

Capitalismo cognitivo y estrés laboral: la salud en las universidades hidalguenses Cognitive capitalism and Work stress: health in Hidalgo's universities

Jesús Enciso ^a, Tania Berenice Ramírez González ^b

Abstract:

We live daily a series of automated economic practices that a certain social thought has wanted to interpret as a fourth industrial revolution. In this revolution, intangible and symbolic knowledge-based goods are circulated; at the same time, new working cultures and reconfigurations of markets and mechanisms for raising financial profits are emerging. It has also been called cognitive capitalism, and at the core of it are universities and research and development centers. They are thought of as institutions where what deprives is creativity, intellectual development and as spaces that have overcome alienating work, stress and exploitation. The work we present suggests that this is not the case: in these entities of accelerated technification, job insecurity and alienation continue to occur. We analyzed a sample of university teachers in Hidalgo, Mexico, and we find through a mixed methodology that there are a series of institutional conditions (supported by a conjoint of social conditions) that not only show the experience of stress in their workers but also accuse constant damage to health such as the triggering of diabetes events.

Keywords:

Cognitive capitalism, stress, work, universities

Resumen:

Vivimos cotidianamente una serie de prácticas económicas automatizadas que, en cierto pensamiento social, ha querido interpretarlas como una cuarta revolución industrial. En esta revolución, se hacen circular bienes inmateriales y simbólicos basados en el conocimiento; emergen paralelamente nuevas culturas de trabajo, reconfiguraciones de los mercados y de los mecanismos para elevar los beneficios financieros. También se le ha llamado capitalismo cognitivo, y en el núcleo de éste se encuentran las universidades y los centros de investigación y desarrollo. Se les piensa como instituciones donde lo que priva es la creatividad, el desenvolvimiento intelectual y se les ve como espacios que han superado el trabajo enajenante, el estrés y la explotación. El artículo que presentamos sugiere que ello no es así: en estas entidades del saber y de acelerada tecnificación se sigue presentando la precariedad y la alienación laborales. Analizamos una muestra de maestros universitarios del estado de Hidalgo, México, y encontramos, mediante una metodología mixta, que hay una serie de condiciones institucionales (apoyadas por un conjunto de condicionantes sociales) que no sólo muestran la vivencia del estrés en sus trabajadores sino además, acusan constantes daños a la salud como el desencadenamiento de eventos de diabetes.

Palabras Clave:

Capitalismo cognitivo, estrés, trabajo, universidades

Introducción

Uno de los fenómenos más destacados de finales de siglo XX y principios del siglo XXI es el surgimiento del llamado "capitalismo cognitivo", que a grandes rasgos hace referencia a una formación social cuyo rasgo esencial es la mercantilización de bienes inmateriales, simbólicos, de conocimiento, pero no por ello menos útiles al sistema de

explotación laboral y búsqueda de ganancias. En el centro de esta novedosa cara del capitalismo contemporáneo, se encuentran las universidades (Reygadas, 2011) y en general las organizaciones productivas y de servicios que se llaman a sí mismas "creativas" o "innovadoras" y que, voluntariamente o no, pretenden cambiar métodos antiguos de funcionamiento de las empresas tradicionales. De esta manera,

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4806-3268>,

Email: jesen962@yahoo.com.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5632-1984>,

Email: tania_ramirez@uaeh.edu.mx

implementan nuevos mecanismos de asistencia al trabajo, nuevos horarios, otras formas de control, culturas organizacionales que se pretenden más abiertas y tolerantes y, en general, intentan romper con toda aquella ola de frustración laboral que en las circunstancias actuales disminuyen la productividad de la fuerza de trabajo. La pregunta que está en la mesa de debate es, si esta situación, o más bien, si el capitalismo cognitivo, representa un sistema social y económico más humano, más democrático, si estamos llegando a una nueva etapa civilizatoria donde empiezan a desaparecer las arbitrarias "explotaciones" (Hidalgo, 2014), o si, por el contrario, todo es una pantalla y la enajenación laboral sólo cambió de forma pero sigue siendo la esencia del trabajo (Manglio, 2016).

En esta polémica, las universidades se encuentran muy cuestionadas en cuanto a su supuesta tarea de innovación social. Y es que son precisamente organizaciones donde continuamente circulan saberes, los cuales al estar insertos en contextos de trabajo asalariado podemos decir que se mercantilizan; las universidades entidades que se supone van al frente de la innovación, espacios donde se preparan los mejores científicos que harán avanzar la economía, la política y resolverán variados problemas sociales. También son lugares donde aparentemente el trabajador es poseedor de una plena conciencia y por tanto ha dejado atrás la enajenación laboral. No obstante, muy diversas investigaciones empíricas (Barraca, 2010) señalan que el docente o investigador universitario se siente estresado, "quemado" o agotado emocionalmente, despersonalizado, alienado (Maniglio, 2017).

Por las cuestiones mencionadas, en este trabajo, ponemos a consideración el estudio que se realizó con un grupo de docentes perteneciente a varias universidades hidalgüenses. Los resultados nos permiten sostener que el *burnout* (o quemado, es la situación caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la incapacidad de conseguir logros personales, y que, actualmente, ha sido muy citada en estudios de empresa) existe actualmente en estas instituciones educativas (las universidades). Aunque, también, dentro del trabajo que aquí se presenta, concluimos que esta tendencia no es homogénea ni extrema. Más bien se ha abierto una amplia gama de formas de funcionamiento organizacional, con una clasificación también amplia de condiciones de "utilización" de fuerza de trabajo que van desde las muy rígidas hasta las más flexibles.

De acuerdo con lo anterior, los resultados obtenidos son válidos sólo para la población en estudio. No obstante, convendría realizar más exploraciones, a fin de determinar la magnitud del problema en el país.

La pandemia del estrés: ¿agudizada por el capitalismo cognitivo?

La gestión del trabajo es el meollo del análisis económico en el capitalismo. De mucho tiempo atrás, ciertos autores ya han mencionado que, dado que se busca siempre la maximización de ganancias, esta gestión sólo puede realizarse con cierto grado de autoritarismo por parte del patrón y de estrés por parte del trabajador (Marx, 2000). Y este fenómeno no ha desaparecido con el llamado capitalismo cognitivo, convertido en un equivalente a la llamada Sociedad de la información y del conocimiento. Es más, quizá se ha agravado, dado que las nuevas tecnologías aceleran los procesos económicos, permiten que fluya el "trabajo flexible" donde los horarios se rompen, resultan obsoletos y las jornadas se alargan incontroladamente con ayuda de las *home office*. En este sentido, el sociólogo coreano Han (2010) habría previsto desde hace más de una década el advenimiento de la autoexplotación, o el abuso de sí mismo a través de voluntarias prolongaciones de la jornada de trabajo, como base de la sociedad del cansancio.

En los últimos años, las pandemias de la Gripe H1N1 (fiebre porcina) en 2010 y el SARS-CoV-2 (COVID19) han venido llenando espacios importantes de periódicos y de investigaciones académicas. Advertimos, desde hace ya al menos tres décadas, en congruencia con esto, una pandemia que ha crecido lentamente, de manera continuada, sistemática y casi invisible: se trata de la calamidad del estrés laboral, una constante de los antiguos y novedosos sistemas productivos capitalistas, aunque no privativo de ellos.

Probablemente no tenga mucha precisión llamarle "pandemia" al estrés o simplemente se trate de una metáfora mediática (Carrillo, 2021) que nos hace comprender y dimensionar mejor el problema y lo que representa en el mundo contemporáneo del trabajo. No hay que obviar el valor del pensamiento metafórico en el uso común el lenguaje científico y el que la metáfora sea un mecanismo con valor epistemológico (Palma, 2005). Algunos datos duros de cuál es el origen de la pandemia del estrés en México, vienen de la valoración internacional de horas trabajadas por semana en las instituciones mexicanas y de los reportes de enfermedades profesionales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019) plantea que en 2019 México se posicionó como el país donde más horas se trabajaban en una escala de treinta y ocho naciones, básicamente europeas y orientales (condición aún se mantiene en la actualidad, aun reconociendo las intenciones por modificarlo).

Por otro lado, algunas fuentes ligadas a la salud laboral indican que los trabajadores del sector servicios están sujetos a fuertes presiones y que los docentes desarrollan

enfermedades (Reyes, 2012) como la gastritis, colitis y hasta la parálisis facial (WMCMF, 2021), producto del estrés en el trabajo. Cabe mencionar que el estrés, como problema y como objeto de estudio, es un cuerpo poliédrico que puede verse según su cara económica, administrativa, filosófica, médico-sanitaria, legal o educativa. Se trata de un fenómeno complejo que para entenderlo se requiere de mucha reflexión teórica y trabajo empírico.

Abordemos algunos argumentos complementarios para dimensionar esta “pandemia”. El estrés es un fenómeno económico porque puede generar fuertes pérdidas. Por ejemplo, un periódico electrónico de Chile (WorldPress, 2015) menciona que se han realizado estudios en Europa que muestran importantes pérdidas financieras asociadas al estrés laboral. En 2013, por ejemplo, se calculó que los costos por depresión de trabajadores en funciones ascendían a 617 billones anuales de euros, en tanto en Estados Unidos se fluctúa entre 200 billones de dólares anuales.

Esto parece no cambiar en países de América Latina, Asia o África, aunque evidentemente –como hipótesis lo sugerimos– habrá sus diferencias en función de las culturas organizacionales y nacionales de cada región. Y al hablar de estas culturas entramos entonces de lleno a entender el estrés en su dimensión administrativa y empresarial, donde se siguen implementando medidas tayloristas y fordistas disfrazadas de sistemas de calidad. En estas circunstancias, la filosofía ha dejado de ser una disciplina crítica y con fuertes relaciones epistemológicas, para retringirse a ser un discurso apologético del quehacer de los negocios; en una motivacional forma de gestión empresarial, en una posible enajenación invisible y muy racionalizada: se ha reducido a ser una “filosofía institucional”.

Ahora bien, quizá uno de los rostros más aberrantes del estrés esté en su parte médico-sanitaria, es decir, en la cantidad de gente que enferma por razones de presión laboral. No hablamos sólo de enfermedades mentales o emocionales, sino aquellas que se manifiestan en la salud corporal, las que se transforman en infartos, diabetes, lumbalgias, fracturas y una extensa gama de disfuncionalidades biológicas. Y es que, según la OMS, el 75% de mexicanos padece estrés en grados diversos, que pueden llegar a ser agudos o crónicos (Machorro, 2020).

El ataque a estos problemas, que generan disminución de productividad laboral y por tanto, disminuyen la competitividad de las organizaciones, se ha llevado a los ámbitos legales. Así, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido una serie de disposiciones legales¹ de pretendida protección al trabajador, lo cual no dudamos, pero que en términos más prudentes podríamos decir intentan garantizar fuerza de trabajo funcional y dócil

ante los sistemas laborales, como lo hacían antaño los sistemas de trabajo del siglo XIX y principios del XX, cuando era muy visible el despotismo del trabajo asalariado.

En el siguiente apartado de este artículo, realizaremos un breve recuento de estos acontecimientos en el capitalismo europeo y mexicano.

Nuestro marco teórico: del materialismo histórico clásico a la teoría del capitalismo cognitivo

El estrés laboral sólo puede analizarse con un estudio detallado del proceso de trabajo, y para tal efecto, parece que el marxismo tiene mucho que decir (Veraza, 2008). Es extraño observar que algunas propuestas marxistas del siglo XIX sobre el funcionamiento del capitalismo, más que quedar anticuadas, parece que van cobrando vigencia en la actualidad. Particularmente, proponemos considerar las siguientes categorías: trabajo enajenado, el binomio fuerzas productivas-relaciones de producción y el fetichismo tecnológico. Así, su teoría del trabajo y del sistema capitalista parece que aún tiene, al menos para nuestro objeto de estudio, importantes certezas.

Podemos constatar con la historia actual, que el capitalismo es una formación social muy dinámica, muy hegemónica, capaz de subsumir a los acontecimientos más contradictorios y particularmente al proceso de trabajo en cualquiera de sus modalidades históricas. Por ello, pudo también subordinar a sus fines a la tecnología y a todas las formas de organización laboral precapitalistas y francamente artesanales. Y, también por esta razón, ha sido capaz de instalarse en las más diversas culturas de todo el mundo. Pero la adaptación que hace de esas culturas de trabajo no implica que deje atrás aspectos propios del sistema laboral asalariado, que es a veces despótico, estresante y frecuentemente enajenante. Quizá fue la visión marxista en el siglo XIX una de las formulaciones más claras acerca del fenómeno del trabajo enajenado, antecedente de lo que hoy llamamos *burnout*. A continuación lo explicamos.

Carlos Marx dice, en alguno de sus muy famosos textos, y nosotros lo entendemos como la hipótesis de trabajo que condujo sus investigaciones por varias décadas, que el trabajo del obrero dentro del capitalismo del siglo XIX es a la vez, enajenado y enajenante (Marx, 2001). Esto lo escribió alrededor de 1844, cuando se acercaba la segunda revolución industrial, cuando eran muy extensas las jornadas de trabajo y se usaba trabajo infantil y femenino de manera casi irracional. Con el término “enajenado” está entendiendo al menos cuatro cosas. En primera instancia, una actividad laboral cuyo principio es un despojo legalizado; es decir, el producto del trabajo no le pertenecería completamente al trabajador sino al capitalista. Así, es común que el obrero no vea una

equivalencia entre lo que trabaja y lo que recibe. Es decir, no recibe con justicia el resultado de su esfuerzo. En segundo lugar, el trabajador se siente ajeno a la actividad misma, con la que comúnmente no se identifica. La ve como un pesar, como una tortura, como un castigo, no se realiza en ella. Esta labor, que lo aleja de su yo como persona pensante (y ese es el tercer significado de la alienación) también lo aleja de sus congéneres, donde a veces los tiene que ver como competidores. Y, finalmente y como cuarto aspecto, el trabajo enajenado lo aleja de sí mismo, de sus metas y ambiciones: lo hace renuente a colaborar con eficiencia.

De esta manera, el gran problema capitalista es gestionar la cooperación de trabajadores, que dicha cooperación funcione sin obstáculos para el capital, para la empresa, y no se traduzca en intentos de la fuerza laboral para "boicotear" el ritmo de trabajo, para pedir más prestaciones, más salarios directos o diferidos o para hacer huelgas.

Posteriormente, muchas cosas cambiarían en la lógica del trabajo bajo el capitalismo. Sobrevendría una segunda revolución industrial, y una tercera y una cuarta. Nos preguntamos si sería justo seguir pensando en la validez de la formulación marxista cuando aparentemente la tecnología ha venido a transformar las relaciones de trabajo, y cuando la democracia capitalista y su Estado de bienestar han iniciado la cruzada por "proteger" del estrés y de los daños a la salud física y emocional al trabajador. La historia nos da algunas respuestas.

En el pleno siglo XX, son tres momentos importantes, los que queremos dejar registrados dentro de la gestión que hizo el capitalismo respecto a la organización del sistema de trabajo. Tales momentos no fueron vividos por Marx, pero sí por los marxistas posteriores. Cada lapso histórico estableció nuevas formas de enajenación y de estrés. Y también, cada uno de ellos significó una oportunidad para que los trabajadores protestaran y se rebelaran, consiguiendo algunas mejoras para la disminución de la jornada de trabajo y logrando que la legislación se inclinara un poco más a su favor.

El primer momento, después del estudio sobre el industrialismo clásico de Marx, fue el taylorismo. Con este método de "administración científica", el conteo de tiempos y movimientos se hizo extremo, de tal manera que la productividad venía en mucho de un exprimir el tiempo realmente productivo y también venía de eliminar los "momentos muertos". Parecía una batalla de baja intensidad; los obreros peleaban por reducir la jornada y los empresarios por "exprimir la jornada". En Europa, de uno y de otro lado, del trabajo y del capital, hubo sus ganancias y sus pérdidas. Y el fordismo (en esa siguiente gran revolución industrial) fue una solución del capitalista para reintegrar sus cuotas de ganancia. Y lo logró apoderándose del proceso completo de la mercancía. En

otras palabras, no abandonó el taylorismo, implementó una cadena de montaje y además incentivó el consumo de bienes. Con ello, podía sortear por unas décadas más el choque con la fuerza laboral. El fordismo, con sus formas productivas y promoción del consumo, rigió por mucho tiempo los destinos de las empresas en todo el mundo. Pero también llevó a fuertes dosis de estrés, pues seguían implementándose métodos tayloristas ahora acelerados con la cadena de montaje.

La tercera revolución industrial sería la llamada revolución científico-técnica e iniciaría con la computadora aplicada a la producción. Se pretende que está en marcha en el siglo XXI, un último fenómeno de innovación en la organización económica capitalista. Dice una nota periodística, refiriéndose al capitalismo cognitivo,

Los economistas le han puesto nombre: la cuarta revolución industrial. Marcada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas, anticipan que cambiará el mundo tal como lo conocemos (Perasso, 2016: 1).

Las cuatro revoluciones industriales que ha vivido el capitalismo han tenido como centro una gestión distinta de la fuerza de trabajo a través de tecnologías duras y blandas que le reporten más ganancias y menos conflictos sociales. Con el capitalismo cognitivo como su fase más actual, cobra gran trascendencia la ideología de la innovación como su carta principal. En esta etapa se trata de un sistema que intenta adueñarse de toda la subjetividad para valorizarla y sacarle beneficio económico: por eso, junto al capitalismo cognitivo se echa a andar un capitalismo relacional (que se apropia de la vida de relación de los seres humanos, siendo el control de las redes sociales electrónicas el mejor ejemplo) y el capitalismo emocional como aquel que instrumenta las emociones para regular las relaciones de producción en las organizaciones (García, 2010).

Modalidades de enajenación y estrés en el capitalismo cognitivo del nuevo siglo

El llamado "capitalismo cognitivo" se pretende como un nuevo modo de producción en donde cobran especial relevancia formas distintas de colaboración, así como la circulación de bienes intangibles (Ramis, 2014). Esta afirmación no parece decir nada nuevo: la gestión de la cooperación de la fuerza de trabajo siempre la ha manejado el capitalismo. A pesar de todo, hoy parece que se ha intensificado incluso rompiendo barreras territoriales. Como bienes intangibles, se encuentran la mercantilización del conocimiento, de las patentes o de los derechos de autor. El capitalismo cognitivo también ha despertado resistencias, por ejemplo, la presencia del software libre, la ética hacker o la flexibilización de los ya mencionados derechos de autoría. En esta nueva fase

capitalista, así entendemos nosotros este nuevo “modo de producción”, se desata junto al trabajo enajenado otra categoría marxista: el fetichismo tecnológico, que consiste en asignarle a la tecnología cualidades cuasi mágicas. Ahora se fomenta la idea de que la tecnología es la solución a todas las cosas; es el fetiche que misteriosamente arregla los problemas de pobreza, de infelicidad, de enajenación, de desigualdad. Se le asignan a la ciber-tecnología cualidades que no tiene: ella sería la utopía donde todos somos ricos por tener acceso fácil a los computadores o a los teléfonos inteligentes. Así, el mercado de bienes intangibles, con el internet como estrella, parecería ser la solución inmediata a la inequidad social. La tecnología se convierte en un fetiche, pues se le desvincula de su base material, relacional, de su contexto de clase social (Ramis, 2014).

Cabe observar que el problema no es sólo de percepción, hay bases materiales para justificar la existencia de esta “sociedad del aprendizaje”. El capitalismo cognitivo responde a una economía post-fordista-toyotista, en donde es sustituida una cadena en serie para reemplazarla por una producción desconcentrada. Dado que los productos se diversifican al máximo, se requieren ahora trabajadores polivalentes, se crean puestos de trabajo especializados, se perfecciona el trabajo relacional y comunicativo capaz de interpretar deseos, utopías y valoraciones de clientes. De esta manera, adquiere centralidad el conocimiento y el control de la información como parte del valor de las mercancías. Este nuevo régimen económico, buscando maximizar sus ganancias, abusa de la flexibilización y genera precarización del empleo por la subcontratación. El posfordismo, por su alta tecnología computacional y su incontrolada reproductibilidad, provoca que los bienes intangibles, informacionales, puedan disponerse de manera masiva, que sean abundantes y relativamente baratas, o a veces incluso de dominio público. La contradicción principal del capitalismo cognitivo es esa: que sigue persiguiendo ganancias privadas, pero genera riqueza cada vez más colectiva y de uso gratuito o de bajo costo. Esta contradicción, ya la había explicado Marx, cuando decía que el problema principal del sistema era que promovía fuerzas productivas cada vez más colectivas y sostenía formas de apropiación más privadas. Llegaría, entonces, un momento en que las relaciones de producción no podrían detener el avance de la colectivización de las fuerzas productivas, generando con ellos crisis sociales.

En el capitalismo cognitivo cambian las culturas de trabajo, cambian los símbolos, las formas de relacionamiento de las gerencias con los trabajadores, pues también se transforman las culturas organizacionales. Se vuelven también más amplios los espectros de la enajenación y del estrés. Conviven en las

mismas organizaciones los cuellos dorados (privilegiados en salarios y horarios) con los cuellos azules o blancos. En el postfordismo se agudiza la tendencia a la terciarización económica y a la feminización de la fuerza de trabajo, por lo que también observamos una marcada tendencia al manejo emocional (Illouz, 2007) de las relaciones laboralesⁱⁱ. Hay, en general, grandes cambios en cómo se conduce el capitalismo. Y una de las instituciones que vive estos cambios de manera muy patente son las universidades.

Las universidades en “el ojo del huracán”

En las universidades se producen, circulan y consumen los conocimientos: es lo que se hace todos los días en las aulas y fuera de ellas. El contexto organizacional puede variar mucho; pueden ser instituciones con culturas de trabajo verticales u horizontales. Es decir, formas de relacionamiento burocráticas y mercantiles o innovadoras, libres y relajadas. No todas las universidades son iguales. Y quizás hay determinantes histórico-políticos de la estructura social que las condiciona y les impone dinámicas en la conducción de los asuntos académicos y administrativos.

Cuando hablamos de compraventa de conocimientos, de trabajo relacional e intelectual, de innovación, de trabajadores que no son de “cuello azul” (es decir, obreros) ni están enajenados, es común que pensemos en las instituciones de educación superior (IES) de línea horizontal. Las Universidades son un símbolo de la sociedad del conocimiento. Advertimos que la propuesta de este trabajo, es que los docentes universitarios pueden sufrir de la alienación, del estrés, de la precarización laboral y de la explotación del trabajo, pues es muy común que las universidades se digan innovadoras y horizontales, pero ya en los hechos se comporten de manera muy rígida. Esta certeza, está basada en declaraciones que hemos recibido de docentes de instituciones de educación superior de Hidalgo. De alguna manera, la saturación de actividades como el estar continuamente desarrollando labores de administración escolar, docencia y extensión universitaria, el asistir a coloquios y congresos en muy diversas partes del país, donde los tiempos libres son dedicados frecuentemente a platicar las condiciones de trabajo de los ponentes y asistentes, nos pone en contacto con otras maneras de manifestación de la enajenación y del estrés; formas ya propias de las escuelas universitarias estatales.

Plantea Reygadas que, a fin de entender a carta cabal cómo funciona la enajenación y sus secuelas en el capitalismo mexicano, es importante avanzar hacia la realización de investigaciones empíricas. Así pues, en el siguiente apartado del trabajo presentaremos el diseño y los resultados de la investigación en campo, que se

hallaron como parte de una tesis doctoral (Ramírez, 2022). Dicha tesis, indaga los niveles de estrés y *burnout* en los maestros universitarios. Asimismo, pretende demostrar que ligado a los problemas de presiones laborales se encuentra el desencadenamiento de enfermedades.

Los docentes universitarios hidalguenses y su problemática

Como resultado de un conjunto de 300 cuestionarios levantados en el Estado, estamos convencidos que en Hidalgo las culturas organizacionales en las escuelas de nivel superior contienen una fuerte tendencia jerárquica, que muchas de ellas intentan estar comprometidas con la creatividad y la innovación, pero no lo logran y en el fondo son tradicionales en sus estrategias pedagógicas y en su visión ética. Acorde con esto, en especial las IES privadas, dicen estar ligadas con la investigación, pero a fin de cuentas son negocios de grupo, o cuasi familiares, cuyas preocupaciones más importantes son la dimensión matricular y las colegiaturas. La gestión que hacen del trabajo docente –la fuerza de trabajo principal- puede ser muy alienante, poco motivante y económicamente precaria. Para ilustrar estos problemas, se presenta el diseño de investigación y los resultados de la indagación empírica realizada entre septiembre del 2020 y septiembre del 2021.

El muestreo que se abordó fue no intencionado, el cual se basó en la técnica “bola de nieve”. La muestra estuvo constituida por 300 docentes, la estrategia de selección que establecimos como dique, fue tan sólo que se desempeñaran como maestros en funciones en alguna Institución de Educación Superior del Estado de Hidalgo. Asimismo, se tomaron cuatro casos de maestros para realizar las entrevistas a profundidad y así completar el trabajo etnográfico.

Para levantar la información, se diseñó un cuestionario con 40 *items*, una guía de observación y una guía de entrevista. Los tres instrumentos son a la vez complementarios y unos a otros se verifican, sirven de candados para comprobar que no hay contradicción en las respuestas de los informantes.

Los resultados obtenidos del primer cuestionario nos llevaron a hacer una primera aproximación a través de la estadística descriptiva. Según las gráficas obtenidas (ver figuras 1 y 2), el docente universitario tiene un nivel bajo de estrés *percibido*, aun cuando se siente “quemado”, en cuanto al agotamiento según responde al cuestionarse por sus síntomas físicos. Interpretando y relacionando los resultados descriptivos por cada variable investigada (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) podemos concluir que en los maestros existe cierta resiliencia, debido a que, según declaran, aún consideran la posibilidad de mejorar su

situación de contratación y de sueldos debido a que se siguen preparando con posgrados.

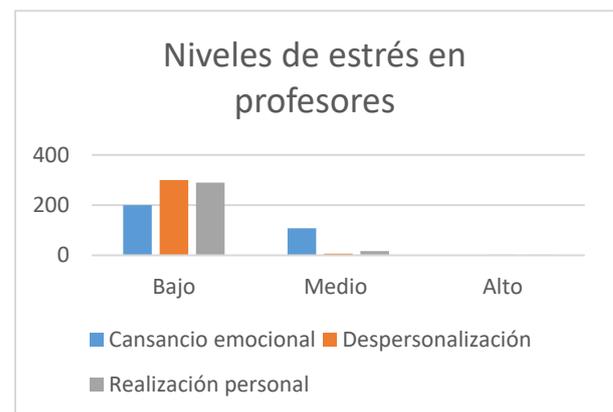
Fig. 1 Frecuencias de la variable Cansancio emocional



Fuente: Ramírez (2022)

Quizá sea el agotamiento emocional la variable más importante para detectar el *burnout* en una organización. Por ello es que mostramos el gráfico correspondiente sólo de este rubro. Pero en la otra variable (despersonalización), el comportamiento es parecido: no se muestra, en el discurso, que los niveles de anomalía sean altos. En contraparte, se manifiesta que el nivel de realización personal va al alza, lo cual posiblemente se relaciona con la fortaleza de la vocación y lo que Reygadas (2002: 108) llama la eficacia simbólica del trabajo y la ingeniería cultural de la instituciónⁱⁱⁱ.

Figura 2: Distribución de frecuencias en estrés de los profesores



Fuente: Ramírez (2022)

Dados estos resultados, en el orden descriptivo, por qué plantear que el docente universitario puede estar sufriendo de alienación y estrés laboral, porque algo distinto nos plantean las correlaciones y los registros etnográficos.

Para profundizar en la interpretación de resultados se establecieron las siguientes cinco correlaciones de

variables: estrés y cultura organizacional; estrés y género; estrés y años de trabajo; estrés y tipo de contratación; estrés y enfermedad. Para la realización de las correlaciones, primero se tuvo que aplicar un cuestionario en donde se trataba de definir el perfil de cultura organizacional de la institución de donde provenía el informante. Los resultados fueron los siguientes:

- a) El estrés y cultura organizacional están medianamente relacionados ($\rho=0.651$). Dado que según ciertos autores (Cameron & Quinn, 2006) existen los estilos básicos de cultura organizacional tipo clan, jerárquico, innovador y de mercado. En el caso que nos ocupa, el estrés docente está correlacionado directamente con una cultura organizacional jerárquica, como la que parece manifestarse en las universidades donde laboran nuestros informantes.
- b) El estrés y el género también se encuentran directamente correlacionados ($\rho= 0.765$), presentando particular afectación en las mujeres. La razón puede deberse a que la mayoría de casos se trata de mujeres casadas, con familias nucleares, que cubren una extensión de jornada en los hogares debido al trabajo doméstico y al cuidado de los niños.
- c) El estrés y los años de trabajo están positivamente correlacionados ($\rho= 0.846$), lo cual parece obvio dado que es la variable tiempo la que genera un agotamiento físico y muy probablemente emocional. Y es que, en una organización de orden jerárquico, donde la rigidez de las normas es una característica sobresaliente, se tiende a minar a la larga la situación emocional de los trabajadores. Producto de esta cultura organizacional son las extensas labores administrativas, las cuales se desarrollan con plazos muy definidos y generan desagrado y presión en los docentes.
- d) El estrés y el tipo de contratación parecen tener una relación positiva ($\rho= 0.680$), lo cual se considera lógico: el docente contratado por horas siempre está amenazado por el despido. Sin embargo, tampoco el maestro de tiempo completo parece zafarse del todo de esto, ya que él sabe que su permanencia continua es la garantía de que le encargarán tareas docentes y administrativas para las cuales la universidad no puede (¿o no quiere?) hacer más erogaciones.
- e) La correlación entre el estrés y la enfermedad – en tanto daño a la salud– quizá sea uno de los datos más importantes para la investigación de la cual surge este breve artículo: es la hipótesis comprobada. Los resultados arrojan que existe una relación directa y positiva (0.825), no

precisamente fuerte, aunque sí marcada. Y no se trata básicamente de algo que afecte a la salud mental sino también a la salud física: hablamos de enfermedades relacionadas con las cuestiones gastrointestinales, las cefaleas, los trastornos del sueño y la diabetes.

Para contar con elementos que posibiliten una comprensión más detallada del fenómeno en estudio, a continuación en el siguiente apartado presentaremos los resultados de la investigación etnográfica, que como se mencionó, funciona como constatación de lo encontrado en lo estadístico.

Resultados etnográficos

Para realizar la etnografía del quehacer docente se aplicaron dos instrumentos: una guía de observación, que tiene como fin describir lo que el docente “hace”, y una guía de entrevista para registrar lo que el docente “dice”, ya que no siempre coinciden. En el registro de lo que se hace (en esencia creemos que esto es lo etnográfico) se observó que el trabajo del docente puede ser muy estresante, por las cuestiones disciplinarias, porque no cuenta con espacios propicios para preparar clase o hacer su trabajo administrativo, porque debe checar (registrar sus horas laborables o/y de clase) varias veces al día, y porque frecuentemente entra en ansiedad por desplazarse, en poco tiempo, de un plantel a otro. Este estrés también es notorio al realizar sus declaraciones. En la tabla 1 mostramos fragmentos de los testimonios de los cuatro entrevistados, los cuales sólo están referidos a la pregunta sobre ¿cómo relacionan el estrés laboral con su condición de enfermos? (donde nos centramos en los casos que presentaron diabetes como un mal común en el docente “quemado”).

Tabla 1 Categoría Estrés y diabetes

Infor mante	Expresiones	Comentarios
1	Después de que dejé la coordinación de la licenciatura había subido mucho de peso, me sentía muy cansado y en la visita médica me dijeron que tenía diabetes. No podía esperar otra cosa con la vida que llevé por cinco años.	La presión de las labores administrativas, en un plazo largo, parecen ser lo que más estresa a los profesores.
2	La diabetes llegó lentamente. Tanto tiempo de dedicarle al trabajo, juntas o preparación de clases hasta las tres de la mañana, comidas rápidas llenas de pan y grasa. Hasta que lo	Los malos hábitos alimenticios se convierten en factor de riesgo... a veces no es el trabajo <i>per se</i> .

	logré, me reclamé: ya soy diabética.	
3	Los corajes eran continuos, sobre todo por los descuentos, ya que se me olvidaba checar debido a estar metida en las actividades. Parece que pagaba por trabajar. Y todavía pagué las consecuencias con la diabetes.	En las organizaciones rígidas es común que los castigos sean de orden financiero. La situación emocional juega un papel importante en la emergencia de la enfermedad física.
4	Definitivamente, la diabetes se detonó por todos los malos hábitos que me generé por tener un trabajo tan demandante y del cual ni siquiera tenía seguro el contrato: comía lo que podía y además bebía o fumaba como forma de contrarrestar todo el malestar y las iras descontroladas que me caracterizan.	La precarización laboral y los contratos inciertos generan estados de ánimo poco controlables que, en su oportunidad, provocan malos hábitos de alimentación y consumo de estimulantes.

Fuente: Ramírez (2022)

Es notorio que en el discurso más personal, y bajo preguntas más directas, el docente encuentra una relación directa entre las presiones laborales y la presencia de la enfermedad. Esto nos lleva a pensar que el estrés es percibido de una manera muy distinta según el contexto de la entrevista. De ahí que diga Reygadas que las instituciones ejercen una importante ingeniería cultural, una fuerte campaña de convencimiento de que el trabajo realizado con esfuerzo máximo debe ser siempre disfrutable, de que siempre habrá recompensas éticas y profesionales al “ponerse la camiseta” y dedicarle largas jornadas al trabajo. Los registros etnográficos parecen enfatizar los hallazgos de las correlaciones y relativizar los hallazgos de la estadística descriptiva.

Reflexiones finales

El pensador alemán, Immanuel Kant, decía que las preguntas importantes que uno debe hacerse son: ¿qué puedo saber?, ¿qué debo hacer?, ¿qué puedo esperar? Estos cuestionamientos los refería a su sistema filosófico, pero pueden aplicarse al problema de la enajenación y del estrés laboral. No es fácil responderlas, porque frecuentemente las cuestiones políticas obnubilan las propuestas científicas. Algo así ha pasado con aquellas ideas marxistas que advertían sobre la presencia de la enajenación y el fetichismo en el mundo de las relaciones de trabajo. Ahora se le llamará *burnout*, y se creará distinto porque estamos en un “capitalismo cognitivo”, pero en esencia se trata de lo mismo: ambientes laborales donde el trabajador se siente explotado,

alienado, quemado... y, en ocasiones, enfermo con males tan dañinos como la diabetes. Tal vez sea el fenómeno de la enajenación, la desesperanza, la ligereza y el vacío de la vida cotidiana una de las preocupaciones de los científicos sociales de los últimos años. Y, tal vez, también sean las investigaciones que combinan lo teórico y lo empírico lo que puede darnos cierta luz sobre lo que podemos saber, hacer y esperar para atacar este problema ya de dimensiones civilizatorias.

Referencias

- Barraca, Jorge (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y moobing. *eduPsykhé*, 2010, Vol. 9, No. 1, 85-100. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/273832419_Emociones_negativas_en_el_profesorado_universitario_Burnout_Estres_laboral_y_Moobing. Última fecha de consulta 4 de mayo de 2022.
- Cameron, Kim & Quinn, Robert (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass. Disponible en <file:///C:/Users/usuario/Downloads/DiagnosingandchangingorganizationalcultureBasedontheCompetingValuesFramework.pdf> Última fecha de consulta 4 de mayo de 2022.
- Carrillo, Antonio (26 de enero de 2021). *La otra pandemia del Siglo XXI: el estrés*. Obtenido de Ser y Sociedad, Disponible en http://cadenaser.com/emisora/2021/01/26/ser_ciudad_real/16116730_60_390871.html, Última consulta 4 de mayo de 2022.
- García, Teresa (2010). La mercantilización de la educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 13, núm. 2, agosto, 2010., 16-21. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/47548610_La_Mercantilizacion_de_la_Educacion. Última fecha de consulta 4 de mayo de 2022.
- Han, Byung-Chul (2010). *La Sociedad del Cansancio*. Barcelona, España: Herder.
- Hidalgo, Heddy (2014). Globalización, lenguaje y capitalismo cognitivo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 7, N° 14, Julio-Diciembre, 2014, 85-101. Disponible en <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/ainetv7n14/art05.pdf>, Última consulta 4 e mayo de 2022.
- Illouz, Eva (2007). *Intimididades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Madrid: Katz.
- Machorro, Juan. (3 de enero de 2020). *Mi Ambiente*. Disponible en <https://www.miambiente.com.mx/comunitarias/75-de-mexicanos-cierran-2019-con-estres-laboral/>. Última consulta 4 de mayo de 2022.
- Maniglio, Francesco (2016). La subsunción del saber: la transformación de la Universidad en la época del capitalismo cognitivo. *Introducción. Research Gate*, 180-184. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/297266442_La_subsuncion_del_saber_la_transformacion_de_la_Universidad_en_la_epoca_del_Capitalismo_Cognitivo_Introduccion. Última fecha de consulta 5 de mayo de 2022.
- Maniglio, Francesco (2017). La gran ilusión. La praxis del intelectual multitudinario en el paradigma del Capitalismo Cognitivo. *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*, N.º 133, diciembre 2016 - marzo 2017, (Sección Monográfico, pp. 61-77). Disponible en <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaGranIlusionLaPraxisDelIntelectualMultitudinarioE-5792176.pdf> Última fecha de consulta 5 de mayo de 2022.
- Marx, Karl (2000). *El capital, tomo 1*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, Karl (2001). *Manuscritos de economía y filosofía*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- OCDE. (20 de Mayo de 2019). *Horas trabajadas*. Obtenido de OCDE, Mejores políticas para una vida mejor:

- <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm>. Última fecha de consulta 15 de abril de 2022.
- Palma, Héctor (2005). El desarrollo de las ciencias a través de las metáforas: un programa de investigación en estudios sobre la ciencia. *Revista CTS*, n° 6, vol. 2, Diciembre de 2005, 45-65. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/28181943_El_desarrollo_de_las_ciencias_a_traves_de_las_metaforas_un_programa_de_investigacion_en_estudios_sobre_la_ciencia. Última fecha de consulta 5 de mayo de 2022.
- Perasso, Valeria (12 de Octubre de 2016). *Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos)*. Disponible en BBC News Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>. Última fecha de consulta 20 de abril de 2022.
- Ramírez, Tania (2022). *Binomio estrés laboral y diabetes: un fenómeno social en crecimiento*. Pachuca de Soto: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Ramis, Álvaro (2014). Los bienes comunes intangibles en el capitalismo cognitivo. *RECERCA, REVISTA DE PENSAMENT I ANÀLISI, NÚM. 15. 2014.*, 109-129. Disponible en https://www.academia.edu/28215439/Los_bienes_comunes_intangibles_en_el_capitalismo_cognitivo *The intangible commons in cognitive capitalism*. Última fecha de consulta 5 de mayo de 2022.
- Reyes, Laura, Ibarra, Darío, Torres, María y Razo, Rocío (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria, UNAM, 1 de julio 2012, Volumen 13 Número 7*, 1-14. Disponible en <https://repositorio.unam.mx/contenidos/el-estres-como-un-factor-de-riesgo-en-la-salud-analisis-diferencial-entre-docentes-de-universidades-publicas-y-privada>.
- [5041061?c=V3Wx2p&d=false&q=sistema_educativo&i=3&v=1&t=search_0&as=0](https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm) Última fecha de consulta 5 de mayo de 2022.
- Reygadas, Luis (2002). Producción simbólica y producción material. Metáforas y conceptos en torno a la cultura de trabajo. *Nueva Antropología, volumen XIII, No. 60*, 101-119. https://www.academia.edu/48295873/Produccion%20simbolica_y_produccion%20material_met%20alfora_y_conceptos_en_torno_a_la_cultura_del_trabajo, Última fecha de consulta 5 de mayo de 2022.
- Reygadas, Luis (2011). ¿Enajenación o creatividad? El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo. *Apuntes de investigación del CECYP, Año XV, N° 20 (2011)*, 33-62. Disponible en [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-EnajenacionOCreatividad-4043001%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-EnajenacionOCreatividad-4043001%20(3).pdf). Última fecha de consulta 5 de mayo de 2022.
- Veraza, Jorge (2008). *Subsunción real del consumo bajo el capital*. Ciudad de México: Itaca.
- WMCMF. (12 de Junio de 2021). *Web del maestro CMF*. Obtenido de Estas son las enfermedades que más afectan a los docentes: <https://webdelmaestrocmf.com/portal/estas-son-las-enfermedades-que-mas-afectan-a-los-docentes-oseo-muscular-paralisis-facial-insuficiencia-venosa-psiquicas-y-nerviosas/> Última fecha de consulta 15 de abril de 2022.
- WorldPress. (2 de Diciembre de 2015). *Calculando los costos del estrés laboral y los riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://midetuestres.wordpress.com/2015/12/02/calculando-los-costos-del-estres-laboral-y-los-riesgos-psicosociales/> Última fecha de consulta 20 de abril de 2022.

NOTAS

ⁱ Nos referimos, por ejemplo, a la norma NOM-035-STPS-2018, que intenta prevenir y regular los riesgos de salud por la extensión en las horas de trabajo semanales y los factores psicosociales en las relaciones de trabajo. Esta norma actuaría directamente en evitar el *burnout*.

ⁱⁱ Hay quienes le llama a este fenómeno “Capitalismo emocional”

ⁱⁱⁱ Eficacia simbólica del trabajo se refiere a aquellas ideas, representaciones, valores normas y hábitos de los agentes productivos y de la sociedad. Los métodos tayloristas, fordistas y posfordistas pudieron instalarse no sólo en la empresa sino en la vida diaria y convertirse en reglas de vida. Por otro lado, la ingeniería cultural son las estrategias que implementa la empresa para convencer al trabajador que labora en una gran institución, y así comprometerlo voluntariamente a realizar trabajo extra-impago.