poder cumplir y disciplinarse a "las exigencias de su trabajo". Desde esta noción se presenta al sujeto dócil, que carece de conciencia y autonomía para resistir las exigencias. En el modelo está implícita la noción disciplinaria de Foucault: el sujeto debe "estar en control de las exigencias" para así obedecer y cumplir el "fin social" del trabajo impuesto.

En la medida en que el estrés se manifiesta en el modelo como "síntomas" del individuo, se pretende separar al individuo del entorno de exigencias o explotación que lo construye como sujeto de trabajo. De esta manera, las exigencias se separan de las estrategias de control que éste construye para manejar la tensión producida por las mismas. El modelo presenta una noción individualista del sujeto en el cual parece "habitar" la tensión interna del "control" de dichas exigencias. Este modelo presenta una escisión entre el espacio externo (las exigencias) y el interno (el control de las exigencias), lo cual contradice la interdependencia entre ambas dimensiones del humano.

Karasek y Theorell (1990) indicaron que en términos organizativos el rediseño de los puestos es necesario para que el trabajador/a tenga mayor autonomía. La autonomía en ese sentido incluye tanto el alcance para la toma de decisiones como el espacio para la creatividad y el uso de habilidades del trabajador/a.

It would appear that job strain can be ameliorated by increasing decision latitude, independently of changes in work load demands.(...) Changes in the administrative structure would have to be made which improve the worker's ability to make significant decisions about his task structure, increase his influence on organizational decisions, and allow him discretion over the use of his existing and potential skills (énfasis añadido; Karasek, 1979, págs. 303-04)

Lo anterior en apariencia permitirá mayor productividad y bienestar para el trabajador/a dentro del contexto organizacional. Por tanto, el modelo según planteado por los autores/as coloca la responsabilidad principal en el trabajador/a para manejar el estrés, aislado de otros factores como la estructura organizacional y el rediseño de puestos, entre otros, de los que el sujeto trabajador/a es dependiente. Esta visión individualista contradice la noción de sujeto complejo propuesta por Morin (1994), que plantea que para comprender la autonomía, es necesario comprender la interrelación del mundo externo-interno del sujeto dependiente de múltiples factores vitales. Desde el paradigma de la complejidad Morin planteó lo siguiente:

En virtud del segundo principio de la termodinámica, es necesario que ese sistema extraiga energía del exterior; es decir que para ser autónomo, hay que depender del mundo externo. Y sabemos, por lo que podemos observar, que esta dependencia no es sólo energética sino

informativa, pues el ser vivo extrae información del mundo exterior a fin de organizar su comportamiento (Morin, 1994, pág. 69).

A partir de este modelo de estrés, se expone la noción del humano como un individuo que tiene control sobre su trabajo. Sin embargo, dicho control es cuestionable en la medida en que se presenta un individuo pasivo irreflexivo en torno a su posición en el proceso de trabajo. Desde una perspectiva crítica un sujeto activo sería aquel que cuestiona, imagina, explica, comprende, calcula y es capaz de desarrollar conciencia crítica (Schvarstein, 2005) del mundo externo-interno, una relación inseparable. Sin embargo, desde la psicología moderna que representa el modelo, el sujeto se disuelve, queda reducido a determinismos físicos, biológicos, sociológicos o culturales (Morin, 1994). El sujeto de la psicología en el modelo explicado queda reducido a comportamientos fragmentados. Concluimos a partir de este análisis, que el modelo de exigencias y control sobre el trabajo propone un acercamiento individualista y acrítico del estrés en el trabajo y los factores que inciden en el mismo.

Análisis sobre la noción de *trabajo*.

Karasek y Theorell (1990) apoyaron sus planteamientos acerca de las exigencias y el control del trabajo a partir del supuesto de la división y especialización del trabajo formulada por Adam Smith y los economistas clásicos, desde el siglo XVIII. Para explicar este modelo nos remitiremos a la noción del trabajo asalariado que se desarrolla en algunos países occidentales durante ese período histórico.

Las exigencias del trabajo pueden ser variadas, y desde esta perspectiva pueden ser físicas o psicológicas. El modelo se ha aplicado a una variedad de escenarios de trabajo, y por lo tanto los tipos de exigencias puedan variar según el contexto socio-histórico que se estudie. A partir del modelo se presume que cuando hay altas exigencias y poca autonomía sobre el trabajo, se incrementa la tensión en el individuo. Desde esta perspectiva, los autores/as describen el trabajo asalariado y el subsecuente desnivel entre las exigencias y la autonomía o control como una fuente de tensión para el individuo. Los autores/as postularon que existía mayor tensión en ciertos puestos de trabajo, al combinar las principales variables de estudio. En el modelo de exigencias y control sobre el trabajo se detallan diversos puestos en los que se evalúa la naturaleza de las exigencias y la autonomía del trabajador/a desde los más rutinarios y mecánicos hasta aquellos transformados por las innovaciones tecnológicas recientes.

El trabajo asalariado se ha extendido de manera desigual y en diferentes tiempos en el sistema capitalista. Este tipo de trabajo se concentró en el siglo XVIII en las fábricas de producción de países como Inglaterra. En este tipo de trabajo los trabajadores/as estaban sometidos a la alta vigilancia y al control de la dirección.

Se trata a medida que se concentran las fuerzas de producción, de obtener de ellas el máximo de ventajas y de neutralizar sus inconvenientes; de proteger los materiales y útiles y de dominar las fuerzas de trabajo. (...) Se trata de establecer las presencias y las ausencias, de saber dónde y cómo encontrar a los individuos, instaurar las comunicaciones útiles, interrumpir las que no lo son, poder en cada instante *vigilar la conducta* de cada cual, *apreciarla, sancionarla, medir las cualidades o los méritos*. Procedimiento, pues, para conocer, para dominar y para utilizar. La disciplina organiza el espacio analítico. (énfasis añadido; Foucault, 1995, págs. 146-147).

En ese sistema, surgieron puestos de trabajo en los cuales los trabajadores/as fueron clasificados de acuerdo a sus *cualidades*, lo que permitió a su vez *apreciarlos* y medir los *méritos* de su trabajo. Sin embargo, a la par emergió un sistema de vigilancia que como en el modelo de estrés podría servir para examinar la capacidad de control de los individuos. De no cumplir con las expectativas de control, el individuo sufre los síntomas del estrés, lo cual le *sanciona* como individuo incapaz de (auto) *disciplinarse*.

Aunque la clasificación y especialidad de puestos, permitiría a los trabajadores/as tener cierto control sobre sus tareas, ello obedecería a un poder jerárquico y disciplinario. Es por esta razón, que la disciplina es parte interna del proceso de producción y del aparato socio-económico que la sostiene (Foucault, 1995). De esta forma, en este modelo existe contradicción entre las altas exigencias que se

le imponen al trabajador a través de la disciplina y el control de dichas exigencias por el mismo trabajador/a que se supone autónomo.

Respecto a la crisis socio-económica y los cambios globales actuales en torno al trabajo, los investigadores/as del modelo se han centrado en estudiar los factores epidemiológicos en torno al estrés y las condiciones de trabajo y vida ante las demandas o exigencias contemporáneas, en países occidentales como Estados Unidos y Suecia (DeJonge & Kompier, 1997; Karasek & Theorell, 1990). Aunque los autores/as del modelo no incorporan la incertidumbre generada a partir de la crisis del sistema capitalista desde la década del 1970 y la flexibilización extrema de los mercados de trabajo, otros autores/as sí lo han planteado (Artacoz, Agüir & Cortés, 2006; Wittke, 2005). Sin embargo, Karasek y Theorell (1990) reconocieron que la nueva realidad socioeconómica, que incluye las innovaciones y las empresas a pequeña escala, es un asunto macroeconómico contextual que surgió posterior a las teorías economistas clásicas acerca de la división de trabajo y la especialización de tareas que les sirvieron de base conceptual. Nosotras sostenemos que la división del trabajo y especialización de tareas son acercamientos inherentes a toda organización empresarial en el sistema capital.

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

Otra perspectiva predominante y de las más recientes acerca del estrés en el trabajo es el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa. De acuerdo a las premisas de esta perspectiva, el estrés se manifiesta cuando el esfuerzo que hace el trabajador/a no es correspondiente a la ganancia que recibe a cambio. Bajo esta premisa y los supuestos que discutimos en adelante, el estrés es un fenómeno que surge de la interacción entre el trabajador/a y sus condiciones de trabajo.

Los/as proponentes de esta perspectiva señalaron que el desequilibrio ocurre ante las siguientes condiciones o eventos: (1) el contrato de trabajo está definido de forma deficiente o limitada, o el trabajador/a tiene pocas opciones para encontrar otro (por sus bajos niveles de destrezas, falta de movilidad, o precariedad del mercado laboral); (2) el trabajador/a acepta el desequilibrio por razones estratégicas con la expectativa de una mejoría en sus condiciones de trabajo; (3) el trabajador/a muestra patrones de afrontamiento, cognitivo y de motivación, caracterizados por un excesivo compromiso con el trabajo (sobre-compromiso), producto de percepciones inapropiadas de las exigencias. Con relación a estos patrones de sobre-compromiso, Siegrist (1996) señaló que gran parte del esfuerzo del trabajador/a por controlar las necesidades propias y por buscar aprobación de su trabajo y estima, puede afectar de manera negativa su salud y aumentar el riesgo de generar ciertas condiciones cardiovasculares.

Análisis desde una perspectiva conductual motivacional.

El supuesto básico del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa es la reciprocidad o el intercambio social entre ambos componentes: el esfuerzo y la recompensa. La reciprocidad social está caracterizada por una relación de *cooperación mutua*, basada en una norma en la cual los esfuerzos y las recompensas *se igualan entre sí* (Siegrist, 2008). Siegrist y Theorell (2006, pág. 76) elevaron la reciprocidad como principio fundamental e instrumental en el modelo: “*contractual reciprocity operates through norms of return expectancy, where efforts spent by employees are reciprocated by equitable rewards from employers*” (énfasis añadido). De esta manera, para estos autores la reciprocidad social define distintas obligaciones o tareas que el trabajador/a ejecuta a cambio de refuerzos o recompensas equivalentes que provienen en gran manera del patrono. Estos refuerzos incluyen *dinero*, estima y oportunidades de carrera incluyendo la *seguridad de empleo* (Siegrist & Theorell, 2006).

Una violación de este acuerdo provocaría emociones negativas y estrés, ya que representaría una amenaza a la idea de la equivalencia desarrollada por el trabajador/a asalariado; mientras, por otro lado, las emociones positivas provocadas por recompensas apropiadas promoverían el bienestar, la salud y supervivencia del trabajador/a (Siegrist, 2008). De acuerdo a Emerson (1976) el supuesto de reciprocidad tiene su origen en la sociología y el marco conductista de reforzamiento estadounidense de mediados de siglo XX. Desde la sociología, Emerson (1976) señaló que el supuesto de reciprocidad o intercambio social implica una relación entre dos partes, que son mutuamente

contingentes, las cuales coexisten en un proceso de transacción de refuerzos o simplemente de intercambio. Las acciones de una parte ocurren como fenómenos de refuerzo de la acción de la otra parte.

Respecto al marco conductista de en esta perspectiva, es cónsona con la teoría del condicionamiento operante “la respuesta es la condición de refuerzo: el organismo debe actuar sobre el ambiente para obtenerlo” (Skinner, 1981, pág. 20). Lo anterior fomenta que la conducta aparezca si es reforzada por el ambiente para el bienestar del individuo. Skinner probó la relación refuerzo-respuesta en investigaciones de laboratorio y sus premisas conductistas influyeron diversos modelos y teorías de la Psicología. En términos análogos, en el modelo esfuerzo-recompensa, el refuerzo ‘ambiental’ (mediante recompensas) del esfuerzo del trabajador/a, produciría la repetición de esa respuesta conductual. Este refuerzo en forma de recompensa como indicamos puede ser en *dinero y oportunidades* que incluyen *la seguridad de empleo*.

Otro de los fundamentos del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa es la motivación en el trabajo, específicamente en la noción de recompensa: “*I shift the focus of analysis from control to reward*” (Siegrist, 1996, pág. 29). En las publicaciones sobre motivación en el trabajo, se dividen los conceptos de motivación extrínseca e intrínseca. La primera alude a los refuerzos externos que el trabajador/a recibe, y la segunda al vínculo que el individuo establece con su trabajo. En síntesis este modelo se dirige a buscar respuestas de cómo y por qué las personas se comprometen con su trabajo.

De acuerdo a Bolman y Deal (2003), la relación esfuerzo-recompensa en el marco de la motivación en el trabajo es fundamental de acuerdo a los siguientes principios: (1) las organizaciones existen para satisfacer las necesidades de los individuos y (2) las personas y las organizaciones se necesitan unas a otras en la medida en que la organización requiere ideas, energía y talento y los trabajadores/as carreras, salarios y oportunidades de desarrollo. Estos autores reconocen que las transformaciones del trabajo y los recientes cambios socioeconómicos influyen en cómo se satisfacen las necesidades humanas: pero aún así, señalan que las organizaciones exitosas ven en la motivación una inversión más que un costo. En ese sentido indicaron que las organizaciones que responden a las necesidades de los empleados/as lo hacen como una estrategia para atraer y retener una fuerza de trabajo motivada para lograr un desempeño superior, aún en periodos de turbulencia organizacional.

Otro marco de la motivación en el trabajo que es comparable al modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa es la teoría de la expectativa. Vroom (1995) estableció que la expectativa opera en los individuos para alcanzar y mantener un balance entre la energía y el refuerzo. Este autor planteó que la tendencia para actuar dependerá de la expectativa acerca del resultado que sigue al acto. De acuerdo a la teoría de la expectativa, el trabajador/a estará motivado a ejercer un alto esfuerzo en su trabajo cuando él o ella crea que tendrá un buen desempeño, por la cual pueda recibir recompensas, tales como un bono, incremento de salario o promoción, las cuales a su vez satisfacen sus necesidades personales (Vroom, 1995).

Siegrist (1996, pág. 31) reconoció la teoría de la expectativa, pero a la vez la criticó desde el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa por no tomar en cuenta otros factores: “*For instances, blue collar workers with reduced opportunities of changing jobs will not minimize their effort at work even if their gain is low*”. La aseveración anterior es cuestionable ya que en ocasiones los trabajadores/as disminuyen sus esfuerzos para demostrar su resistencia a las condiciones salariales precarias. En ese sentido este modelo de estrés y la teoría de la expectativa difieren en sus explicaciones sobre el esfuerzo y las recompensas.

Análisis en torno a la noción de sujeto.

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa establece que el contrato psicológico, derivado del intercambio social, se refiere a la creencia que existe una obligación entre un empleado/a y su patrono. El contrato psicológico del trabajo une a ambas partes en obligaciones recíprocas (Rousseau & Tijoriwala, 1998). Levinson (1976) definió el contrato psicológico del trabajo como el conjunto de expectativas recíprocas que necesitan tanto el trabajador/a como la organización en cuanto a derechos y obligaciones, en gran parte de naturaleza inconsciente, informal, dinámica..

El contrato psicológico del trabajador/a con la organización propone una relación subjetiva en la cual el sujeto se coloca en una situación de necesidad-satisfacción con la organización. Desde un paradigma de dependencia, el sujeto busca y la organización le provee recursos para satisfacer sus

necesidades de empleo “estable” (Schvarstein, 2005). Este tipo de contrato tiende a ser de adhesión y unilateral, ya que exige el compromiso con una autoridad frente a la cual el sujeto adquiere una responsabilidad y exigencias (Schvarstein, 2005).

De otra parte, Schvarstein (2005) propone la alternativa de un paradigma autónomo en el cual el sujeto se siente con poder para establecer con las autoridades de la organización un contrato de acuerdo mutuo y recíproco, voluntario, en la medida en que pretende que sea expresión tanto de su voluntad como de la de los/as representantes de la organización. En este tipo de contrato, la organización representa un medio para el sujeto, en la medida en que junto a otros miembros de la misma puede obtener remuneración por el tiempo y esfuerzo invertido en su trabajo.

Con relación a la posibilidad de instauración de ambos tipos de contratos psicológicos entre el sujeto y su trabajo en el contexto actual, Schvarstein (2005) indicó que la precarización de los contratos instituida por modelos hegemónicos de empleo flexible tiende a congelar la relación individuo-organización, y a colocar al sujeto en posición de desventaja y sometimiento. Siegrist y Theorell (2006) coincidieron en que el contrato de trabajo asimétrico (no equitativo) es frecuente en la economía moderna debido a los cambios del mercado de trabajo global (reducciones, cambios tecnológicos rápidos y gran inestabilidad de empleo).

(...) en este momento histórico de prevalencia y primacía del capital sobre el trabajo, en el que las aspiraciones se reducen a conservar el empleo primero, y a tener la oportunidad de desarrollar el propio potencial después (...) Porque está instituido que el reconocimiento económico nunca es posible en la magnitud que uno cree merecer. Y sólo queda las aspiraciones a ser tratados con equidad en la distribución de la magra recompensa (Schvarstein, 2005, pág. 38).

De esta manera vemos cómo el contrato psicológico que se establece entre el trabajador/a y la organización al presente se forja sobre bases de inequidad, sustentando el desequilibrio histórico de la ecuación esfuerzo-recompensa del sistema capitalista. Esta ecuación sustentada sobre bases no equitativas genera estrés en los trabajadores/as de manera casi continua. El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa adolece de varias limitaciones; entre éstas no reconoce la premisa de inequidad en la relación esfuerzo-recompensa inherente al sistema capitalista.

Análisis sobre la noción del *trabajo*.

En el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa se presenta la noción tradicional del trabajo asalariado predominante en algunos países del centro, semi-periféricos y periféricos del sistema capitalista. Según esta noción, el trabajador/a recibe un salario apropiado por su trabajo. Sin embargo, Marx (1867) señaló que el/la capitalista se remite a la ley de intercambio mercantil, que procura extraer la mayor utilidad posible del valor de uso que tiene su mercancía, en este caso la fuerza de trabajo. Planteó que el obrero/a se resiste ya que su trabajo no es igual que las demás mercancías, sino que es aquella sustancia a la que se le asigna la capacidad de generar valor.

El trabajo es la sustancia y la medida inmanente de los valores, pero él mismo no tiene valor alguno (...) Estas expresiones imaginarias, no obstante, surgen de las relaciones mismas de producción. Son categorías para las formas en que se manifiestan relaciones esenciales (Marx, 1867, pág. 653).

La capacidad de trabajo del sujeto en la relación contractual capitalista queda reducida a una mercancía. Pero el sujeto no puede verse de forma aislada, sino en su constitución, su vida y sus necesidades. El obrero/a vende su capacidad para vivir. La actividad de trabajo del obrero/a no es para él más que un medio para poder existir.

Como esfuerzo, como gasto de fuerza vital, el trabajo es la actividad personal del obrero. Pero en cuanto *creador de valor*, implicado en el proceso de su *objetivación*, el trabajo mismo del obrero es, apenas ingresa al proceso de producción, un *modo de existencia* del valor del capital, incorporado a éste. Esta fuerza *conservadora de valor* y creadora de *nuevo valor* es, en consecuencia, la fuerza del capital, y ese proceso se presenta como proceso de *autovalorización* del capital, o, por mejor decir, del empobrecimiento del obrero, quien el valor producido por él lo produce al mismo tiempo como un *valor que le es ajeno*. (Marx, 2001 pág. 18)

A partir de los planteamientos marxistas expuestos acerca del trabajo asalariado, se evidencia la relación desigual que sostiene al sistema capitalista en términos del esfuerzo del trabajador/a y lo que recibe a cambio. Una premisa central que sustenta este sistema es que el esfuerzo del trabajador/a no es equivalente a la recompensa que recibe por su trabajo, ya que la re-inversión del capital depende de la extracción del plus-valor de los/as trabajadores². En ese sentido, el desequilibrio esfuerzo-recompensa es una constante en la relación contractual salarial capitalista, lo que de acuerdo al modelo produciría estrés constante para el trabajador/a.

Resulta relevante en el análisis del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa retomar estos supuestos marxistas acerca del capital y el trabajo asalariado, para demostrar cómo el salario se ha mantenido desigual en relación al esfuerzo del trabajador/a.

El trabajo que se realiza con miras a un pago. Es el dinero, es decir, el *intercambio mercantil*, lo que en este caso constituye el fin principal. Se trabaja en primer lugar para “ganarse la vida” y solamente luego por la satisfacción o el placer que, llegado el caso, se obtiene de ese trabajo. A éste le llamaremos trabajo con *fin económico*. (Gorz, 1995, p. 280).

Por lo tanto, el salario es insuficiente en sí mismo en términos de recompensa y de satisfacción personal. En el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, los autores/as incorporan otras recompensas que son importantes a partir del rol social del trabajo que desempeña el sujeto, como el sentido de auto-eficacia, la estima y la pertenencia a un grupo (Tsutsumi & Kawakami, 2004). Sin embargo, de manera errada el esfuerzo en el trabajo se presenta como una inversión recíproca de intercambio que producirá recompensas equivalentes.

Conclusiones

A partir del análisis de las perspectivas de estrés afirmamos que el estrés en el trabajo está vinculado a las condiciones laborales, sociales y organizacionales contemporáneas capitalistas; sin embargo, las perspectivas analizadas puntualizan en un acercamiento individualista de los factores que generan estrés en los trabajadores/as. Algunas de las principales similitudes entre los acercamientos de estrés analizados es que puntualizan en el engranaje (o adaptación) del individuo y su ambiente. El acercamiento metodológico de estas perspectivas supone medir el estrés por medio de variables.

Del análisis se desprende que los enfoques de la cognición y la conducta sustentan las perspectivas estudiadas. Sin embargo, los modelos de exigencias y control sobre el trabajo y el de desequilibrio esfuerzo-recompensa, puntualizan más en el papel de la conducta que en la cognición. Estos dos modelos se fundamentan en premisas del conductismo estadounidense. Los autores/as de la perspectiva transaccional prestan mayor atención a los procesos cognitivos que incluyen la percepción, el procesamiento de la información, la interpretación, los pensamientos y la emoción en torno al estrés. El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, a diferencia del modelo de exigencias y control sobre el trabajo y la perspectiva transaccional, incorpora la dimensión de la motivación del trabajador/a y una base sociológica acerca del intercambio social y la reciprocidad. Aunque es el de más reciente inserción, se sustenta en la concepción “estable” del trabajo asalariado.

Es importante puntualizar que desde los inicios del sistema capitalista, el trabajo asalariado se ha desarrollado de forma desigual e inestable. Como afirma Wallerstein (2004), “La situación de los libres trabajadores que laboran por un salario en las empresas de los libres productores es una situación minoritaria en el mundo moderno” (p.277). El aumento en el desempleo masivo y el trabajo precario en tiempos recientes también es muestra de la desigualdad e inestabilidad anterior. Ambos se han agudizado a partir de la década del 1980 y amenazan con convertirse en indicadores (cuasi) permanentes de regiones significativas del sistema-mundo: Estados Unidos, España, Grecia y Puerto Rico, entre otras (García-Ramos, 2009; 2010). Por lo tanto, el trabajo asalariado evoca un referente de inestabilidad y precariedad en el sistema-mundo actual.

A partir del análisis crítico presentado en este artículo, concluimos que los psicólogos/as y otros científicos/as sociales enfrentamos el reto de construir perspectivas alternativas de estrés en el trabajo desde diversas aproximaciones epistemológicas. También enfrentamos el reto de continuar

² En cuanto a la relación trabajo-salario, el trabajador produce un plusvalor (o valor añadido) que el dueño del capital se apropia (y no le paga) para re-invertirlo y continuar acumulando capital.

impensando³ (cuestionar de forma radical) los acercamientos tradicionales que han prevalecido en torno al estrés en el trabajo durante las últimas cuatro décadas. En la misma línea, las construcciones teóricas e investigaciones alternas deberían partir de una conceptualización del sujeto activo que confronta de manera crítica “las exigencias de su entorno”. Esto último, sería un gran avance para el análisis de un sujeto complejo que participa de forma activa en diversos contextos sociales de trabajo. Hay que superar el acercamiento tradicional de un individuo atomizado que pretende estudiarse de forma aislada mediante relaciones entre variables fragmentadas que se definen de manera operacional.

Referencias

- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Bolman, L.G. & Deal, T.E. (2003). People and organizations. *Reframing organizations*. (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Bruner, J.S. (1990). *Acts of meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brief, A.P., & George, J.M. (1995). Psychological stress and the workplace: A brief comment of Lazarus' outlook. En R. Crandall & P.L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook*. (págs. 15-28). Washington, D.C.: Taylor & Francis Publishers.
- Cooper, C.L. (2009). Stress and global recession. [Editorial]. *Stress and Health*, 25, 127. DOI: 10.1002/smi/1257.
- Cooper, C.L. & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Malden, MA.: Blackwell Publishing.
- Cuevas, M. (2010). *Análisis histórico-crítico de las teorías de estrés en el trabajo en las transformaciones laborales emergentes*. (Ensayo de candidatura doctoral no publicado), Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.
- Cuevas-Torres, M. (2011). *Análisis crítico de algunos modelos explicativos de estrés en el trabajo*. (Disertación doctoral no publicada) Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.
- De Jonge, J. & Kompier, M.A.J. (1997). A critical examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4 (4), 235-258.
- Dember, W.N. (1974). Motivation and the cognitive revolution. *American Psychologist*, 29 (3), 161-168.
- Emerson, R.M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Foucault, M. (1995). *Vigilar y castigar: El nacimiento de la prisión*. (23^{ra} ed). México, D.F., México: Siglo Veintiuno Editores.
- Frese, M. & Sabini, J. (1985). Action theory: An introduction. En M. Frese & J. Sabini (Eds.) *Goal directed behavior: the concept of action in psychology*. Hilldale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- García-Ramos, T. (1995). *Sociología de la Psicología: Determinantes sociológicos de los orígenes de la psicología industrial*. (Disertación doctoral no publicada). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

_____ (2009, 8 de mayo). Precariedad en el trabajo y solidaridad. *El Nuevo Día*, p. 58.

_____ (2010). *Precariedad del trabajo en Puerto Rico: Crisis del sistema mundo, paradojas estatales y luchas de insurgencias*. Ponencia presentada en el Encuentro de las ciencias sociales en torno al trabajo. Centro para Puerto Rico, Fundación Sila M. Calderón. Río Piedras, Puerto Rico.

Gorz, A. (1995/1991). *Metamorfosis del trabajo: Búsqueda del sentido: Crítica de la razón económica*. (M-C. Ruiz de Elvira Trad.). Madrid, España: Editorial Sistema.

³ Término acuñado por Wallerstein (2004) para cuestionar - de manera radical - las presuposiciones o supuestos que han sustentado las disciplinas de las ciencias sociales desde el siglo XIX.

- Harré, R. (1995). Discursive psychology. En J.A. Smith, R. Harré & L. Langenhove (Eds.) *Rethinking psychology*. (págs. 143-159). United Kingdom: Sage.
- Jaffe, D.T. (1995). The healthy company: Research paradigms for personal and organizational health. En S.L. Sauter & L.R. Murphy (Eds.) *Organizational risk factors for job stress*. (pp. 13-37). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Jick, T.D. (1985). As the falls?: Budget cuts and the experience of stress in organizations. En T.A. Beehr & R.S. Bhagat (Eds.). *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective* (pp. 83-114). New York: Wiley & Sons.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress productivity and the reconstruction of working life*. Cambridge, MA: Basic Books.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1986/1984). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.
- Levinson, H. (1976). *Applications to management. Psychological man*. Cambridge, MA: The Levinson Institute, Inc.
- López de Caro, G.A. (1985). *Construcción de un inventario de estrés organizacional*. Tesis de maestría no publicada, Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.
- Marx, K. (1867). La jornada laboral. *El Capital: "El Proceso de Producción del Capital"*. (Tomo I). México D.F: Siglo XXI Editores. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/>
- Marx, K. (2001/1971). Resultados del proceso inmediato de producción. *El Capital*. (Libro I Capítulo VI - inédito). México D.F: Siglo XXI Editores.
- Morin, E. (2004). *Introducción al pensamiento complejo*. México, D.F., México: Gedisa.
- Morin, E. (1994). La noción de sujeto. En D. Fried-Schnitman (Comp.) *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad*. (págs. 67-85). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Rose, N. (1992). Engineering the human soul: Analyzing psychological expertise. *Science in context*, 5 (2), 351-369.
- Rousseau, D.M., & Tijoriwala, S.A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Schaufeli, W.B. (2004). The future of Occupational Health Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (4), 502-517.
- Schvarstein, L. (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización. En L. Schvarstein y L. Leopold, (Comp.) *Trabajo y subjetividad*. (págs. 31-49). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-43.
- Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence. Department of Medical Sociology, Duesseldorf University, Duesseldorf. Recuperado de http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/effort-reward_imbalance_at_wor.112.0.html
- Siegrist, J. & Theorell, T. (2006). Socioeconomic position and health: The role of work and employment. En J. Siegrist & M. Marmot (Eds.). *Social inequalities in health: New evidence and policy implications*. (págs. 73-100). Oxford, England: Oxford University Press.
- Skinner, B.F. (1981/1953). *Ciencia y conducta humana*. (J. Gallofre, Trad.). [5^{ta} ed.]. Barcelona: Editorial Fontaella.
- Slavin, L.A., Rainer, K.L., McCreary, M.L., & Gowda, K.A. (1991). Toward a multicultural model of the stress process. *Journal of Counseling & Development*, 70, 156-163.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. En W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.) *Handbook of psychology*, Vol. 12. (págs. 453-492). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Tapas, K.R. (2009 noviembre). *The impact of economic factors on job stress and well-being*. Simposio presentado en la 8th Work, Stress and Health Conference, San Juan, Puerto Rico.
- Tsai, M.C., Lin, C.H., & Chen, P.Y. (2009 noviembre). *A review of job stress research from 1978 to 2007*. Cartel presentado en la 8th Work, Stress and Health Conference, San Juan, Puerto Rico.

- Tsutsumi, A. & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort–reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine* 59, 2335–2359. doi:10.1016/j.socscimed.2004.03.030.
- Valdés, M. (1986/1984). Prólogo. En: R.S. Lazarus y S. Folkman. *Estrés y procesos cognitivos*. (pág. 11-19). [M. Zaplana, Trad.]. Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.
- Vera, A. (2009 noviembre). *Effort reward imbalance and emotional symptoms in three Chilean occupational groups*. Conferencia presentada en la 8th Work, Stress and Health Conference, San Juan, Puerto Rico.
- Vroom, V. H. (1995/1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Wallerstein, I. (2004). *Impensar las ciencias sociales: Límites de los paradigmas decimonónicos* (4^{ta} ed.). México, D.F., México: Siglo XXI.
- Wittke, T. (2005). La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En: L. Schvarstein y L. Leopold (Comps.). *Trabajo y subjetividad*. (págs. 147-163). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Zinser, O. (1984). *Basic principles of experimental psychology*. New York: McGrawHill.