



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

**PERFIL DE DAÑO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS COMO CONDICIÓN DE
SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS**

**IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
QUE PRESENTA**

LIC. PSIC. GABRIELA CASTRO DÍAZ

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES**

**DIRECTORAS: SUSANA MARTÍNEZ ALCÁNTARA
MIREYA ZAMORA MACORRA**

MAYO DE 2017

AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi genuino agradecimiento, en el presente trabajo a los docentes de La Facultad de Estudios Superiores Zaragoza por su amable participación en esta investigación, pues sin ellos habría sido imposible llevarla a cabo.

Agradezco al CONACyT pues gracias al apoyo económico que me brindó fue posible concluir con esta meta.

Doy las gracias a la Universidad Autónoma Metropolitana -Xochimilco por abrirme las puertas. Porque en sus aulas recibí la formación académica de la cual estoy muy agradecida y orgullosa.

Me gustaría agradecer sinceramente a mis Directoras: la Dra. Susana Martínez Alcántara y a la Dra. Mireya Zamora Macorra, su esfuerzo, la dedicación por compartir sus conocimientos y por su infinita paciencia a lo largo de esta aventura. De igual forma ofrezco un reconocimiento y mi gratitud al Mtro. Jorge I. Sandoval Ocaña y al Mtro. Germán Gómez Pérez por haber aceptado la revisión de este trabajo, por brindarme la asesoría necesaria para enriquecerlo, así como su valiosa amistad.

No puedo dejar de agradecer a las profesoras y profesores de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores pues recibí de ustedes la formación y consejos con los cuales concluyó una etapa muy importante de vida.

A mis compañeras(os) de estudio con quienes recorrí este camino les agradezco no sólo por estar presentes a portando opiniones y experiencias, sino por las diversas emociones que siempre me han causado.

Deseo expresar en estas líneas un infinito agradecimiento a mi familia y amigos a los cuales amo, por su incondicional apoyo y que con mucho cariño comparto con ustedes el alcance de éste logro.

Este proyecto va dedicado especialmente a mi esposo Héctor Magaña Vargas que con su apoyo constante y amor incondicional lo han hecho un compañero inseparable. Él ha sido uno de los principales cimientos para la construcción de mi vida personal y profesional, sentó mis deseos de superación y ha logrado ser un digno ejemplo a seguir, su amor para mi es invaluable.

¡Muchas Gracias!

CONTENIDO

Resumen	5
Introducción	8
Capítulo I	10
1 Marco conceptual	10
1.1 Concepto de trabajo.....	10
1.2 El proceso de trabajo	16
1.3 Proceso de valorización	23
1.4 La alienación.....	27
1.5 El significado de salud - enfermedad.....	31
1.6 El papel del sector servicios.....	37
Capítulo 2	40
2. Marco Contextual	40
2.1 El impacto de las políticas internacionales sobre la educación superior	41
2.2 Programa de Estímulos PRIDE	46
2.3 Exigencias laborales del contexto educativo	49
2.4 Factores de riesgo en las aulas.....	52
Capítulo 3	56
3. Antecedentes de los problemas de salud laboral docente	56
3.1. Trastorno mental	56
3.2 Mediadores Psicofisiológicos	59
3.3 Factores y riesgos psicosociales	62
3.4 Salud orgánica	68
Capítulo 4	73
4. Metodología	73
4.1 Justificación.....	73
4.2 Pregunta de investigación	74
4.3 Objetivo general.....	74
4.4 Objetivos específicos	75
4.5 Diseño de investigación	75
4.6 Población de estudio.....	76
4.7 Criterios de inclusión y exclusión	76
4.8 Procesamiento y análisis de la información	77
4.9 Instrumentos.....	78
4.10 Variables.....	79
4.10.1 Variable Independiente	79

4.10.2 Variable Dependiente	79
4.10.3 Variables Confusoras	79
4.10.4 Operacionalización de variables	79
Capítulo 5	86
5.1 Resultados.....	86
5.1.1 Proceso de trabajo en la FES-Z.....	86
5.1.2 Entrevista con informante clave	91
5.1.3 Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos.	97
5.1.4 Diario de campo	97
5.1.5 Análisis de resultados	105
5.2 Discusión de resultados	142
5.3 Conclusiones	162
5.4 Recomendaciones y propuestas alternativas	170
Referentes bibliográficos	179
ANEXOS	195

Resumen

PERFIL DE DAÑO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS COMO CONDICIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS.

Objetivo: Identificar el perfil de daño a la salud asociado a los riesgos y exigencias del proceso de trabajo en docentes universitarios que participan en el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) de la FES-Z.

Material:

- Entrevista a informante clave
- Encuesta epidemiológica para la evaluación de la salud de los académicos
- Inventario DASS-21
- Prueba de síntomas subjetivos de fatiga Yoashitake
- Inventario de alienación

Método: investigación transversal y observacional, con muestreo por conveniencia de 155 docentes. Los datos se analizaron con el programa JMP8; se controlaron las variables de edad, género y antigüedad ($p < 0.05$).

Resultados: La muestra se conformó de 45% mujeres y 55% hombres; el 53% tiene estudios de doctorado, el promedio de edad es de 56 años, de 30 años de experiencia y 20 años de pertenencia al PRIDE. Se observa renuencia a la jubilación por condiciones de precarización salarial.

19% reconoce que la calidad de su producción se deterioró debido a la sobrecarga de trabajo; el 57% concuerda que las gestiones administrativas roban tiempo de las actividades académicas; el 26% considera ha reducido el trabajo en equipo y el 25% revela un deterioro en las relaciones familiares a partir de su inclusión al programa.

Los riesgos laborales más frecuentes son el ruido (33%) y el calor (13%), suelen trabajar más de 48 horas semanales y la tasa de exposición es de 7.5 exigencias laborales por cada trabajador; el 88% usa lentes y presenta una tasa de 2.68 padecimientos visuales por trabajador. Entre las principales afectaciones se encuentra el estrés (47%), TME (29%), disfonía (25%) y fatiga neuro-visual (20%). Con una tasa de exposición de 2.4 afectaciones por cada trabajador; las exigencias que demanda la actividad docente para conseguir los estímulos económicos del PRIDE se asociaron con los daños a la salud que afecta con mayor intensidad a la población más joven.

Conclusiones: Las exigencias impuestas a los profesores, así como la organización del trabajo implantado a través del PRIDE, les exige actualización continua, multiplicar sus tareas e intensificar su ritmo de trabajo para generar cada vez más sobrecarga de trabajo y la necesidad de cubrir amplias jornadas laborales que altera el estilo de vida de los profesores, su dinámica familiar, su desempeño laboral y daña la salud de los docentes.

Palabras Clave: profesores, estímulos, salud, trabajo, exigencias.

Abstract

DAMAGE PROFILE IN UNIVERSITY TEACHERS AS CONDITION OF THEIR PARTICIPATION IN THE INSENTIVE PROGRAM.

Objective: To identify the health damage profile associated with risks and demands of work process in university professors participating in the FES-Z Program of Performance Premiums for Full-Time Academics (PRIDE).

Material:

- Interview to key informant
- Epidemiological survey for academics health assessment
- DASS-21 Inventory
- Test of subjective Yoashitake fatigue symptoms
- Alienation Inventory

Method: transversal and observational research, with convenience sampling of 155 professors. Data were analyzed using JMP8 program. Variables of age, gender and seniority were controlled ($p < 0.05$).

Results: The sample consisted of 45% women and 55% men; 53% had PhD degree, average age was 56 years old, 30 years of experience and 20 years participating in the PRIDE program. Reluctance of voluntary retirement due to precarious wages conditions were observed.

19% realize that their production quality was deteriorated due to overwork; 57% agree that administrative tasks take up time of academic activities; 26% believe that teamwork was decreased and 25% bring to view family relationships after PRIDE program inclusion.

The most frequent occupational hazards are noise (33%) and heat (13%), they work more than 48 hours a week and the exposure rate is 7.5 labor requirements per worker; 88% of academics wear glasses and experiment a rate of 2.68 visual affliction per worker. Among the main affections are stress (47%), TME (29%), dysphonia (25%) and neuro-visual fatigue (20%). With an exposure rate of 2.4 affects per worker; Exigencies required by the academic activity to obtain PRIDE economic incentive were associated with the health damage that affects the younger population more intensely.

Conclusions: Demands imposed on teachers, as well as work organization implemented through PRIDE, force them to be continuously updated, multiply their tasks and intensify their work speed to generate more and more overwork and the necessity to cover long labor hours that affect the lifestyle of teachers, their family dynamics, their work performance and damages the health of professor.

Key words: professor, incentive, health, work, demands.

DAÑOS A LA SALUD EN PROFESORES UNIVERSITARIOS COMO CONDICIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS

Introducción

Tradicionalmente los análisis sobre el estado de salud de la población toman en consideración las variables económico-demográficas, la respuesta conductual o hábitos de consumo, pero pocas veces se establece vinculación con la producción o la actividad laboral desempeñada por los seres humanos. Desde esta perspectiva la actividad laboral, el consumo de bienes y servicios afectan directamente la vida de las personas, de ahí la importancia de vincular el proceso salud-trabajo-enfermedad con los riesgos y exigencias de los procesos de producción los cuales inciden de manera directa en las formas de enfermar y de morir de las poblaciones.

La implantación de nuevas políticas internacionales generó la transformación del trabajo para muchas personas en el mundo. Los efectos de dichos cambios en la seguridad y la salud en el trabajo también han sido notorios, ya que muchos trabajadores están expuestos a nuevos riesgos y exigencias generadas por las características cambiantes del trabajo; como las condiciones del empleo precario o la presión para satisfacer las necesidades de la vida laboral moderna; el sector educativo no ha sido la excepción.

Tales cambios abarcan en el ámbito educativo los aspectos de la planeación-evaluación, el financiamiento, las relaciones académico-laborales, el orden institucional y la legislación dada por el Programa de Modernización de la Educación Superior operado por la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), es un proceso de transformación en el cual han participado esta y anteriores administraciones de gobierno, las cuales implantaron políticas salariales así como la aplicación de programas que tienden a deshomologar el salario por medio del uso de tabuladores por puntos con el supuesto interés de premiar a los académicos de alto rendimiento.

Este estudio tiene como principal objetivo identificar el perfil salud-enfermedad que actualmente prevalece en los profesores universitarios que laboran dentro de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES-Z) como respuesta ante las condiciones particulares de trabajo que se realizan dentro de este centro educativo. Actualmente en el campo de la enseñanza

universitaria se han planteado nuevas exigencias laborales que van de la mano con los programas de estímulos implantados en las instituciones públicas de educación superior del país, por ello los profesores que se han incorporado a estos programas afrontan las dificultades de cumplir con nuevas demandas cambiantes que caracterizan a estos programas.

Una vez identificado el perfil de salud-enfermedad se pretende brindar algunas recomendaciones con la finalidad de atenuar los efectos en la salud de los docentes universitarios producto de los riesgos y exigencias derivados del proceso de trabajo presente en la FES-Z. Esta investigación además forma parte de un conjunto de investigaciones realizadas a diversas instituciones de nivel superior y como tal pretende contribuir con datos comparativos de los posibles efectos de salud asociados a los programas de estímulos y becas en el sector educativo.

El presente trabajo se ha estructurado de la manera siguiente:

- En el primer capítulo se inicia con una revisión de los principales conceptos que se encuentran vinculados al análisis de los riesgos y exigencias laborales propias de la actividad tanto industrial como de servicios.
- La segunda parte se centra en las diversas acciones gubernamentales tanto de origen nacional como las provenientes de organismos internacionales que han impactado la vida de las universidades públicas de educación superior, tal es el caso del programa de estímulos condicionado por los apoyos presupuestales y el desarrollo de procesos de evaluación implantados a la comunidad académica.
- En el tercer capítulo se analizan los antecedentes y datos obtenidos de diferentes investigaciones realizadas en profesores investigadores de diversas instituciones de nivel superior en México e internacionales.
- En el cuarto capítulo se describe la metodología empleada y el análisis de resultados del proceso de investigación que se llevará a cabo.
- En el último capítulo se realiza el análisis de datos, se presentan las conclusiones que definen este proyecto de investigación y se ofrecen recomendaciones al respecto de dicha problemática.

Capítulo I

1 Marco conceptual

Para abordar el estudio de la salud en el trabajo docente resulta conveniente considerar algunos conceptos que permiten al lector una adecuada comprensión del tema los cuales son: el trabajo, el proceso de trabajo, así como los diferentes elementos que lo conforman, (objetos y medios de trabajo, actividad del empleado, la organización y división del trabajo y los factores humanizantes) se define además el proceso salud-enfermedad, así como la perspectiva teórica desde la cual se abordan.

1.1 Concepto de trabajo

Los debates en torno a cómo deben abordarse los estudios de trabajo han tomado diferentes perspectivas debido a los elementos históricos, sociales y económicos que caracterizan a cada época.

Gorz citado en Álvarez (1999) por ejemplo, explica la evolución de la sociedad al sostener que el trabajo es un constructo social que funciona como un medio de interacción, que incluye la capacidad de creación y autodeterminaciones individuales y colectivas, las cuales brindan el atributo de pertenencia e integración a la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluye el concepto de *trabajo decente* el cual se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal y estabilidad social ya que fortalece el desarrollo económico (OIT, 1946). En 2004 la OIT estableció recursos a programas denominados “Programas de Trabajo Decente por País” (PTDP) donde se detallan las políticas, los objetivos, estrategias y resultados necesarios para el desarrollo nacional que se ajustan a las prioridades que la misma OIT ha establecido para los países miembros (OIT, 2011).

El concepto de trabajo decente, no obstante, ha generado múltiples discusiones al elaborar nuevos indicadores al abrir brecha entre unos y otros (Mingo, Sarrot, Luque, Sione, González y Bernasi, 2004).

En el caso particular de México la oficina de países de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolló una metodología para evaluar los avances en el sector laboral basada en el concepto de trabajo decente, la cual fue adaptada en la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en diciembre de 2008, que consta de cuatro ejes estratégicos: 1) empleo pleno y productivo; 2) derecho en el trabajo; 3) protección social; y 4) promoción del diálogo social. En este mismo año la OIT y México forman un grupo con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para establecer una medición del trabajo decente a nivel nacional.

A partir de estos cuatro ejes se diseñaron un total de 20 indicadores para cada entidad federativa, algunos de ellos son: La tasa de participación laboral, desocupación, informalidad, subocupación, insuficiencia de ingresos, porcentaje de accidentes sobre el total de asegurados y de enfermedades de trabajo, tasa de participación femenina, trabajo infantil, brecha salarial por género, emplazamientos a huelga, convenios colectivos, entre otros (OIT, 2013) éstos tienen como finalidad medir el grado en que se ha alcanzado determinado objetivo.

Por medio de los indicadores se valora el progreso de un objetivo y éstos pretenden ser útiles para hacer comparativos entre países, lo ideal es que se haga una medición directa del objetivo que se pretende alcanzar en este caso el de *trabajo decente*, lamentablemente esto es muy costoso, por esta razón la OIT propone el uso de indicadores de factores secundarios o indirectos para hacer una medición más fidedigna al combinar varios de ellos y construir un índice general. Sin embargo, no dan un retrato fiel de los resultados alcanzados.

En opinión del Ex Director del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), éstos no permiten hacer comparativos entre países, pues sólo miden aproximaciones. La exactitud y comparabilidad de datos debe tomar en cuenta las estadísticas sociales al aplicar y seleccionar indicadores como: empleo, esperanza de vida, salud, escolaridad; y cada una es de diferente exactitud; además varían entre países e incluso dentro de un mismo país

a lo largo del tiempo; la importancia que se le asigna a cada indicador; o la forma en que serán combinados en los índices generales; son algunas de las razones por lo que se han generado múltiples discusiones y desacuerdos al respecto. (Ghai, 2003).

En Latinoamérica, por ejemplo, en las últimas décadas se han debatido La reconceptualización del trabajo, tal es el planteamiento que nos ofrece Martínez, S. (2009) quien explica que la conformación de los diversos fenómenos sociales atraviesa necesariamente por el trabajo. Este ha sido definido como una actividad central y básica del ser humano dirigida a transformar los recursos naturales en productos o bienes con el fin de satisfacer sus necesidades. Esta actividad hace uso de potencialidades psíquicas, lo que le ha permitido al hombre desarrollar habilidades mentales y la construcción de un espacio social.

De la Garza (2001) pone particular acento en la necesidad de un concepto ampliado del trabajo que no se limite a la postura clásica del asalariado proveniente de la teoría neoclásica, la cual está vinculada a la revolución industrial cuyo eje central es la producción capitalista en fábrica. Pero tampoco al que genera bienes y servicios para la venta; ya que deja fuera dos circunstancias; la primera de carácter histórico pues antes del capitalismo la riqueza principal la generaban los esclavos y posteriormente los siervos, pero ninguno de los dos estaba sujeto al mercado, no vendían su fuerza de trabajo, sino que eran obligados a ser parte de la producción. Y La segunda circunstancia, no incluida en el concepto clásico, contempla el tipo de trabajo en el que generan bienes y servicios, pero no para el mercado, sino para el autoconsumo o el consumo comunitario; de tal forma que cuando el concepto de trabajo se amplía se rebasa el simple intercambio mercantil. Se redefine como el trabajo que genera valor de uso, que satisfacen necesidades de los hombres, pero no está dirigido al intercambio comercial.

El concepto básico de relación social de producción considera la transformación de un objeto, medios de producción y fuerza de trabajo para generar un producto útil que satisfaga las necesidades humanas el cual se define claramente desde la perspectiva marxista de la siguiente manera:

El concepto de trabajo ha cambiado históricamente, pero en su aspecto más básico el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio. Esta actividad no está aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma el hombre genera productos y él mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas y la manera de lograrlas (De la Garza, 2010, p. 112).

Muchos conceptos se han propuesto para puntualizar lo que De la Garza (2013) llama *trabajo no clásico*. Es decir, los distintos tipos de trabajo no asalariado; en el que no se cumple el binomio empleado-empendedor, donde tampoco se ejerce un control sobre todo el proceso de producción. Él los clasifica de la siguiente forma: 1) la generación de servicios, 2) los trabajos desterritorializados como la venta a domicilio y 3) la producción de símbolos como es el trabajo del espectáculo.

Dentro del trabajo no clásico se encuentra la noción del trabajo informal¹, la doble jornada del trabajo doméstico; la actividad en la familia que no es mercantil; el empleo no estructurado, atípico, no estándar o trabajo decente pero ninguno aclara los contenidos del trabajo, del producto o de las relaciones sociales que se originan al interior del trabajo. Para de la Garza (2011) se define históricamente como una interacción social con sus componentes tanto tangibles como subjetivos. Así, se crea una comunidad simbólica del trabajo donde se crean identidades y los movimientos sociales que influyen en el trabajo, así como en otros ámbitos de la vida. El trabajo no clásico o ampliado significa que puede haber una identidad también en los trabajos no clásicos, con sus demandas, sus formas de lucha y su propia organización.

El concepto más antiguo de trabajo no clásico es de Marx, quien identificó trabajos que no se ajustaban al trabajo industrial como por ejemplo, el teatro donde el establecimiento es propiedad del capitalista, los actores son asalariados y el público paga por un espectáculo. Aquí el producto es inmaterial. Es decir, aunque es producto del trabajo humano adquiere una existencia separada

¹ Que no está registrado, no paga impuestos, no está protegido por las leyes laborales como recibir servicios de salud o pensión; en el que difícilmente se establecen horas fijas de trabajo o zonas específicas de trabajo.

de su productor, la obra es una producción puramente simbólica y no puede almacenarse o revenderse. A éste tipo de trabajo Marx lo denominó trabajo improductivo éste se basa en clases sociales y no genera riqueza por sí mismo, al contrario del trabajo productivo en el que se modifica el valor de uso de la mercancía.

En resumen, De la Garza (2013) entiende por trabajo no clásico aquel en donde la intervención del cliente es indispensable para realizar la producción y obtener el producto ya sea porque se generan símbolos y se transmiten al cliente o porque el producto es la interacción misma.

Mingo (2014) siguiendo el análisis planteado por De la Garza, está de acuerdo en que nos vemos en la necesidad de revisar las mutaciones sociales, las posiciones teóricas y epistemológicas en torno al trabajo, las múltiples y variadas formas de precariedad del mismo, así como la participación en las decisiones que afectan la forma de vida e igualdad del trabajador en esta época, no solamente para desarrollar un concepto que se apegue con mayor precisión a nuestra realidad actual sino también para realizar líneas de investigación al respecto.

Para de la Garza (2000) el trabajo puede ser objetivo o subjetivo, además no se reduce exclusivamente a simples actividades físicas o intelectuales, sino que también implica una relación social de poder e identidad colectiva con otros hombres. De esta forma es dependiendo del momento histórico y social en el que se plantea. De ello dependerá la forma en que se aborde y estudie.

En la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) autores como Noriega, Franco, Martínez, Cruz y Montoya (2009) se plantean principalmente cuestionar los enfoques tradicionales pues, consideran que éstos se limitan sólo a los accidentes, riesgos o enfermedades reconocidas legalmente. Ellos consideran al *proceso de trabajo* como el determinante principal de las condiciones generadoras de enfermedad y muerte entre los grupos sociales. Parten de la idea de que los problemas de salud laboral deben verse desde una perspectiva integradora dentro de un

todo complejo, donde deben participar varias disciplinas, además de abordar desde una perspectiva tanto colectiva como individual que permita explicar las particularidades del proceso salud enfermedad en los trabajadores.

Es necesario tomar en cuenta las condiciones en las cuales vive y trabaja la población para identificar las causas particulares que dan origen a los problemas de salud, es importante considerar dónde aparece el daño si es dentro o fuera de los lugares de trabajo, porque casi nunca se manifiestan en una relación directa con la actividad laboral ya que por lo general, algunos padecimientos tienen un amplio periodo de latencia que se muestran inicialmente como síntomas inespecíficos, siendo poco probable que sean diagnosticados como laborales, resultando así en un subregistro de las cifras oficiales de morbilidad y/o mortalidad.

El analizar la actividad laboral a través del proceso de trabajo tiene vital importancia para comprender el comportamiento productivo de las empresas no sólo en términos de costos, calidad o productividad sino también desde la perspectiva de los trabajadores como sujetos dotados de subjetividad. Es decir, la manera en como cada individuo percibe, representa, interpreta y valora la experiencia laboral la asocia así a valores, creencias y actitudes que asume según su propia historia personal y social lo que a su vez determinará su interacción al integrarse a una cultura organizacional determinada. De esta forma la fuerza de trabajo no está determinada exclusivamente por competencias o por su salario, sino que el obrero puede generar más valor de lo que su fuerza de trabajo cuesta. Por ello el análisis del concepto del trabajo debe considerarse tanto en el nivel de beneficio como en el nivel del proceso de trabajo (De la Garza, 2013).

El trabajo del ser humano ha sido cimiento del desarrollo de la humanidad; las condiciones del medio ambiente laboral y la clase de organización del trabajo tienen influencia directa e indirecta sobre la salud de los trabajadores a lo largo del tiempo; así la salud y el trabajo interactúan conjuntamente en realidades sociales concretas que se encuentran en un estado de permanente cambio. Las formas de trabajo se han diversificado históricamente y con ellas las circunstancias que afectan la salud.

En épocas pasadas la alta incidencia de enfermedades que padecían los empleados, ha sido resultado de un gran número de tareas repetitivas y extenuantes por trabajar largas horas en turnos rotativos entre otros muchos factores propios de la actividad laboral. Es por esta razón que se considera que el proceso de producción, las políticas internas de trabajo, las condiciones en las que se desarrolla el mismo, así como las obligaciones que el puesto de trabajo demanda, pueden dar paso a la presencia de daños a la salud en el personal. Es así que resulta imperativo hablar del proceso de trabajo; tema que se aborda con mayor detalle en el siguiente apartado, a fin de reconocer aquellos factores de riesgo o exigencias que pueden impactar el bienestar de los trabajadores a corto o largo plazo.

1.2 El proceso de trabajo

En palabras de Marx, el modo de producción es un modo definido de vida. Es decir, los hombres son el resultado tanto de las mercancías que elaboran, como por el método por el cual son elaborados. El concepto que Marx emplea para referirse al complejo proceso por el cual los hombres interactúan simultáneamente con la naturaleza y entre sí se compone de dos partes: *relaciones de propiedad y fuerzas productivas*. Con la primera; Marx quiere señalar que, en el proceso de la producción, los hombres trabajan con otros y para otros. Particularmente bajo el capitalismo, los que poseen y controlan los medios de fabricación tienen poder sobre los que no. Con la segunda; la expresión fuerzas productivas se incluye a los trabajadores, a los instrumentos de producción que emplean y a la forma definida de cooperación, condicionada por los instrumentos y medios de producción (Isorni, 2011).

Para llevar a cabo cualquier proceso de producción con el que operan las empresas se requiere implementar un sistema o procedimiento de trabajo que dé orden y guíe a todas las actividades necesarias a realizar y detalle las funciones de las personas que participan en la producción. Es decir, plantear las exigencias técnicas que se requieren para dicha producción como son: la ubicación física, los tiempos y métodos de trabajo, la distribución, la valorización de los puestos de trabajo, la capacitación, la gestión de materiales, la calidad, la renovación y el mantenimiento de equipos, etc. Todos estos aspectos constituyen el *proceso de trabajo*.

El proceso de trabajo es un concepto clave y de interés para esta investigación ya que de él se desprenden los riesgos y exigencias a los que se enfrentan los trabajadores e impactan su salud y bienestar.

El proceso de trabajo se compone entonces de cuatro elementos que son: *los objetos, los medios de trabajo, la actividad misma de los trabajadores, y por último la organización y división del trabajo* que se establezca en cada centro laboral. De la manera en cómo se combinen estos cuatro elementos dependerán en gran parte las características de salud y de enfermedad de los trabajadores. No necesariamente todos los elementos están presentes en todos los procesos laborales y no todos los elementos tienen la misma estructura o jerarquía. A continuación, se definen cada uno de ellos.

El objeto de trabajo proviene de la naturaleza como materia bruta² o bien como materia prima³ los cuales son transformados como productos mediante el uso de los medios de trabajo que son las herramientas o instrumentos necesarios para llevar a cabo la transformación de los objetos de trabajo.

Dentro de **los medios de trabajo** están considerados los instrumentos, herramientas, máquinas, equipos, mobiliario, instalaciones o todo aquello que se utilice para transformar el objeto de trabajo en producto. Los objetos y medios de trabajo juntos son considerados medios de producción.

La actividad de trabajar⁴ es la propia intervención humana, la cual requiere de un esfuerzo orgánico y mental para llevarse a cabo, requiere de un aprendizaje y exige del individuo diversas habilidades que van por obiedad en relación con los procesos técnicos de la tarea que se espera realice. Por supuesto implica el desgaste de energía del empleado, pero cabe mencionar que la

² Elementos provenientes de la naturaleza que no han sido transformados por la mano del hombre.

³ Es un producto tratado previamente por el hombre para ser nuevamente utilizado en los procesos de producción.

⁴ Nos referimos a la actividad física o mental que la persona debe realizar para efectuar su labor.

transformación del objeto de trabajo conlleva en mayor medida habilidades intelectuales del trabajador, pero se reconoce que ninguna labor física puede realizarse sin ellas.

La organización y división del trabajo determinan las características de la labor, de los medios y de la manera en que los objetos de trabajo se transforman. Se refiere por lo tanto a la duración de la jornada, el ritmo de producción, los mecanismos de supervisión, los incentivos, la complejidad y peligrosidad de las tareas, entre otros aspectos de importancia. De esta forma, establece las particularidades de la actividad física y mental que deben aplicarse. Por ejemplo, exponerse al sol cortando caña con machete demanda un esfuerzo físico-mental diferente del que exige pasar ocho horas frente a un monitor (Noriega, 1993).

La organización del trabajo en una sociedad capitalista además ejerce un control a través del desarrollo tecnológico y mantiene un control sumamente estrecho sobre el trabajador con el objetivo de que produzca el máximo de su capacidad. Para lograrlo se vigila, se castiga, se mide e individualiza el trabajo aun cuando este se realice de manera colectiva; de esta forma se disminuye el trabajo creativo, se coarta la libertad y las posibilidades de una actividad democrática e igualitaria al interior de los centros de trabajo (Noriega, 1993).

En la medida en que el trabajador pierde el control sobre el proceso de trabajo, se presentan accidentes y se pueden generar una gama de trastornos psíquicos y psicosomáticos debido a la ejecución de actividades monótonas, un esfuerzo intenso, la falta de comunicación y la supervisión estricta por mencionar algunos factores. Por esta razón, la organización y división del trabajo es una categoría central en el estudio de la salud.

Como resultado de la transformación de los objetos y del uso de los medios de trabajo surgen los **riesgos laborales** a los que el empleado se ve expuesto y de *la actividad propia del trabajador* y de la forma de *organización y división del trabajo* surgen las **exigencias laborales** las cuales indican los requerimientos que serán impuestos y que a su vez caracterizan la labor. Tanto los riesgos como las exigencias son efectos o consecuencias de este proceso y son a su vez potencialmente nocivas para la salud de los trabajadores (Noriega, 1993).

Existen además otros elementos que favorecen el desempeño del trabajador y lo protegen de los efectos contraproducentes en su salud originados por los riesgos y exigencias laborales presentes en sus funciones; estos son **los factores humanizantes**, si estos se encuentran ausentes⁵ pueden afectar el desempeño y la salud de los trabajadores. Una adecuada combinación del trabajo intelectual y manual, el constante desarrollo de habilidades físicas y mentales, la posibilidad de desarrollar la creatividad o tener control sobre el trabajo que se realiza y la libertad de tomar decisiones. son algunos ejemplos de factores humanizantes que se encuentran en el ámbito laboral.

Noriega et al. (2009) como algunos otros investigadores de la corriente latinoamericana consideran de gran importancia mostrar el carácter humanizador del trabajo y no verlo solamente como generador de problemas de salud sino también como el eje principal de la reproducción humana. Es decir, la forma en que la sociedad se desarrolla e influye en cada uno de sus miembros. Por esta razón se considera de vital importancia abordar los problemas de salud de los trabajadores en una relación de colaboración participativa, incluyéndolos, en el estudio y análisis del ámbito laboral como participantes activos y no exclusivamente como sujetos de investigación.

Como bien lo explica Noriega et, al. (2009), los riesgos y exigencias que surgen con las nuevas formas de organización del trabajo se expresan en problemas de distrés y fatiga, trastornos mentales, psicosomáticos y orgánicos. Algunas de estas enfermedades al no ser reconocidas son poco estudiadas a pesar de tener un gran impacto, también se dificulta su identificación por lo que es necesario mantener una estrecha vigilancia, un estudio sistemático y detallado de todas las condiciones a las que los trabajadores se ven expuestos.

Las características del perfil salud-enfermedad se deben en mucho a la manera en cómo se entretejen los riesgos, exigencias y la presencia o no de los componentes humanizantes del trabajo. Así, al identificar el proceso de trabajo y la organización que imperan en nuestra sociedad, podemos comprender e identificar la manera en que se reproduce el ser humano en sociedad e individualmente. Es decir, al conocer la cultura y hábitos de consumo es posible controlar en gran medida la forma de vida en términos de decidir de qué se desea enfermar y de qué se desea morir

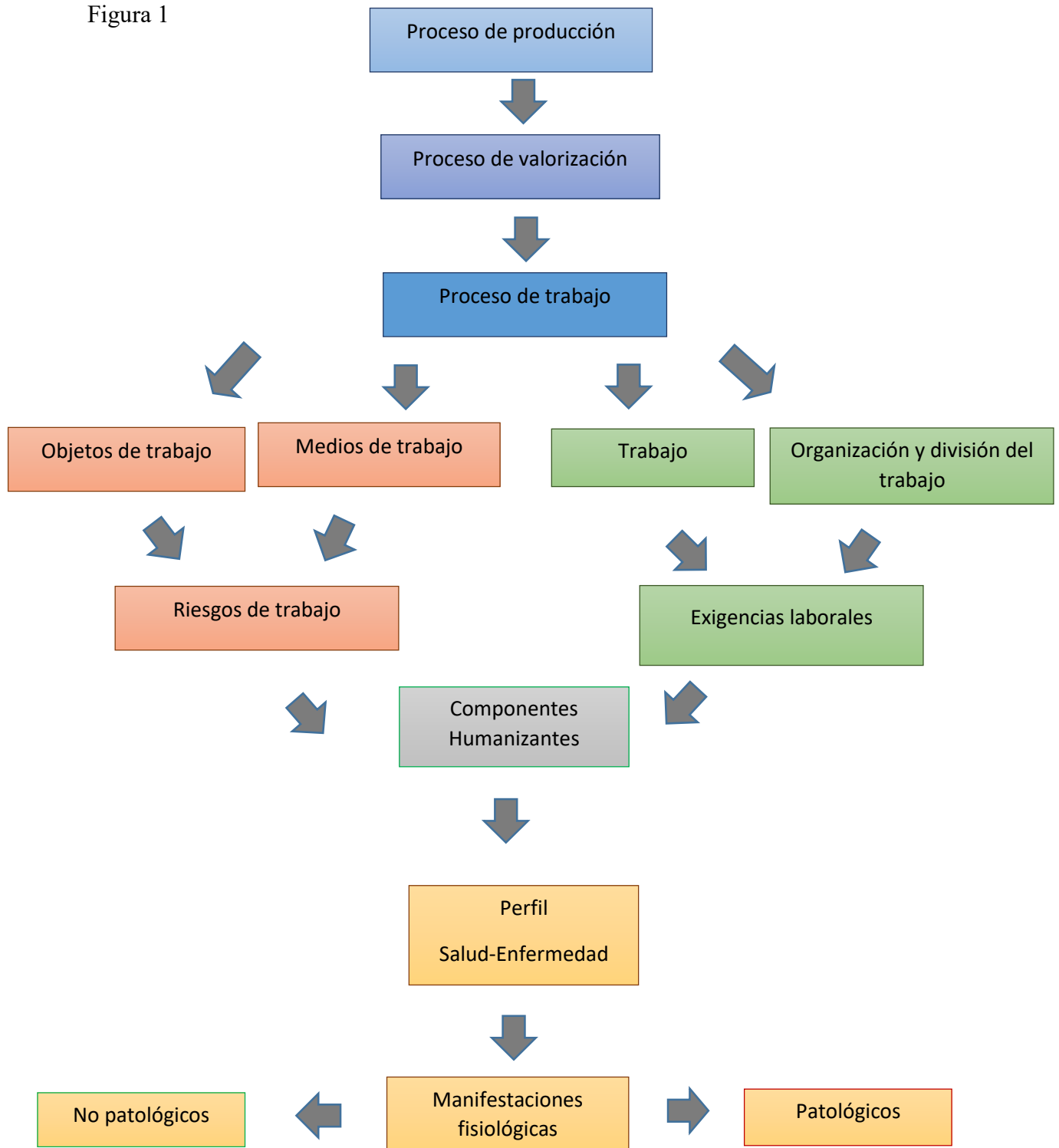
⁵ O bien su presencia es muy limitada.

y no dejar esa decisión en manos de empresarios o los grupos dominantes del poder (Noriega, 1993).

Las formas de enfermar y morir no son exclusivamente manifestaciones del proceso de desgaste-reproducción, también nos encaminan de manera real a la prevención de los mismos donde se puede curar la enfermedad, identificar los elementos que deterioran la salud y lograr su eliminación controlando colectivamente las condiciones laborales. Además de hacer consciente que el capital no sólo expropia el producto del trabajo, sino que lo hace de forma que genera repercusiones profundas en la salud y la forma de vida que asume el trabajador (Laurell, 1983).

En la figura No. 1 se ejemplifica la relación entre el proceso de producción, riesgos, exigencias y salud de los trabajadores.

Figura 1



Tomado de la Maestría en Ciencias en la Salud de los Trabajadores, Módulo I. Epidemiología Laboral.

Las formas de producción actuales se reflejan directamente en la salud de los trabajadores, de ahí la importancia de estudiar las enfermedades que surgen en relación a los procesos productivos. Dado que el trabajo es esencial para el desarrollo humano a nivel individual y como parte de un colectivo, el estudio de la salud-enfermedad en el ámbito laboral resulta de vital importancia para proteger y establecer métodos de prevención eficaces.

En esencia, el ser humano proviene de un grupo, de una cultura determinada cuyas características tiene una historia y una relación estrecha con otros grupos. Por esta razón, para entender el problema de la salud en los trabajadores debe abordarse de forma integral, tomando en cuenta las particularidades de cada individuo, las del trabajo y las del contexto cultural en el cual se desarrolla.

Cada sociedad enfrenta el problema económico de decidir qué, cómo producir y para quien. La economía de mercado basada en la empresa privada se caracteriza por tener una mínima intervención del gobierno en los intercambios comerciales que se dan entre individuos de manera libre, estos ofrecen los bienes o servicios con los que cuentan y a su vez demandan los que necesitan; de estas interacciones comerciales surge la oferta y la demanda de la cual surgen los precios del mercado, la necesidad de garantizar recursos y la competencia que da paso a la división del trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías y la necesidad del aumento en la productividad y las innovaciones. Es decir, organiza la producción y consumo de bienes o servicios.

En el paso de circulación de mercancías se genera la necesidad de obtener mayor valor a lo invertido, Por este método se acaba siempre sustrayendo más ganancia de la que originalmente se invirtió, lo cual es la esencia del capital. Es por ello importante conocer cómo el proceso de trabajo se convierte en un proceso de valorización y a su vez se obtiene mayor valía del esfuerzo de los trabajadores elemento clave en la economía capitalista. Este tema que se aborda con amplitud en los siguientes párrafos.

1.3 Proceso de valorización

Dado que el trabajo es la actividad central de la existencia humana, se constituye como el principal elemento que determina la forma en que viven los colectivos humanos a partir de su interacción en la producción de bienes que satisfagan sus necesidades (Sandoval, Gómez, Fernández y Torres, 2016). Ambos; trabajo y seres humanos comparten el mismo carácter histórico-social. El Taylorismo y el Fordismo transforman la forma del trabajo de los artesanos e implantan nuevas formas de organización laboral mediante la profundización del control del tiempo, ejecución del trabajo y remuneración. Para estandarizar el trabajo fue crucial la utilización de máquinas que aceleraran los ritmos de trabajo y redujeran los tiempos considerados no productivos.

Para Marx el proceso de producción es:

La actividad racional encaminada a la producción de valores de uso. El trabajador no se limita a transformar la naturaleza, sino que al mismo tiempo se apropia de la materia para las necesidades humanas como una actividad consciente, en el curso de la cual el hombre descubre sus potencialidades y las mejora, lo que a la vez le permite desarrollarse a sí mismo. En el capitalismo, los trabajadores no consumen lo que producen más bien, trabajan para poder consumir lo que otros han producido. De esta forma, los trabajadores están envueltos en dos formas de labor: la producción de valores de uso y la producción de valores de cambio (Soria, 2010).

La primera gran división de los procesos laborales capitalistas está dada por la *subsunción formal* donde el proceso de trabajo se convierte en el instrumento del proceso de valorización (plusvalía). Puesto que los cambios no afectan inicialmente al conjunto de procedimientos técnicos del proceso de trabajo y de producción, *la plusvalía será absoluta*. La subordinación formal es posible a partir de la existencia de un volumen de medios de producción avanzados y de un alto número de obreros que están bajo las órdenes de un mismo empresario (Soria, 2010).

En “*El Capital*” Marx llama a la primera fase del desarrollo de las fuerzas productivas, modo de *cooperación simple* en donde un número mayor de operarios trabajan juntos en un mismo tiempo y espacio para producir mercancías idénticas, bajo las órdenes de un capitalista. Aquí se hace hincapié en la fuerza socialmente productiva que surge al agrupar a hombres para que trabajen y cooperan entre sí. El capitalista obtiene la plusvalía en forma directa de la cooperación (Isorni, 2011).

El desarrollo histórico del modo de producción capitalista va entonces desde la cooperación simple hasta las formas más automatizadas de los procesos de trabajo que tienen por objetivo la valoración del capital y por tanto ya no busca la satisfacción de las necesidades del hombre, sino la producción de mercancías para la obtención de ganancias. Este objetivo primordial de valorar el capital, ha impulsado el desarrollo científico y tecnológico del cual se han nutrido las diferentes formas de organizar el proceso productivo (Martínez, S. 2009).

A través de la teoría de la plusvalía Marx pone al descubierto el mecanismo de la explotación que supone la división de la sociedad en clases. Es decir, que pone a los empresarios poseedores de los medios de producción en contraposición con los obreros en términos de una relación de poder (Isorni, 2011).

La característica esencial del proceso de producción capitalista es que al mismo tiempo que es un proceso de producción de bienes (valores de uso) es un productor de valor (plusvalía). Esto significa que, si bien el proceso laboral es visto como un proceso técnico, en esencia es social y económico. Cabe mencionar que el proceso de producción no está aislado del consumo, sino ambos constituyen una unidad, son dos momentos del mismo proceso (Noriega, 1993).

La definición al trabajo no puede darse desde un único punto de vista universal o ser determinada por el tipo de actividad o de objeto, como se ha visto anteriormente; sino que debe construirse desde un carácter histórico con relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Tal como puntualiza De la Garza (2006) la producción es reproducción social en la cual se contempla también el trabajo doméstico para

satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños, es trabajo que no adquiere un carácter mercantil y éste a su vez se relaciona con el concepto de doble jornada laboral aún, cuando las corrientes económicas se nieguen a reconocerlo.

Desde que el trabajador se constituyó en obrero colectivo, con el surgimiento de la manufactura, se da la separación entre el pensar y el ejecutar. El obrero perdió el control sobre el producto final de su trabajo y sobre la forma en que se lleva a cabo. No tiene posibilidad de planear sus actividades, de regular los ritmos, de decidir sobre el proceso, de incorporar su creatividad, ni conocimientos a su tarea. En síntesis, los conocimientos y habilidades que a lo largo de la historia han desarrollado los trabajadores, han sufrido una transformación progresiva, dejaron de ser sujetos que portaban conocimiento para convertirse en parte de la misma producción a manera de un objeto más, donde lo único que les pertenece es su propia fuerza de trabajo (Martínez, S. 2009).

Marx denomina *Subsunción real* a este hecho y significa que todo proceso se dirige fundamentalmente a la consolidación de la fuerza de trabajo como mercancía y por tanto a la producción de plusvalor. Es necesario que lo producido se adquiera y consuma así se completa el ciclo reproductivo. Cada fase depende de la otra y sin esta interacción es imposible la existencia humana.

El modo capitalista de producción ha establecido dos objetivos centrales para maximizar la plusvalía de su producción: el primero, es controlar el proceso de trabajo para convertir la fuerza laboral en producto o trabajo materializado como valor; lo que se logra a través de formas cada vez más avanzadas de división del trabajo pero también incorpora nueva tecnología la cual se apropia del saber hacer del obrero, además de imponerle ritmos de trabajo, le niega la posibilidad de desarrollar conocimiento o tener iniciativa sobre sus tareas así pierde el control de la producción y genera en él un sentimiento de anulación o ensimismamiento indiferente. El segundo objetivo es incrementar la productividad del trabajo lo cual se logra mediante el desarrollo de medios de trabajo cada vez más especializados (Laurell, 1983).

Es así como la tecnología confiere cada vez mayor control sobre cada momento del proceso y sobre quiénes lo ejecutan, al tiempo que supone la pérdida de la “autonomía relativa” del trabajador.

La generación de *la plusvalía relativa* es resultado del desarrollo de las fuerzas productivas al subsumirse materialmente al proceso de valorización ya que es una herramienta clave para conseguir imponer vigilancia, disciplina y neutralizar al mismo tiempo el control de los trabajadores sobre el proceso productivo (Soria, 2010).

El capital “Revoluciona radicalmente los procesos técnicos del trabajo y los agrupamientos sociales”. Esto supone que la subsunción expresa el proceso global que no se reduce a incorporar trabajo, ciencia, o tecnología sino muchas otras dimensiones culturales, políticas, entre otras, éstas van asentando condiciones para la reproducción de la sociedad, además dan cuenta del despliegue de relaciones de poder que se dirigen a producir un orden social y productivo. Es decir, el total del trabajo de la sociedad se subordina a la dominación del dinero. (Soria, 2010).

La subsunción real se convierte en una forma de producción que ha evolucionado constantemente pasando por la manufactura, el maquinismo el Taylorismo-Fordismo, las propuestas de las relaciones humanas de Elton Mayo, la automatización, la robotización y las nuevas formas de producción modernas (Laurell, 1983). Es una nueva fase en el modo de producción no sólo tecnológica, sino también en cuanto a la naturaleza y condiciones reales de trabajo; incluidas las relaciones entre empresarios y obreros. Finalmente, el proceso de producción se ha constituido en un complejo fenómeno histórico de *alienación* que explica muchos de los trastornos mentales presentes en los trabajadores, la explicación de la teoría de la alienación abarca prácticamente todos los ámbitos sociales (Martínez, S. 2009). De ahí la importancia de abordar la alienación como parte del proceso salud-trabajo-enfermedad que afecta a los trabajadores.

1.4 La alienación

“El socialismo económico sin la moral socialista no me interesa,
luchamos contra la miseria, pero al mismo tiempo luchamos contra la alienación”
Ernesto “El Che” Guevara.

La alienación ha sido caracterizada por Adam Schaff (1979) en dos niveles: como alienación *objetiva* y *subjetiva*. La alienación objetiva hace alusión al proceso y al producto del trabajo. Con respecto al producto del trabajo se entiende alienado cuando quien posee los medios de producción se apropia del producto de trabajo y éste adquiere un poder independiente de aquella persona que lo produce. Con relación al proceso de trabajo el empleado se asume a sí mismo como un implemento más de la maquinaria dado que se reconoce como parte del proceso sobre todo por la división extrema del mismo. La alienación subjetiva hace referencia a la alienación del hombre con respecto de los otros hombres y de sí mismo (Martínez, S. 2009).

Una de las equivocaciones más comunes es cuando nos referimos a la alienación subjetiva como independiente, cuando en realidad está asentada sobre la alienación objetiva. Ambas son importantes porque de ella se pueden engendrar las enfermedades profesionales y los trastornos mentales además de propiciar accidentes laborales. La alienación es una condición que puede estar precedida o asociada a una enorme variedad de alteraciones orgánicas y psíquicas (Gómez, 2004).

Dwight explica la alienación como un síndrome. Él hace referencia al concepto de síndrome de alienación de Davis, quien considera es la aparición conjunta de una serie de factores ligados entre sí, retoma la palabra síndrome de la medicina para designar factores que aparecen a un mismo tiempo y son característicos de un cuadro patológico pero las causas no tienen un nexo. Dwight opina que puede definirse como síndrome compuesto de las siguientes inclinaciones personales ligadas entre sí: egocentrismo, pesimismo, ansiedad y rencor. Es considerado a nivel psicológico y como una característica de la personalidad (Schaff, 1979, 212-213).

Seeman (1983) por su parte, enumera cinco significados de alienación: *Powerlessness* (ausencia de control o impotencia sobre el desempeño de su trabajo, sumisión, no tomar decisiones y carece de poder en la producción.) *Meanningleessness* (falta de significados sobre la producción.) *Normlessness* (ausencia de normas) *Isolation* (es el grado de extrañamiento del individuo frente a la sociedad y su cultura) y *Self-estrangement* (donde el ser humano experimenta a su propia persona como un extraño, enajenado de sí mismo donde no se siente realizado con su desempeño.) (Zoghbi, 2010).

Se puede considerar la alienación principalmente en dos partes *la alienación del hombre respecto a la sociedad* que puede ser abordada desde *la alienación económica* y la segunda como *la alienación con respecto a si mismo*.

1.4.1 Alienación económica

El hombre es realmente un ser productivo y el trabajo no es otra cosa que la transformación de la naturaleza para satisfacción de sus necesidades, pero en este proceso se transforma a él mismo. Se considera que busca el bienestar que proviene del resultado de su trabajo, pero el problema es que el hombre no puede realizarse en sus actividades, por el contrario, vive el trabajo como un lugar de sufrimiento a causa de inconformarse al verse obligado a limitar sus facultades corporales e intelectuales.

Marx (1844) cree que la razón de esta esencial insatisfacción se centra en las sociedades de explotación el sujeto vive el trabajo como algo que propiamente no le pertenece, en estas colectividades el trabajo no expresa las facultades humanas y tanto el trabajo como los productos que obtienen serán algo ajeno al trabajador a su productividad, voluntad y a sus proyectos.

Marx en los manuscritos económico-filosóficos de 1844 analiza la enajenación desde dos aspectos diferentes: *el producto del trabajo* (la mercancía) que es el sustrato de la economía con todo lo que deriva y *el proceso de trabajo* que conduce a la alienación de sí mismo.

Cuando la economía da cuenta de que el trabajo es la esencia de la propiedad privada, éste se consideró el motor que da origen de la riqueza, pero sobre la esencia de la división del trabajo. La alienación económica es la base para otras formas de alienación (Schaff, 1979).

Para Sandoval et. al (2016), La alienación se constituye en dos grandes dimensiones: la *objetual* que explica como los objetos controlan a la humanidad; pero debe entenderse objetos en su sentido más amplio los cuales engloba cosas, instituciones o sistemas de ideas sin importar si nos damos cuenta o no⁶. La segunda dimensión es la *subjetual* consiste en como los seres humanos, en consecuencia, mostramos actitudes y/o comportamientos de rechazo y/o indiferencia, ya sea ante otras personas, los objetos producto del trabajo, instituciones, ideologías, religiones, organizaciones. Es decir, se enajena el propio yo, ante el mundo culturalmente construido, se enajenan los sentimientos, las vivencias y actitudes del ser humano

1.4.2 La alienación del propio yo, la propia vida y la propia actividad.

La alienación frente al propio yo se refiere a experimentar la propia personalidad como algo ajeno, algo con lo cual la persona no se identifica, primero en el sentido de la pérdida de la identidad en relación con la propia persona, puede manifestarse de forma extrema en los trastornos mentales crónicos o graves donde la persona sufre una disyunción de la conciencia. En segundo lugar, en la confrontación con aquello que quisiera ser o cómo lo perciben los demás y en tercer lugar el ser humano se experimenta a sí mismo, sus atributos, capacidades y actos como algo extraño a manera de cosa-mercancía. Finalmente, el trabajador se transforma en parte de la circulación de la mercancía.

Fromm (1955). eleva la alienación a uno de los problemas centrales de la civilización moderna; en el cual el hombre se somete a un sistema autoritario y adopta una posición conformista originando en la persona sentimientos de impotencia e insignificancia, de ahí que la identidad se haga tan vacilante⁷ decía que el peligro del futuro sería convertirse en

⁶ La alienación económica se considera parte de la primera dimensión de la alienación la objetual.

⁷ Pierde autoestima y seguridad personal.

autómatas, después sus relaciones interpersonales se tornan superficiales y como consecuencia el hombre se considera a él y otros como mercancía.

El hombre en general pierde el sentimiento de identidad y asume a su propio ser como un objeto de observación y juicio que existe exteriormente a su propia conciencia. En la persona desaparece la voluntad, se despersonaliza en el sentido de que pierde la sensación de la realidad del mundo. La alienación de sí mismo existe entre lo normal y lo anómalo cuando el hombre cobra conciencia de cómo son las cosas en el mundo, no se atreve a creer en él, le parece demasiado osado ser él mismo, encuentra más fácil y más seguro ser como los otros; entonces se adapta al mundo para no ser visto o cuestionado (Shaff, 1979).

La alienación de sí mismo consiste en la negación del propio yo en favor del “*yo ideal*”, donde el enfermo huye de su propio yo en un mundo de fantasía y de apariencias donde se esfuerza en imitar en todo a su modelo idealizado.

La enajenación del hombre frente a su propia vida se da cuando no posee ya el sentimiento de que su vida tenga sentido. Es decir, cuando no sabe para qué ha de seguir viviendo, ya que no ve razón alguna para hacerlo. Tal es el sentimiento de vacío que el hombre no ve objeto en su actividad vital.

Víctor Frankl (1991) plantea la teoría del vacío existencial,⁸ él menciona que la pérdida del sentido de la vida conduce a una variedad de fenómenos psíquicos o patológicos. Para contrarrestar esta enfermedad lo primordial es ayudar al paciente a encontrar sentido a su vida.

La alienación de la propia actividad, sí por actividad humana comprendemos todas las acciones del hombre que se refieren a la transformación de la naturaleza o a la creación de algo nuevo; estamos distinguiendo entre la actividad creadora y el trabajo como dos especies de actividades diferentes en el proceso de trabajo, el hombre se enajena de sus propias facultades creadoras, no vive su actividad como algo que le pertenezca o que forme parte de

⁸ Que da fundamento a la logoterapia.

sus proyectos sino como algo exterior y forzado. Dicho de otro modo, sí trabaja lo hace por dinero, no porque desea realizar la actividad o se sienta identificado con ella. (Schaff, 1979).

Las limitaciones de los fundamentos teórico-metodológicos tradicionales se han confrontado con conceptos y metodologías más integrales; ello ha dado paso al desarrollo de nuevos enfoques que abordan la problemática de la salud-enfermedad para comprender la complejidad del fenómeno y superar una visión unicausal. Estos buscan explicar la relación entre los procesos de vida y trabajo de la sociedad con la salud de los individuos y de los grupos que la conforman. (Castellanos, 1990). Por este motivo en el siguiente apartado se analizan las diversas concepciones de salud-enfermedad teniendo en cuenta el contexto histórico social que les da contenido y significado.

1.5 El significado de salud - enfermedad

En 1948 la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no como la ausencia de enfermedad o molestias (OMS, 2015). Aún cuando a partir de esta época la salud comenzó a entenderse como una unidad donde lo biológico, lo emocional y lo cultural convergen, no deja de ser una definición utópica, ya que este supuesto estado de plenitud es prácticamente imposible dado que el estado de salud no puede ser algo absoluto o permanente sino más bien se comporta de forma variable.

Para García (2003) no existe un límite definido entre salud y enfermedad ni se han establecido criterios fijos pues ello implica la consideración de tres componentes: el primero lo denomina *subjetivo* pues se basa en la creencia y percepción que cada persona tiene del bienestar. El segundo lo nombra *objetivo* pues este se refiere a la funcionalidad orgánica, y el tercero lo llama *adaptativo*, pues este hace referencia a la forma en que se integran los tres elementos (biológico, emocional y cultural).

La principal dificultad al abordar la ambigüedad entre la forma en que se abordan y estudian tanto la salud como la enfermedad, es la forma en que se conceptualizan ambos términos y por supuesto la relación que existe entre ellos. La discusión data aproximadamente

desde el siglo XVII con los modelos organicista y la mecanicista⁹. A partir de entonces, el progreso de las ciencias ha tenido una influencia importante en su estudio e interpretación.

Durante la revolución industrial, la situación de los trabajadores en Europa era cada vez más precaria, las condiciones de vida y trabajo se hacían cada vez más inciertas, originando bajos niveles de salud y muerte prematura. En el campo médico hubo contribuciones donde se destacaban el desgaste de la vida humana generada por las extenuantes jornadas laborales y otras condiciones de explotación. Entre ellos están los estudios de Federico Engels de 1884 que repercutieron en el parlamento inglés dando pauta a la promulgación de la *ley de los pobres*; como reacción representantes médicos y políticos de la época solicitaron que la salud fuera una preocupación de la sociedad (Romero, 1992).

La salud fue vista como una estrategia que incluía no solamente la higiene social y ambiental sino la promoción e implementación de reformas sociales que florecieron con la seguridad industrial y la atención médica; especialmente entre las clases sociales menos favorecidas. La etiología de las enfermedades después de los descubrimientos de Pasteur en 1881 y Koch en 1882 involucró además de la prevención factores asociados tales como la nutrición, las condiciones de trabajo y la educación.

La práctica médica comienza entonces a preocuparse especialmente del estudio de la patología infecciosa y asume la enfermedad como un hecho biológico natural. Este enfoque *unicausal* enmarca el concepto tradicional de la medicina dándole un carácter exclusivamente biológico (Romero, 1992).

En 1912 Casimir Funk en EEUU propuso la teoría de la enfermedad no infecciosa que resulta útil para el estudio de enfermedades crónicas y de la nutrición, él le llamó *historia natural de la enfermedad y de la causalidad múltiple* en ella se dice que el ser humano puede ser afectado por agentes patógenos, factores físicos, características propias del hombre y por factores del entorno social (Romero, 1992).

⁹ Modelos teóricos del desarrollo humano.

Ambos modelos el unicausal y multicausal manejan una concepción biológica e individual. El criterio de estos modelos se basa en parámetros estadísticos que asocian factores de riesgo. Es decir, un elemento causal y un efecto desencadenante. Sin embargo, este modelo desconoce los determinantes de carácter social, así como la ausencia de un análisis de carácter clasista del proceso salud-enfermedad (Martínez, S. 2009).

Dentro de la corriente norteamericana de la epidemiología social, Cassel (1964), plantea la necesidad de unir esfuerzos en el área social y las ciencias de la salud para desarrollar un concepto más amplio que haga referencia a los procesos sociales y culturales que impactan la salud e indagar su asociación a un conjunto de patologías. Así se proyecta la necesidad de un esquema de investigación multicausal. Tal propuesta surge dentro de las condiciones que se dan alrededor del trabajo: pobreza, desnutrición, excesiva actividad física y falta de apoyo de compañeros las cuales son características comunes de las sociedades modernas, pero dentro de esta corriente no llega a desarrollarse plenamente una formulación teórica de lo social (Laurell, 1982).

Fue entonces cuando el concepto de proceso salud-enfermedad se enriqueció con los términos *desgaste-reproducción*. Este enfoque consiste en poner el problema del estrés laboral y la salud dentro del marco de la sociedad. Así la categoría que ofrece mejores posibilidades para explorar sus determinantes se encuentra dentro del proceso de trabajo. Como este concepto se ha definido de forma diferente en cada sociedad y en cada época; nos permite hacer una comparación entre culturas y prestar atención a la *sociología de la enfermedad*, la cual no se reduce exclusivamente al estudio de la enfermedad del individuo o bien de forma aislada (Romero, 1992).

A inicios de la década de los setenta la *corriente socio-médica* se aboca a demostrar que la salud-enfermedad se encuentra histórica y socialmente determinadas por las diferentes formas de enfermar y morir de los colectivos humanos, la cual se explica en función de la manera en cómo se insertan en el proceso de producción (Laurell, 1982).

Algunos de los principales promotores pertenecientes a grupos latinoamericanos que intentan definir el proceso salud-enfermedad fueron Juan César García, Jaime Breilh, Cristina Laurell, Sergio Arouca y Ecio Cordeiro. Ellos fueron conformando un enfoque teórico dialéctico que ve la salud y la enfermedad como un proceso y al hombre como un todo integral. En el desarrollo de la relación trabajo-salud se introduce la categoría *formas productivas* para explicar dicho proceso ligado a la historia de las formaciones sociales (Romero, 1992).

En términos muy generales el proceso de salud-enfermedad está determinado por el modo en cómo el hombre se apropia de la naturaleza en un momento dado; apropiación que se realiza por medio del proceso de trabajo el cual se basa en el desarrollo de las relaciones sociales de producción. Por eso la epidemiología está ligada a la suerte de las clases sociales trabajadoras. Si ellas pueden avanzar en su proyecto histórico, se abrirá un espacio para una nueva opción de interpretar el proceso de salud-enfermedad colectiva, (Laurell, 1982).

Laurell (1982) define el proceso salud-enfermedad de la siguiente manera: ni la salud ni la enfermedad son fenómenos estáticos; constituyen una unidad dialéctica, ya que son dos momentos del mismo fenómeno y entre ellas se establece una relación de constante cambio, tiene una evidente dimensión biológica, pero al mismo tiempo tiene otra de carácter ideológico. Es decir, la mera presencia de un fenómeno biológico no es suficiente para que se reconozca la existencia de la enfermedad es necesario que un médico calificado realice una interpretación, quien aporta conocimientos objetivos y exactos, pero además su opinión está influenciada por valores socialmente determinados. Por lo cual, se desprende la necesidad de ubicar la relación que guardan entre sí. Esta relación entre lo biológico y lo ideológico se ve mediada además por la percepción que los trabajadores tienen respecto de este proceso. A nivel mundial, la particularidad con la que cada persona comprende la presencia de la enfermedad no significa que quien adolece de la misma se siente enfermo ya que la percepción cambia en cada persona.

Noriega retomando de Martínez, S. (2009) expone que el proceso salud-enfermedad se entiende como resultado de ciertas características que posee cada grupo en una sociedad específica, como elementos que en su conjunto expresan las condiciones en las que viven, trabajan y conviven los grupos humanos. A este resultado se le llama *perfil de salud-enfermedad* y cuando se expresa solamente en condiciones de enfermedad y muerte lo llamamos *perfil patológico* (Martínez, S. 2009, 125).

La salud-enfermedad es un concepto complejo y multidimensional en el que el ser humano está simultáneamente articulado con la estructura mental y el tejido social. Al considerarlo como un proceso, se piensa en la dimensión histórica, no actúan individuos aislados sino grupos sociales en los cuales se expresa la enfermedad de la salud tanto individual como colectivamente (Romero, 1992).

Sousa (2014) plantea que un modelo dirigido hacia la promoción de la salud es suponer que el proceso salud-enfermedad es resultante de determinantes sociales, económicos, culturales, étnicos/raciales, psíquicos y comportamentales, los que pueden contribuir en la aparición de las enfermedades que constituyen factores de riesgo para la población, configurando sus índices de calidad de vida. De esta forma, promover la salud requiere articulación entre los diversos sectores de la comunidad además del sistema de salud, que garanticen condiciones a los usuarios para empoderarse sobre el control de lo que enferma a las personas que integran una comunidad. Es decir, se requiere la administración de conocimientos, técnicas, recursos físicos, financieros y un equipo de personas que conjuntes sus saberes para dirigir acciones encaminadas a enfrentar los determinantes de la salud-y enfermedad.

Desde 1982 el Área de Investigación del Estado y Servicios de Salud (AESS) ha realizado diversas investigaciones en América Latina incluido México, desde el enfoque de la determinación colectiva del proceso salud-enfermedad y las inquietudes económico-

sociales¹⁰ donde surgen algunas líneas de investigación¹¹ que tienen en común el interés por estudiar y documentar desde una amplia diversidad de perspectivas el vasto panorama de la salud, el cómo se va transformando al mismo tiempo que la sociedad cambia y da lugar al surgimiento de nuevos procesos que afectan tanto a individuos como a sociedades enteras en términos de bienestar, derechos y calidad en la atención médica que reciben (Lara, Eibenschutz, Tamez y Ehrenfeld, 2013).

En términos expresados por Gómez (2004) el estudio de la salud-enfermedad no debe reducirse a una cuestión exclusivamente médica, sino que debe contribuir a la integridad vital de las personas, donde la salud tan sólo es una parte de su condición de vida, pues para el autor la integridad mental y la convivencia son dos elementos primordiales que conforman la integridad vital del ser humano, entendida ésta como el bienestar general de una persona. Gómez (2004) concuerda con la postura de López Acuña cuando afirma que el proceso salud-enfermedad es reflejo del grado de desarrollo, de su estructura de clases y de las condiciones generales de vida que tiene su población.

Finalmente, retomando a Noriega y Villegas (1989) ellos consideran que es primordial obtener un mayor control sobre los procesos vitales que conforman el perfil salud - enfermedad tales como el trabajo, el tipo de consumo, las formas de organización social, la cultura, los espacios de recreación y todos aquellos aspectos que integran la forma en que una sociedad se reproduce; no con el fin de erradicar enfermedades pues siempre estarán presentes o con la intención de aumentar la expectativa de vida, sino para tener la libertad de decidir de qué enfermar y de qué morir.

¹⁰ La AEES reconoce los principales agentes de investigación 1) las políticas públicas como el quehacer del Estado y las prácticas de salud incluyendo la formación del personal de la salud, así como los responsables de la reproducción o transformadores de dichas prácticas y 2) la distribución de los determinantes de la salud y enfermedad.

¹¹ 1) Estado y políticas de salud, 2) modelos y servicios de atención a la salud, 3) salud y territorio, 4) salud mental y adicciones y 5) trabajo y salud.

1.6 El papel del sector servicios

Como se ha mencionado cualquier proceso laboral del sector industrial se compone de cuatro elementos que son los objetos, medios de trabajo, la actividad del trabajador, la organización y división interna del trabajo. Sin embargo, en el sector terciario de la economía se engloban las actividades relacionadas con los servicios no materiales, productores de bienes como: el turismo, hotelería, ocio, cultura, espectáculos, transporte, educación y los denominados servicios públicos. En este sector el objeto de trabajo es un sujeto, así la dificultad radica en que no puede ser transformado como sucede en el sector industrial (Noriega, 1993).

La producción inmaterial y la generación de objetos puramente simbólicos¹² caracterizan y enriquecen los anteriores conceptos y procesos de trabajo. De la Garza en 2011 define la producción inmaterial como:

Aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las bases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esta compresión del proceso económico pone en relación directa el acto mismo de la producción y al productor con el consumidor-cliente (De la Garza, 2011, p. 113).

En el caso concreto de los servicios educativos, la producción inmaterial (como impartir clases) del proceso de trabajo implica la participación directa del consumidor (en este caso los alumnos) en al menos una parte de la misma. Al incorporar los servicios a los procesos productivos implica definir a los actores; en el sector terciario de la economía siguen presentes los trabajadores asalariados y los empleadores pero existe un tercer actor que es el consumidor y se considera que entra de manera directa porque el producto (educación) no se puede generar sin su presencia, porque estos servicios no se pueden almacenar, tiene que consumirse en el mismo momento en el que se elabora, lo cual complica el control sobre el proceso de producción (De la Garza, 2010).

¹² Se entiende como objeto simbólico a la producción intelectual, es decir, es aquella que existe sin ser palpable; se le puede considerar como objeto de trabajo o una actividad antes de que esta se materialice en forma de libro o cualquier otro producto que sea palpable.

De la Garza explica que:

Cada vez más productos no provienen de la naturaleza, sino que son productos puramente simbólicos y aunque se plasmen de manera material, (investigaciones, libros, etcétera.) Es poco relevante frente al aspecto simbólico del producto. Por ejemplo, la creación de un conocimiento que puede materializarse en un programa de cómputo (software) su valor e importancia radica en el contenido independientemente del soporte material que sirve para su transmisión (De la Garza, 2010, p. 15).

El concepto de trabajo intelectual resulta abstracto ya que puede implicar conocimiento, pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento cotidianas o científicas, que pueden ser plasmados en discursos (De la Garza, 2010, p. 16).

La actividad laboral implica necesariamente establecer relaciones sociales entre los trabajadores, patrones, clientes, usuarios o miembros de una familia. Pero con el trabajo simbólico y el desarrollo de nuevas tecnologías hoy en día no es una condición necesaria para llevar a cabo los procesos productivos actuales ya que es posible recibir un curso vía internet o interactuar con grabaciones realizar, juntas de trabajo a distancia por medio de dispositivos electrónicos, por lo que sentirse parte de una comunidad de trabajo no depende del cara a cara, esta manera de interactuar nos lleva a reemplazar nuestros conceptos de identidad y tal vez de otros muchos más (De la Garza, 2010).

La necesidad de precisar los conceptos que se han abordado en este capítulo resultan cruciales, pues de la forma en que se definan dependerá la forma en que estos sean abordados en el análisis teórico, señalarán el camino de la metodología, el diseño de instrumentos que se emplearan para su estudio formal e impactarán de igual forma en las acciones a tomar para la elaboración de programas de prevención y finalmente en las recomendaciones al interior de los grupos de trabajo de cualquier sector de la economía.

Comparto la idea de que el trabajo es la actividad que ocupa la mayor parte de la existencia humana, que permite a los seres humanos transformar la naturaleza y así mismo el trabajo ha evolucionado de la mano con el hombre y la mujer trabajadora. Éste permitió construir una convivencia en grupo y evitar así el aislamiento de sus miembros para generar al mismo tiempo identidad, seguridad, crecimiento y metas compartidas. (Sandoval, et. al, 2016). Pero este concepto es resultado de la transformación a lo largo del tiempo pues cada concepto que se acuña responde necesariamente a un momento histórico determinado.

Capítulo 2

2. Marco Contextual

En este apartado se enmarcan las condiciones y características del trabajo que experimentan los profesores universitarios, para ello es importante conocer los antecedentes socioeconómicos que resultaron en las presentes políticas que rigen la educación y a su vez dieron paso al programa de estímulos con el que actualmente son evaluados los profesionales de la educación superior. Para finalizar con la identificación de las correspondientes exigencias y riesgos laborales que su labor conlleva.

Con el supuesto interés de lograr equilibrios en el control del aumento generalizado y sostenido de los bienes y servicios en el país¹³ además de evitar que en el presupuesto del sector público los gastos superaran a los ingresos¹⁴ se flexibilizó el sistema económico. Por este motivo se implementaron medidas de reajuste lo que permitió reducir las restricciones legales en materia de transportes, telecomunicaciones y contratación laboral entre otros. Estas acciones dieron pauta a la libre competencia desmedida; aparentemente para alcanzar una mayor eficiencia en el funcionamiento económico del país. Esto consistió en privatizar empresas y servicios públicos a fin de regular la actividad de mercado,¹⁵ pero en realidad se instalaron modelos neoliberales que dieron guía a las políticas de los Estados.

Después, las reformas estructurales se dirigieron al mercado de trabajo para flexibilizar las leyes labores y lograr así la privatización parcial o total de la seguridad social y finalmente apareció junto con ello el tema de las nuevas formas de organización del trabajo.

¹³ La inflación.

¹⁴ Déficit fiscal.

¹⁵ La desregularización económica elimina las trabas para la competencia y como tal, es una condición necesaria que el proceso de privatización aumentó la competitividad, lo cual puede dar como resultado reducir costos y aumentar la productividad en algunos sectores o bien la pérdida de fuentes de empleos en el país de origen debido al ingreso de empresas extranjeras.

El discurso empresarial se transformó en los noventa hacia una ideología donde imperaba la necesidad del trabajo en equipo y una mayor participación de los trabajadores¹⁶ surgen así las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT). En general, demostraron que los empresarios estaban dispuestos a ampliar el margen de decisión de los trabajadores en el puesto, pero no en las decisiones estratégicas de la empresa.

Los empresarios dejaron de lado las negociaciones colectivas para ser arreglos directos con los trabajadores como si fueran aspectos administrativos y no de relaciones laborales, dejando fuera a los sindicatos de las decisiones sobre los procesos productivos. Así, la flexibilidad de las leyes favoreció la pérdida de derechos laborales, la inestabilidad en el empleo, la sobre explotación y el pago a destajo a través de bonos y estímulos. Esta práctica se extendió a casi toda América Latina donde el trabajo quedó subordinado al éxito de la empresa (De la Garza, 2006).

En México la precarización del mercado de trabajo es la principal característica actual de las condiciones laborales debido a las nuevas reformas de 2012 que ponen fin a la seguridad del empleo por la subcontratación a través de *outsourcings*; la pérdida de prestaciones, el debilitamiento de sindicatos, el uso de contratos a prueba, el menoscabo de los derechos laborales, los bajos ingresos y el desempleo significando un retroceso de las condiciones del trabajo y por ende un empeoramiento de las condiciones de salud para los mexicanos.

2.1 El impacto de las políticas internacionales sobre la educación superior

La globalización es en esencia, un nuevo orden económico que está reorganizando la economía, el conocimiento, la información y la comunicación mundial. De esta forma, los

¹⁶ Círculos de calidad, células de producción, justo a tiempo, control estadístico del proceso, control total de la calidad, la reingeniería y sobre todo la identidad como factor de competitividad. Es decir, en un modelo Toyotista el cual es un sistema de organización del trabajo para producir a bajo costo, pequeñas cantidades de productos variados, se trabaja en equipos (producción flexible), el control de calidad y la mejora continua está presente en todos los procesos de producción, se caracteriza por tener poco personal y la producción se automatiza dando paso a la robótica desplazando la capacidad muscular e intelectual del trabajador y la política de trabajo de cero papeles, desperdicios, inventario, demora, avería.

bienes y servicios del conocimiento son las mercancías más valiosas y los medios de producción más importantes, por lo que adquiere una gran relevancia la forma en que ha afectado a las instituciones de educación superior (Ordorika, 2006).

El discurso sobre la calidad educativa enunciado por los organismos internacionales en la década de 1990 adquirió importancia como directriz de las políticas de modernización de las instituciones universitarias. En la primera mitad de la década se incorporaron temáticas como la calidad, eficiencia, pertenencia y equidad los cuales se expandieron en los discursos y proyectos de desarrollo de las instituciones de educación superior (Díaz, 2005). El Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 1997, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) adquirieron un papel hegemónico en el diseño de las políticas públicas en el sector de la educación.

Los estados latinoamericanos fueron presionados para reestructurar reformas orientadas a la privatización de las industrias paraestatales y servicios públicos; a la reducción de la inversión pública en sectores estratégicos del desarrollo nacional. A cambio de ello, podrían contratar los programas de asistencia técnica y financiera de organismos y agencias mundiales. Las políticas de modernización de la educación universitaria forman parte de este proyecto. En particular la evaluación y certificación de la calidad (Martínez, G. 2009).

A partir de 1982, con la llegada de la Presidencia la República de Miguel de la Madrid (1982-1988), pero sobre todo con Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) y Ernesto Zedillo (1994-2000), México se sumó a la ola de políticas públicas mundiales enmarcadas en el neoliberalismo económico, consistentes en la reducción del papel del estado, y su orientación hacia las políticas comerciales, laborales y económicas (Garay, 2013).

La OCDE en 1997 recomendó una política nacional de educación superior, que contempla: a) el desarrollo del nivel técnico superior, b) la constitución de equipos académicos como unidades de competencia por recursos, c) la creación de bonos destinados a premiar a los equipos con mayor rendimiento docente, d) la conversión de las instituciones

públicas autónomas a privadas e) el examen único de selección de ingreso y el examen de la calidad profesional de los egresados que realiza el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL).

El BM, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la OCDE han enfatizado la importancia de invertir en la formación del personal académico para que los países puedan beneficiarse de la economía mundial basado en el conocimiento. Sin embargo, las dificultades para financiar la educación media, superior y de posgrado ha sido una preocupación constante.

Los problemas financieros han llevado a los gobiernos de América Latina a racionar los recursos destinados a la educación y diversificar sus fuentes de financiamiento. En este entorno México formuló en el período 2001-2006 el Programa Nacional de Educación (PRONAE). Para ello estableció una serie de programas orientados a distribuir dichos recursos y proveerlos a las instituciones en función de su calidad y desempeño.

Para obtener financiamiento México ha acudido a los organismos internacionales mediante crédito externo; el BM y la OCDE entre otros han financiado programas y proyectos internacionales que han dado como resultado la definición de políticas estratégicas en México y en diversos países. El BM presentó el documento: “Estrategia para el Sector Educativo”. Documento que revisa los cambios y define el impacto que tiene la educación, además de señalar actividades y fijar prioridades como la evaluación de los niveles educativos.

El BID en respuesta a los desafíos que enfrenta América Latina y el Caribe estableció compromisos y objetivos de desarrollo del milenio para la cual elaboró un marco estratégico llamado “Desarrollo Social, Documento de Estrategia”; este documento es una de las siete nuevas estrategias que tienen el objetivo de acelerar el progreso social con especial énfasis en la reducción de la pobreza y la desigualdad de oportunidades en los países, Con este proyecto se condiciona y supervisa la manera en que debe ejercerse el crédito. Ambos documentos el del BM y el BID impulsan políticas dirigidas a la apertura económica-

comercial y subvencionan reformas educativas orientadas a la formación de recursos humanos (RH) para incorporarse eficazmente en el mercado de empleo (Medina, 2006).

En el caso del Gobierno Mexicano con el objetivo de seguir las recomendaciones internacionales sobre la evaluación del sector educativo se establecieron nuevos criterios que obligaban a la rendición de cuentas y a la transparencia en el uso de recursos, quedando sujeto al cumplimiento de las normas y criterios de evaluación periódica estipulada en los diversos programas de incentivos y estímulos extraordinarios para el financiamiento de sus programas y proyectos académicos (Martínez, G. 2009).

En México durante octubre de 2005 el CONACYT solicitó elaborar un proyecto de política de Estado para la Ciencia e Investigación que marcara las directrices para la investigación científica y tecnológica en los próximos sexenios y establecer las condiciones a futuro de la investigación en nuestro país. Dicho proyecto se centra en atender las necesidades del sector productivo-empresarial y deja de lado los problemas sociales a los que se hace alusión, como la pobreza, inequidad, promoción del empleo bien remunerado que sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, salud, educación, vivienda, entre otras. (Jiménez, 2011).

Con el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se dio inicio a una tendencia que vincula las instituciones de educación superior con el sector industrial a través de investigaciones y de la formación de profesionistas con habilidades o conocimientos adaptados a las necesidades de la demanda laboral, es decir, a la industria de cada región del país. El estudio realizado por Valle (1991) han tenido el objetivo de definir qué tipo de egresado se adapta mejor a las necesidades de la producción regional en términos de carrera y perfil de formación. Tal fue el caso de la investigación que realizó en la Institución de Educación Superior del Municipio Industrial de Ecatepec en el Estado de México¹⁷ en donde se abrieron carreras estrechamente ligadas a la producción fabril dentro de su plan de estudios se imparten las asignaturas de:

¹⁷ Por la Coordinación de Proyectos de Educación Superior, Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social del Gobierno del Estado de México.

ingeniería en sistemas computacionales, industrial, en gestión empresarial, química, mecánica, electrónica, bioquímica, mecatrónica, licenciatura en informática y contaduría (TESE, 2015).

Por otro lado, Martínez, Méndez y Murata en 2011 plantean este fenómeno de la siguiente forma:

En el sector de los servicios, particularmente las instituciones de educación superior, han venido adecuándose a los nuevos requerimientos que las sociedades globalizadas plantean. Uno de estos es el incremento de la productividad, bajo la lógica de hacer más con menos recursos (...) lo cual guarda una estrecha relación con las políticas educativas impulsadas por el Estado Mexicano (...) que ha asignado recursos diferenciales a las instituciones de educación superior tomando en consideración una serie de parámetros a cubrir para hacerse acreedores de los mismos. Este conjunto de tareas sin lugar a dudas implica para los académicos una serie de requerimientos que, además, tienen que ser satisfechos para el adecuado desempeño del trabajo. De ahí la necesidad de actualización permanente de los docentes en sus diversos campos de trabajo mediante especialidades, maestrías y doctorados (...) la participación en este programa implica la asunción de múltiples tareas que ha venido socavando el tiempo de reposo, la convivencia familiar y por tanto la salud. (Martínez, Méndez y Murata, 2011, p. 58).

En la primera mitad de la década de los noventas a partir de las aportaciones de los organismos internacionales se generan en el Gobierno Federal una serie de programas institucionales que marcan el rumbo de las universidades públicas del país y se da un especial interés en el cambio y la mejora institucional, surgiendo así diferentes tipos de evaluación: autoevaluación institucional, evaluación de programas educativos y la individual. Esta última se refiere a la evaluación del personal académico, uno de los rasgos sobresalientes fue el de recompensar la calidad, la dedicación y la mejora en el desempeño del personal académico. En este contexto surge en la UNAM el sistema de rendimiento académico incentivable en 1990, bajo el Programa de Estímulos para el Rendimiento Académico (PREPRAC), pero la

mayoría del profesorado optó por no inscribirse por considerar que tenía requerimientos no acordes al estilo de trabajo académico. Pero en 1995 ante la escases de recursos económicos se retomaron los programas de estímulos y se aprobó una tabla de para que con ella se evaluaran el trabajo de los docentes aspirantes al nuevo Programa de Estímulos PRIDE, con tres criterios de análisis 1) pertinencia¹⁸, 2) calidad¹⁹ y 3) trascendencia²⁰.

2.2 Programa de Estímulos PRIDE

En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), como en la mayoría de las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas en nuestro país, se implementó un esquema de reconocimiento y estímulos económicos asociados al desempeño y calidad de la actividad académica como parte de las políticas educativas impulsadas por las estrategias internacionales que colocaban a la educación en el marco de los sistemas de productividad, de manera que quien más produzca podrá obtener mayor ingreso pero, sin incorporar estas mejoras al salario base (Solís, 2014).

Este programa, estableció un esquema de diferenciación salarial, los montos a distribuir fueron definidos por el Gobierno Federal, pero los criterios de asignación estuvieron determinados por las propias instituciones universitarias. Así, se puso en marcha en la UNAM el Programa de Primas al Desempeño Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), con el objetivo de reconocer y de estimular la labor de los académicos que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente. Esta prima, se considera equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la prima de antigüedad académica y puede ser otorgada en alguno de los siguientes niveles: A, B, C o D.

¹⁸ Se refiere a la normatividad educativa.

¹⁹ Hace mención a la promoción de aprendizajes, el dominio de los contenidos y habilidades docentes.

²⁰ Hace referencia a la investigación.

En la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES-Z), se han creado comisiones evaluadoras las cuales están integradas por personal académico de cada carrera que evalúan a sus pares y de otras dependencias de la misma UNAM. Quienes representan al profesorado ante el consejo técnico, los profesores eligen a dos de sus integrantes, una tercera persona es asignada por el director del plantel y se suman dos personas más propuestas por el Consejo Académico del Área de Ciencias Sociales los cuales son personal académico externo a la FES-Z. Las comisiones se renuevan cada dos años y sus integrantes pueden ser reelegidos solamente por un período adicional. (Guevara, García y Mendoza, 2014).

Para realizar sus tareas las comisiones evaluadoras cuentan con un *formato guía* de valuación aprobado por el Consejo Técnico que establece los criterios para asignar el puntaje a cada actividad realizada en el periodo a evaluar y obtener así una calificación final que servirá para asignar el nivel correspondiente a cada postulante. En teoría, cada persona puede conocer el nivel del PRIDE que le será asignado al efectuar la sumatoria de los puntos que le corresponden a cada una de las actividades que ha realizado y compararla con el puntaje exigido para el profesorado de cada categoría. Sin embargo, el reconocimiento de una evaluación favorecedora depende mucho de sus relaciones personales con la élite académica o por los intereses académicos. Es decir, se da preferencia a las personas que comparten la misma línea de investigación o de intereses académicos similares; realizan las evaluaciones otorgando mayores beneficios a las personas que forman parte de sus redes y excluyen a quienes no lo son (Guevara et al. 2004).

El procedimiento del PRIDE cuenta con una reglamentación formal. Sin embargo, este conjunto de condiciones no basta para garantizar equidad en la evaluación, debido a que en los procesos de evaluación también intervienen los sistemas normativos informales que responden a intereses, complicidades y perspectivas de conocimiento de ciertos grupos académicos dominantes, que suelen dar línea sobre cómo interpretar las reglas que orientan cada evaluación.

Algunos aspectos informales están presentes al establecer criterios no escritos de lo que se considera meritorio para otorgar o negar los puntos correspondientes, haciendo una interpretación a modo de las reglas formales, limitando las posibilidades de algunas docentes o bien obstruyendo su acceso a estos estímulos.

Guevara et al. (2014) retoman la postura de Sieglin (2012) quien ha puesto especial énfasis en el ámbito de las redes informales que rodean los sistemas de evaluación, Sieglin afirma que:

El clima de competencia que se fomenta con las nuevas políticas educativas en nuestro país, ha dado lugar a un ambiente donde las y los colegas se convierten en rivales que deben ser sacados de la competencia mediante el ocultamiento de información, la monopolización de los espacios de decisión o la de evaluación del trabajo académico.

De esta manera, la evaluación del trabajo académico y de quienes lo realizan, se convierte en herramienta de medición y un elemento diferenciador de la retribución económica obtenida. Desde sus inicios, la evaluación del personal académico en las universidades y demás instituciones de educación superior se tradujo en complejos sistemas de pago por mérito.

Aún cuando realizar investigación ha tomado cada vez más importancia para el personal de Carrera, las condiciones para el desarrollo pleno de la misma siguen siendo precarias lo que constituye un rasgo de inequidad en los programas de evaluación docente. Aunado a ello las necesidades de los académicos crecen y se diversifican continuamente al ritmo en que se incrementa la matrícula estudiantil tanto de licenciatura, como de posgrado. Pero el número de profesores de carrera de tiempo completo permanece estancado, por lo que son insuficientes para atender de manera equilibrada la alta productividad de las necesidades de docencia tal como lo exigen los programas de estímulos.

Los datos plantean una situación de desventaja en el personal de esta dependencia ante los programas de estímulo, debido a que cada vez ven aumentadas sus labores y actividades y se carece de personal de apoyo. Es decir, no cuentan con el respaldo de asistentes o ayudantes en quienes se les permita delegar tareas de índole administrativas para agilizar o bien generar dinámicas de mayor participación colegiada. Tampoco existe la figura de becarios que son jóvenes que buscan adquirir experiencia docente al abrigo de los profesores con años de experiencia profesional de quienes puedan aprender y cuando algún profesor consigue dicho apoyo, siempre debe invertir parte de sueldo en el salario de estas personas, también se reconoce a aquellos profesores que aun cuando están en condiciones de participar en el PRIDE se niegan a ser parte del programa por no ver multiplicadas sus labores, actividades de manera exponencial (Solís, 2014).

El PRIDE descansa en la demostración de una productividad continua en cinco rubros de trabajo académico: a) formación y trayectoria académica o profesional global (Posgrado, premios y distinciones, indicaciones académicas, coordinación de proyectos de investigación, entre otros rubros), b) labores docentes y de formación de recursos humanos (número de asignaturas impartidas, grupos y alumnos atendidos, asesorías, tutorías, tanto en licenciatura y posgrado), c) productividad académica (científica y en docencia), d) labores de difusión y extensión (libros y artículos de divulgación, conferencias, organización de eventos académicos, entre otros) y e) participación institucional y servicios a la comunidad (en cuerpos colegiados, comités editoriales, comités de evaluación y otros) (PRIDE, 2015).

2.3 Exigencias laborales del contexto educativo

Las exigencias laborales excesivas se asocian con la presencia de estrés como el responsable de diversos daños a la salud; además la prolongación del tiempo de trabajo y la intensificación del ritmo laboral son condiciones que propician la aparición de afectaciones de carácter

psicofisiológico que aparecen como origen de muchas manifestaciones patológicas físicas y mentales (Martínez, S. 2009).

Para fines de este trabajo se entiende que la formación docente es un proceso continuo y permanente del profesorado que inicia a partir de su inserción y permanencia en el ámbito universitario, en donde desarrolla conocimientos, habilidades, así como actitudes profesionales para sustentar su práctica profesional pedagógica de manera crítica y reflexiva. Es decir, la finalidad de la formación del docente universitario está en dotarlo de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan poseer un marco teórico-conceptual acerca de la fundamentación filosófica, psicológica y social de la educación, realizar investigación, tutoría, innovación educativa, implementar estrategias docentes que permitan el aprendizaje significativo en los estudiantes, aplicar estrategias de motivación, organizar el trabajo cooperativo, planear, evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje, el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) entre otros aspectos para integrar su aprendizaje y su función en el currículo (Marín, 2013).

Como profesor, se enfrenta con grandes retos de índole pedagógico-didáctico ya que debe enseñar y aprender a enseñar, así como conocer a los estudiantes, el currículo y el contexto institucional a través del tiempo y desarrollar su identidad que surge como resultado de diversos procesos de socialización, entendida como el “proceso mediante el cual un individuo adquiere el conocimiento y las destrezas sociales necesarias para asumir un rol en la institución”.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1975, p.19), define la formación permanente del profesorado como un “proceso dirigido a la revisión y renovación del conocimiento, actitudes de habilidades previamente adquiridas, determinado por la necesidad de actualizar los conocimientos como consecuencia de los cambios y avances de la tecnología y de la ciencia”. Al analizar la profesión de la docencia universitaria y su proceso formativo, es importante tener claro el proyecto de la

práctica profesional que se requiere en el mundo globalizado y cambiante en donde las exigencias académicas son cada día mayores (Marín, 2013).

La multiplicación de programas de becas y estímulos que perciben las universidades públicas mexicanas ha provocado un creciente descontento en el ánimo de investigadores y docentes originado por las ambigüedades, los errores en su aplicación y por su repercusión negativa en la vida académica. Todo el peso de las fallas y ambigüedades de los programas de rendimiento recae en el académico que al final del proceso se le declara injustamente incompetente asignándole un nivel bajo de ingresos y excluyéndolo de dichos programas (Glazman, 1991).

Salaman en 1984 señala que el individuo responde con menor grado bajo directivas de superiores y en mayor grado cuando tiene control sobre sus actividades. Glazman retoma los resultados de Taush quien en 1978 da cuenta del peso que implica el control sobre el trabajo, las tareas y la relación con los alumnos. A través de un estudio donde demostró que los alumnos cuyos profesores tenían un elevado nivel de comprensión autenticidad y respeto por el alumno, revelaban estructuras intelectuales más desarrolladas, eran en mayor medida espontáneos, mostraban un mayor interés en clase y expresaban claramente sus emociones e ideas. La relación maestro-alumno es clave en el aprendizaje de solución de problemas, el desarrollo de la autoestima y la creatividad.

Glazman (1991) cuestiona la imposibilidad de recibir una constancia o un documento que avale los méritos en rubros que son subjetivos, pero de vital importancia: ¿Cómo se acumulan puntos en aspectos como éstos? Por esencia las evaluaciones no son objetivas o ingenuas, son las emisiones de juicio de valor que inhiben la acción profesional, devaluando las tareas e incluso impiden un pensamiento creativo.

Las reformas políticas, económicas, educativas y laborales que se han dado a nivel mundial a partir del modelo neoliberal han generado cambios que impactan de manera importante el ámbito laboral, los cuales desdibujan principalmente la representación simbólica del trabajo como factor de realización personal. Esto es una importante causa de presencia de riesgos laborales con afectación a la salud de los trabajadores.

México como otros países ha tenido afectaciones con la apertura económica en el sector educativo por el establecimiento de políticas económicas de organismos internacionales con el propósito de lograr “*calidad*” en el sector educativo. No obstante, las implicaciones que generan estos cambios han contribuido junto con otros factores sociales y económicos a que muchos profesionales de la enseñanza realicen sus labores con síntomas de cansancio, irritación o depresión algunos se sienten desvinculados con su función y otros simplemente superados por la carga de trabajo. Las investigaciones realizadas por Cornejo y Quiñones en 2007 muestran que los docentes presentan un alto nivel de malestar y una alta prevalencia en trastornos mentales. Estos se pueden agrupar en dos grandes tipos los cuales pueden estar relacionados.

- a) *Problemas de salud orgánica*: sobresalen las disfonías, trastornos cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos.
- b) *Trastornos mentales*: se destacan los trastornos depresivos, ansiosos y malestares emocionales que se acentúan con la presencia del estrés y el agotamiento emocional (Sinasterra, 2015).

2.4 Factores de riesgo en las aulas

A pesar de que la actividad docente puede parecer una labor segura, no está exenta de riesgos laborales que puedan finalizar en accidentes de trabajo. Pérez (2010) reporta que en España durante el periodo comprendido entre 2000 y 2008 se han producido 76,147 enfermedades y accidentes de trabajo con baja laboral en el sector de la educación, las patologías más comunes responden principalmente a problemas del aparato respiratorio y fonador (afonías,

disfonías, gripes, etc.) que suponen el 30% de las bajas; los problemas reumatológicos, provocados por posturas forzadas y movimientos repetitivos generan el 20% y los motivos psicológicos como estrés e insatisfacción laboral abarcan 15% de las bajas en España²¹. Diferenciando los accidentes que ocurren durante la jornada laboral y los que tienen lugar durante el desplazamiento para ir y volver del mismo uno de cada cuatro accidentes que sufren los profesores son “*in Itinere*”²².

Entre los factores de riesgo podemos considerar la deficiente o inadecuada iluminación del lugar de trabajo, los cambios de temperatura, la humedad en el ambiente, la existencia de ruidos exteriores o provenientes del mismo centro, mobiliario e infraestructura no adecuada, instalaciones eléctricas defectuosas, servicios higiénicos no satisfactorios, e incluso accesos al centro educativo.

Los estudios de la salud laboral han puesto de manifiesto que los riesgos laborales para la salud no provienen exclusivamente de los factores físicos o ambientales de los lugares de trabajo, sino que con frecuencia se suman factores psicosociales y condiciones que conforman la organización del trabajo. Los riesgos psicosociales son relevantes y pueden derivarse incluso a partir de las formas de contratación, en el trato al trabajador y en general en la organización de la tarea, las relaciones laborales y la ejecución física del trabajo (Saura, 2011).

Se reconoce además que el estrés se encuentra presente en el 75% de los trabajadores mexicanos, éste repercute en la salud física y mental al manifestarse síntomas asociados como son: la angustia, la confusión, el cansancio, la depresión, la intranquilidad, el insomnio, además origina padecimientos fisiológicos como trastornos digestivos, aumento en la tensión arterial y dolor de cabeza que a la postre provocan enfermedades cardiovasculares y

²¹ Sin embargo, el autor reporta que existe un subregistro de casos no reportados por una gran diversidad de causas.

²² Se denomina accidente “*in Itinere*” al accidente de tráfico ocurrido al trabajador durante el desplazamiento de su domicilio hasta su lugar de trabajo y viceversa.

gastrointestinales, se reporta que el 25% de los infartos que se presentan anualmente en México son debidos al estrés.

Saura en el 2011, retoma de la investigación de Hurrell la clasificación de los factores que determinan el estrés laboral los cuales se pueden clasificar en cinco grupos: 1) prácticas organizativas (sistema de recompensas y posibilidades de promoción), 2) características de las tareas/trabajo (volumen de trabajo y autonomía), 3) cultura/clima organizacional (crecimiento personal, integridad y valores), 4) relaciones interpersonales (superiores, compañeros y clientes) y 5) características personales del individuo (rasgos de personalidad, estrategias para afrontar la presión).

Cabe mencionar que factores como la autonomía, la claridad del puesto de trabajo, la estabilidad profesional permanente y el desarrollo de la carrera profesional protegen a los académicos de experimentar las condiciones laborales tradicionalmente asociadas con el estrés en el trabajo, como son la falta de control en el mismo, las limitaciones de tiempo, la ambigüedad de roles y la inseguridad en el empleo (Saura, 2011).

Los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la salud laboral, estos son factores sustantivos y probablemente cada vez los sean más debido a la creciente importancia de los elementos organizativos que conforman la estructura actual del trabajo. Incluso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) está por publicar la Norma Oficial Mexicana (NOM) NOM-035-STPS-2016 que busca identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial derivados de la inestabilidad laboral, acoso laboral y horarios extenuantes.

La Cámara de Diputados en el boletín No. 1046 de 2016, expone que México ocupa el primer lugar en estrés laboral a nivel mundial, de igual forma se reconoce al estrés y la violencia laboral como las principales complicaciones para la salud de los trabajadores. Entre

las causas principales se encuentran el exceso de trabajo, la inseguridad laboral, horarios estrictos, relaciones nocivas entre compañeros, cambios constantes de jefes y recibir regaños o instrucciones fuera del horario de la jornada de trabajo.

El 26 de octubre de 2016 se publica en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el proyecto de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 Factores de riesgo psicosocial identificación y prevención. Este proyecto se encamina a la implantación de políticas de prevención a fin de seguir las recomendaciones de la OIT de propiciar el trabajo digno y decente, con ello se busca sensibilizar tanto a empleados como a empleadores en la prevención y en el establecimiento de nuevas formas de organización laboral; lamentablemente esta Norma no es de carácter obligatorio solo se considera como “*una opción*” para mejorar las condiciones laborales.

El Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano (PRONABE) surge como una herramienta de la STPS, la cual se emplea con el fin de promover el autocuidado de las emociones y la comunicación asertiva entre los trabajadores, como un método de prevención contra los factores de riesgo psicosocial, el cual se publicó el pasado 23 de marzo de 2016. Este instrumento nuevamente parte del hecho en que se responsabiliza al trabajador por su bienestar, dejando de lado el compromiso de las organizaciones y del Estado.

Es fundamental ahondar en las afectaciones que vive la profesión docente y que subyacen a la aparición de enfermedades. Por esta razón en el siguiente apartado hacemos mención de los hallazgos de investigaciones previas realizadas sobre los profesionales de la educación superior tanto a nivel nacional como internacional con la intención de conocer el tipo de enfermedades a las que se están enfrentando los docentes, lo cual nos permita tener una clara vinculación con los métodos de investigación empleados y conocer las condiciones de trabajo, salud y enfermedad en otros sectores similares del trabajo para seguir aportando a fin de mejorar tanto el entorno laboral como la calidad de vida de los docentes.

Capítulo 3

3. Antecedentes de los problemas de salud laboral docente

3.1. Trastorno mental

La siguiente definición se obtuvo de la quinta edición del Manual de Diagnóstico Estadístico de la Asociación Americana de Psiquiatría.

Un trastorno mental es un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento del individuo que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental. Habitualmente los trastornos mentales van asociados a un estrés significativo o a discapacidad, ya sea social, laboral o de otras actividades importantes. Una respuesta predecible o culturalmente aceptable ante un estrés usual o una pérdida, tal como la muerte de un ser querido, no constituye un trastorno mental. Los comportamientos socialmente anómalos (ya sean políticos, religiosos o sexuales) y los conflictos existentes principalmente entre el individuo y la sociedad no son trastornos mentales, salvo que la anomalía o el conflicto se deba a una disfunción del individuo como las descritas anteriormente (APA-DSM-5, 2014, p.20).

La actividad educativa está saturada de responsabilidades, sobrecarga de tareas, frustraciones, insatisfacciones y falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa. Por lo que es frecuente que el profesor se mantenga hipervigilante por varias horas al día esto genera agotamiento y conlleva a la posibilidad de desencadenar alteraciones como: fatiga, descenso de la concentración, del rendimiento, ansiedad, insomnio, trastornos digestivos e incluso burnout (Montiel, 2010).

Algunas fuentes de insatisfacción son:

- *Inquietud e incertidumbre ante el futuro laboral*: el cambiante marco normativo genera incertidumbre al mismo tiempo que supone desarrollar nuevas estrategias de adaptación de forma constante.

- *El sistema de estímulos y becas:* merma la libre actividad y pone a los profesores a competir. Los profesionales más propensos a padecer trastornos psíquicos son los que presentan inclinación a la competencia.

Dentro de las principales enfermedades psicológicas del profesorado se han encontrado el estrés, la ansiedad y la depresión.

Algunas de las causas que producen en el profesorado estrés son:

- *Sobrecarga de tareas:* el docente trabaja no sólo intelectualmente, sino que debe programar sus clases realizando un ajuste de la materia y el tiempo del que dispone, para dar clases sobre diferentes temas, tiene en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumnado, realiza trabajo administrativo y se lleva casa cierta cantidad de trabajo.
- *Ausencia del reconocimiento social:* los cambios en el sector educativo demandan al docente adaptarse ante los nuevos criterios y metodologías de evaluación lo que debería suponer un reconocimiento, pero en realidad se percibe como una devaluación de su función (Montiel, 2010).

La ansiedad:

Los trastornos de ansiedad son los que comparten características de miedo y ansiedad excesivos, así como alteraciones conductuales asociadas. El *miedo* es una respuesta emocional a una amenaza real o imaginaria, mientras que la *ansiedad* es una respuesta anticipatoria a una amenaza futura, está más asociada con la tensión muscular, vigilancia y comportamientos cautelosos y evitativos, los trastornos de ansiedad se diferencian entre sí según el tipo de objetos o situaciones y según la cognición asociada. Los trastornos de ansiedad se distinguen de la ansiedad transitoria, por ser excesivos y persistentes (6 meses o más).

Las personas con trastornos de ansiedad suelen sobreestimar el peligro, y mantener una preocupación sobre varios aspectos, como el trabajo y el rendimiento escolar que percibe como difíciles de controlar, además experimentan síntomas físicos como inquietud o sensación de excitación o nerviosismo, fatiga fácil, dificultad para concentrarse o mente en blanco, irritabilidad, tensión muscular y alteraciones de sueño. En el trastorno de ansiedad generalizada las preocupaciones sociales comunes, rutinarias de la vida (por ejemplo, las tareas del hogar o llegar tarde a citas), se centran en las relaciones interpersonales existentes, en el desempeño y en la evaluación por parte de los demás (APA-DSM-5, 2014).

La depresión:

Los trastornos depresivos son el trastorno de desregularización disruptiva del estado de ánimo, el rasgo común es la presencia de un ánimo triste, vacío o irritable, acompañado de cambios somáticos y cognitivos que afectan significativamente la capacidad funcional del individuo. Lo que diferencia a los diferentes trastornos depresivos son la duración o la etiología (APA-DSM-5, 2014).

Podemos decir que, entre el personal docente, la depresión es el trastorno más grave dentro de los problemas de salud mental que presenta y también uno de los que provocan más bajas laborales en los centros docentes, de ahí su importancia. Un sujeto depresivo puede presentar diferentes síntomas:

- *Síntomas afectivos negativos*: la tristeza, infelicidad y abatimiento son las más habituales a veces predomina la irritabilidad, la sensación de vacío y el nerviosismo.
- *Síntomas motivacionales y conductuales*: se observa un estado general de inhibición, apatía, indiferencia y disminución de la capacidad de disfrute.
- *Síntomas cognitivos*: la atención, la memoria y la concentración están afectadas. En general, el sujeto deprimido hace una valoración negativa de sí mismo, en su entorno y en su futuro. Suele presentar síntomas físicos como el insomnio y molestias corporales difusas (dolores de cabeza, náuseas, estreñimiento y visión borrosa). Otros

docentes presentan problemas interpersonales que dan lugar a un mínimo o nulo contacto social con los demás y la pérdida de interés por la gente. (Montiel, 2010).

- *Trastornos de sueño-vigilia*: Insatisfacción con la calidad, el horario y la cantidad de sueño y malestar durante el día, incluyen 10 grupos de trastornos: de insomnio, hipersomnia, narcolepsia, relacionados con la respiración, del ritmo cardíaco de sueño-vigilia, del despertar del sueño no REM, pesadillas, del comportamiento del sueño REM, síndrome de las piernas inquietas y del sueño inducido por sustancias/medicamentos. Estos se acompañan con frecuencia de depresión, ansiedad y cambios cognitivos. Las alteraciones persistentes del dormir son factores de riesgo para el posterior desarrollo de enfermedades mentales y abuso de sustancias. Entre las que se encuentran trastornos de corazón y pulmones, trastornos neurodegenerativos como el Alzheimer y trastornos musculoesqueléticos como la osteoartritis (APA-DSM-5, 2014).

3.2 Mediadores Psicofisiológicos

En el campo de la salud laboral se ubica al estrés y la fatiga como mediadores psicofisiológicos entre el proceso de trabajo y diversos daños a la salud en los trabajadores, el estudio de ambos puede actuar como indicador confiable de los efectos inmediatos que el proceso de trabajo tiene sobre el cuerpo y la mente del trabajador. Por este motivo, la evaluación de la fatiga es importante para la obtención de datos fisiológicos y subjetivos que estimen su intensidad, características y la posibilidad que el trabajador tiene para controlarla.

Las condiciones que sobrepasen las condiciones de control del trabajador se convertirán en riesgos y exigencias que potencialmente pueden actuar como estresores y generen una respuesta de estrés, sin que su manifestación sea considerada una patología (Barrientos, Martínez, y Méndez, 2004).

Fatiga

Es una sensación integrada por síntomas orgánicos y psíquicos, constituye un sistema de evaluación de la integridad del individuo y un factor determinante para realizar cualquier tarea. La fatiga es la sensación que el distrés deja en el trabajador una vez que la situación crítica ha pasado, es el desequilibrio energético al que el trabajador se expone (Barrientos et al, 2004).

Estrés

Es la respuesta inespecífica del cuerpo como resultado de mantener un estado de alerta ante una situación que el individuo percibe como amenazante o bien a partir de una percepción implícita sensorial. El *Eustrés* es una respuesta que le permite al sujeto enfrentarse a nuevas situaciones, éste se encuentra bajo el control de la persona que lo experimenta y finalmente, logra adaptarse de manera exitosa a pesar de la presencia del estresor causante de su aparición.

La constante y prolongada presencia del Eustrés puede dar paso a la aparición del *Distrés*, éste se caracteriza por estar fuera de control de la persona que lo experimenta y por la imposibilidad de adaptarse. Para Zea (2011) el Eustrés permite regresar a un estado de homeostasis y permite al individuo a desarrollar estrategias de afrontamiento para poder manejarlo. Cuando el estrés sobrepasa las capacidades de afrontamiento tienden a alterar las respuestas del sujeto a nivel cognitivo y fisiológico se le conoce como *Distrés* (Muñoz, 2016).

Olmedo (2013) sintetiza que los factores psicosociales más importantes que inciden en el estrés laboral del profesorado universitario, incluyen: la falta de oportunidades de promoción y ascenso, la falta de soporte para investigación, de oportunidades de formación y desarrollo, la sobrecarga de información, la sobre cantidad de estudiantes, las dificultades de obtener financiamiento, la presión constante para publicar los resultados de sus investigaciones en medios llamados de impacto, la falta de soporte institucional, el no contar con apoyo de personal y la falta de equipo técnico.

Domínguez (2004) explica que los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral conforman la base de muchos de los problemas relacionados con el desempeño de la tarea y entre sus consecuencias más importantes se encuentra el estrés.

Las repercusiones psicológicas del estrés al que están sometidos los docentes, son cualitativamente variables y se presentan de forma distinta, dependiendo de diversos factores, entre los cuales encuentran: la experiencia del profesor, status socioeconómico, género y el tipo de institución en la que enseñan. Algunas consecuencias de estas fuentes de tensión pueden ser actitudinales y otras afectan directamente la salud de los profesores, quienes pueden presentar agotamiento, cansancio físico permanente, ansiedad, depreciación del yo, neurosis reactiva y depresión.

Según Olmedo (2013) el estrés de origen laboral puede afectar la calidad en la vida y la productividad no sólo la salud de los trabajadores. La sobrecarga crónica, los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica y agotamiento emocional progresivo, manifestándose a través de patologías y estrategias de afrontamiento defensivas o actitudes de pasividad, incluso pueden presentar el síndrome de burnout.

Es necesario precisar que se entiende por psicosocial, y Gómez (2004) plantea que lo psíquico es una dimensión interna de los individuos y lo social es todo aquello que la humanidad ha establecido como hechos y normas de convivencia (ética, político, ideológico). Así lo psicosocial en realidad se constituye por las cogniciones y las emociones que a su vez son producto del aprendizaje adquirido por el sujeto. Es decir, son símbolos y sentimientos, lo psicosocial sólo se expresa en el individuo como respuestas diferenciales dependiendo de la personalidad y características particulares de cada individuo, incluso un solo individuo puede dar respuestas muy diferentes ante el mismo suceso en momentos distintos, esto lo hace, único, irrepetible y complejo.

Lo psicosocial se manifiesta en el trabajador como un proceso con características del entorno socio-cultural en el que se desenvuelve y características individuales propias del mismo sujeto que ha construido a lo largo de su vida. Es decir, lo psíquico y lo social interactúan. Todas las valoraciones cognitivas (incluido el estrés) intervienen sobre las condiciones externas y la respuesta del trabajador. Lo psicosocial en este momento histórico y social se explica en función de la actividad del trabajador y del impacto que sobre él tienen las condiciones de trabajo sobre su cuerpo y mente (Gómez, 2004).

3.3 Factores y riesgos psicosociales

El interés por estudiar los factores psicosociales en la salud laboral se ha incrementado y profundizado con el paso de los años actualmente se precisa la diferencia entre tres conceptos que se destacan por su origen histórico y teórico y que ni deben ser usados indistintamente.

1) Factores psicosociales laborales o factores organizacionales

La OIT en 1986 (como se citó en Moreno y Báez, 2010) propuso como definición de los factores psicosociales en el trabajo:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3).

Es así como la OIT reconoce que desatender los factores psicosociales afectaría la salud de los trabajadores y a su vez el de la propia empresa ejemplo de ello son: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control del mismo, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad

laboral, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. Pero su clasificación puede variar conforme los distintos enfoques que se empleen.

En 1988 la OMS en el documento los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud; menciona que estos factores surgen de la percepción y la experiencia de los trabajadores que a su vez están influenciados por múltiples factores que pueden ser positivos o negativos para la salud de los trabajadores entre los primeros se pueden considerar las formas adecuadas de cultura empresarial, de liderazgo y clima laboral. Entre los segundos se hallan: factores disfuncionales o que provocan respuestas de inadaptación, tensión, estrés.

2) Factores de riesgo psicosocial

Cuando los factores organizacionales y psicosociales causan respuesta de desadaptación, tensión o respuesta psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores de riesgo psicosociales, estos pueden afectar la salud y bienestar del trabajador (Moreno y Báez, 2010). Se refieren con ello a los factores organizacionales disfuncionales que pueden afectar negativamente la salud integral y bienestar de los trabajadores, desencadenando la presencia del estrés laboral; en el cuadro 2 se ilustran algunos de ellos.

Cuadro 2. Factores de riesgo psicosocial o de estrés

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL O DE ESTRÉS	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, pobre uso de habilidades o conocimientos, alta incertidumbre.
Sobre carga y ritmo de trabajo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión , plazos urgentes.
Horarios	Rol de turnos, Turno nocturno, horarios inflexibles o imprevisibles y jornadas largas.
Control	No tomar decisiones y nulo o pobre control sobre la carga de trabajo.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación trabajo familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia y bajo apoyo familiar.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral e Insuficiente remuneración.

Fuente: Cox y Griffiths, (1996) citado en Moreno y Báez, (2010).

El número de teorías de estrés es muy amplio, pero entre ellas se destacan: el modelo de demandas-control (Karasek, 1979) y el modelo de esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996). Selye (1956) publica el síndrome general de adaptación vinculado al estrés. Para 1995 en España los factores de riesgo psicosocial se integran a la ley de Prevención de riesgos laborales en el RD39/1997, se considera necesaria la formación del Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en Ergonomía y Factores Psicosociales. En 1999 el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) realiza encuestas nacionales donde integra como categorías principales la comunicación, el estatus del puesto, el horario de trabajo y la participación del trabajador (Moreno y Báez, 2010).

3) Riesgos psicosociales

Éste concepto proviene de su inclusión como formas de riesgo laboral. Es decir, a medida que el sector terciario laboral (de servicios) ha cobrado mayor relevancia en la productividad, ha cambiado el perfil de riesgos, aumentando los riesgos de origen organizacional y psicosocial, pero estos no son exclusivos de esta esfera de la productividad es simplemente que se presenta con mayor nitidez. La probabilidad y la gravedad de dañar la salud en el trabajador así sus consecuencias son los elementos

que determinan la importancia del riesgo psicosocial como un riesgo de trabajo. Por ejemplo, la violencia en el trabajo o el acoso laboral o sexual deben ser evaluados con indicadores propios para obtener una evaluación directa estos cuentan con características propias así que son susceptibles de poder controlarlos, prevenirlos e incluso evitarlos.

Las características de los riesgos psicosociales son:

1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador

Se refiere a la dignidad como persona, a su derecho a la integridad física y personal, a la libertad, a la salud.

2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador

En razón de su fuerte asociación al estrés agudo. Y afecta en general la productividad y desempeño de la persona afectada e incluso su vida personal y profesional dando paso incluso a trastornos adaptativos (DSM-V, 2014).

3.- Afectan a la integridad mental de los trabajadores

Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física pero particularmente tienen repercusiones notables en la respuesta o equilibrio emocional de los trabajadores la ansiedad, depresión están asociados a la exposición de los riesgos psicosociales tal como plantean: Cox, Griffiths, Leka y Rial- Gonzalez (2000) citados en (Moreno y Báez, 2010).

4.- Tienen formas de cobertura legal

Su alta incidencia ha orillado a la necesidad del desarrollo de jurisdiccional, el 15 de diciembre de 2016 en México, la Cámara de Diputados aprobó un dictamen que reforma y adiciona el artículo tres de la Ley Federal del Trabajo (LFT) donde define el acoso laboral o *Mobbing* como todo acto o comportamiento de violencia verbal, física o psicológicas, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la discriminación, la explotación o amedrentar emocional o intelectualmente. Así mismo que atenta contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de los trabajadores de manera evidente o discreta (Cámara de Diputados, 2017).

En un estudio realizado por Spoti (2010) con 86 profesores de la Universidad Pública Paulista en Brasil sobre riesgos laborales docentes se encontró que estos estaban claramente relacionados a los aspectos de organización, dirección y planeación del trabajo como los principales causantes del incremento de los niveles de estrés.

En el 22% de los docentes evaluados se encontró falta de control sobre su trabajo, relaciones interpersonales insuficientes, sobrecarga de trabajo, ritmos acelerados, amplias horas de tareas que demandan concentración y ambigüedades o conflictos con respecto a su papel profesional. El 13% coincidía en que estos factores generaban exceso de responsabilidades, nuevas exigencias y competencias. Los docentes reportaron padecer desgaste corporal, mental, en sus relaciones interpersonales, desvalorización, fatiga, así como fuertes dificultades para concentrarse, entorpeciendo su desempeño, lo que resulta importante si consideramos que la labor del educador supone una alta exigencia mental que le exigen mantener la atención por tiempo prolongado.

Entre los trastornos relacionados con los factores psicológicos figuran la depresión, ansiedad, estrés y el síndrome de burnout. Estos se presentan en un 15% en los trabajadores de la educación universitaria manifestando agotamiento, malestar general, insomnio, pérdida de apetito, depresión, ansiedad, trastornos digestivos, respiratorios, cardiovasculares y musculoesqueléticos. Para Diazgranados (2006) los malestares psíquicos más frecuentes en la población docente colombiana son la dificultad para concentrarse, la pérdida de memoria y los trastornos del sueño, pero se encontraron tan sólo en un 2.6% del total de la población estudiada.

Por otro lado, Spoti (2010) plantea que la comunicación y las relaciones interpersonales con supervisores o compañeros dentro del ambiente de trabajo son un factor determinante de la presencia de estrés, la falta de soporte colectivo o el hostigamiento resultan ser estresores psicosociales que afectan el psiquismo del trabajador causando frustraciones y molestias psicosomáticas. El 87% de los sujetos estudiados admitieron que la falta de comunicación y

los conflictos interpersonales afectaban su salud, mientras que el 38% reportó tener síntomas de estrés, el 16% de ansiedad la cual fue asociada con desmotivación, nerviosismo, poca tolerancia, irritabilidad, falta de creatividad, angustia, e insatisfacción. El 11% presentaba insomnio y el 9.2% cefaleas recurrentes.

Otro riesgo psicosocial que padecen los docentes es la agresión verbal y a su integridad personal. Se observa la presencia de mobbing como reflejo de la violencia que se vive en la sociedad actual. Urquidi y Rodríguez (2010) llevaron a cabo una investigación en tres instituciones públicas de educación del estado de Sonora en donde concluyeron que la participación en programas de estímulos es la principal fuente de tensión en docentes mexicanos. Estudiaron el grado de estrés de 271 docentes investigadores de tiempo completo, sus resultados arrojan que las diez situaciones más estresantes se relacionaban con los programas de estímulo académico que están presentes en las instituciones mexicanas desde 1990.

Dichas situaciones están vinculadas en un 42% a la sobrecarga de trabajo y a las limitaciones de tiempo para cumplir con sus compromisos. Con el ambiente institucional en un 39% con el reconocimiento que se otorga a través de los programas de estímulos y sobre las condiciones físicas de los inmuebles los niveles de estrés se presentaron en un 25% equivalente a más de la mitad de los docentes evaluados (55).

La política de estímulos se orienta exclusivamente a un beneficio económico, dejando de lado la calidad del trabajo que se realiza. Diazgranados, González y Jaramillo (2006), Urquidi y Rodríguez (2010) citan en su trabajo a Ibarra (1999) quien incluso enfatiza que al ser exclusivamente un motivador económico ha generado en los docentes comportamientos no éticos como la simulación y el plagio, lo que altera el ejercicio de su profesión y el bienestar del profesorado ya que afecta su prestigio y reputación. Concluyen que después de 20 años los docentes no han sido capaces de adaptarse a las exigencias de estos programas.

En un estudio realizado en 562 docentes en Bogotá en 25 instituciones se encontró que el 62.5% reportó que las relaciones entre colegas y directivos tienen un impacto positivo en su bienestar psicosocial. En otro estudio realizado también en Bogotá se detectó que debido a que los docentes han desarrollado una gran cantidad de saberes y habilidades personales que les permiten minimizar el impacto negativo de algunas de las dificultades propias de su quehacer (Pérez, 2010).

3.4 Salud orgánica

No hay que olvidar que el personal docente desarrolla con frecuencia enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo. Este estudio se centra en las siguientes, por ser las más frecuentes:

Trastornos de voz

Montiel (2010) explica que un trastorno que afecta de lleno a los docentes es la afonía y la disfonía. La primera consiste en la pérdida total de la voz y la segunda en la pérdida parcial de la voz ²³debido a una alteración de su calidad. Las principales causas que provocan la afonía son:

- *Enfermedades del aparato respiratorio*: laringitis, faringitis, amigdalitis, tos persistente, alergias, nódulos, etc.
- *Malos usos de la voz*: forzarla demasiado
- *Ingestión de productos tóxicos o irritantes*: hábito de fumar, o ingerir alimentos irritantes.

Las principales causas de disfonía son:

- *Laringitis aguda*: es la causa más frecuente de disfonía y ocurre por una inflamación de las cuerdas vocales debido a una infección viral o a un uso excesivo de la voz.

²³ Es la alteración de una o más de las características acústicas de la voz como el timbre, intensidad y altura tonal.

- *Nódulos en cuerdas vocales*: aparecen en personas con un mal uso vocal, que hablan muy alto durante demasiado tiempo o con una mala técnica. Son muy frecuentes entre los maestros.
- *Pólipos en cuerdas vocales*: las causas son las mismas que originan los nódulos, pero la inflamación es mayor en los pólipos.
- *Alergias o traumas de la laringe* pueden ser otras causas que provocan este trastorno (Montiel, 2010).

Las patologías que con mayor frecuencia se presentan entre los docentes registradas en el estudio de Pérez (2010) son del aparato respiratorio y patologías vocales entre las que se encuentran las afonías, disfonías que son más comunes entre el 65 a 75% de los casos²⁴. El inicio de los problemas de voz se produce casi al comienzo de la carrera profesional que va aumentando significativamente a partir de los primeros cinco años.

Los principales factores de riesgo que influyen en la voz son: la edad, patologías vocales previas, hábitos alimenticios y de sueño, ruido en el aula por el número de alumnos en la clase, deficiente acústica de las instalaciones, inadecuada ventilación y contaminación ambiental (Escalona, 2006).

Pérez (2010) plantea que se ha pasado de las prácticas educativas donde el profesor daba la clase tradicional a sistemas modulares donde los alumnos trabajan en grupos y generan mayor nivel de ruido, aún cuando los niveles no rebasan los niveles máximos permisibles se alcanzan niveles muy altos. Para que el docente se haga oír, debe elevar la voz por lo menos 10 dB por arriba del nivel de ruido que aproximadamente oscila entre 90 a 100 dB. Además, debemos sumar la deficiencia acústica debido a que suelen emplearse materiales de construcción inadecuados, la labor se dificulta cuando el profesor debe trabajar en espacios más grandes como patios, aulas de taller o laboratorios.

²⁴ No llegan a causar lesión de los órganos.

Los problemas respiratorios se relacionan con altas probabilidades de contagios por virus o bacterias por la convivencia habitual con un gran número de personas como es el alumnado además de estar en espacios reducidos, deficientemente ventilados y cerrados, la gripe en periodo invernal es la principal causa de ausentismo del profesorado. También deben ser tomados en cuenta los cambios climáticos y el polvo (Escalona, 2006).

Problemas de la vista

Con el uso creciente de computadoras han aumentado también las molestias de la vista en los usuarios. Ojos dolientes, secos e irritados, dolores de cabeza y una vista borrosa, son algunos de los síntomas del llamado “Síndrome de la visión del ordenador”, que se ha convertido en una de las molestias más frecuentes de los empleados/as de oficina en los últimos años al igual que los docentes debido a la gran cantidad de horas que dedican a la búsqueda de materiales y preparación de clases frente al equipo de cómputo (Montiel, 2010).

Gastroenteritis y problemas estomacales:

Otras enfermedades que se presentaron de manera frecuente en el cuerpo académico fueron la obesidad, sobrepeso, úlceras y trastornos digestivos.

Trastornos musculoesqueléticos

Los resultados de las investigaciones realizadas por Diazgranados (2006) indican que permanecer de pie durante excesivos periodos con la frecuente adopción de malas posturas da lugar a que muchos profesores presenten afecciones musculoesqueléticas como lumbalgias, artrosis y hernias de disco (Saura, 2011). Los problemas traumatológicos y reumatológicos provocados por posturas forzadas y movimientos repetitivos generan el 25% de los casos de baja laboral entre los maestros, es común que desarrollen lesiones por sobre carga provocando fatiga y dolor muscular.

La postura más utilizada es la de estar de pie andando frecuentemente por el aula con giros y flexiones de tronco. El pasar también varias horas sentados provoca fatiga postural, así como una gran variedad de trastornos musculoesqueléticos entre los que se destacan la ciática, lumbalgias, trastornos de la región cervical y articulaciones (Escalona, 2006). Por otra parte, Spoti (2010) encontró entre la sintomatología usual indicativas de estas afecciones el cansancio constante, cefaleas, dolor en brazos, hombros y piernas.

Sobrecarga muscular

El trabajo permanente en posturas o posiciones incómodas y permanecer excesivo tiempo de pie puede provocar sobrecarga muscular y otros problemas tales como el dolor de espalda, la tensión en el cuello, el dolor de cabeza, hinchazón, dolor de piernas y tobillos, várices, entre otros (Montiel, 2010).

Cefalea

Sus causas son muy diversas las más comunes probablemente son originadas por contracción y tensión muscular en hombros, cuello y mandíbula. Estos se denominan cefaleas tensionales, a menudo están relacionadas con el estrés, la depresión o la ansiedad. El hecho de trabajar demasiado, no dormir lo suficiente, omitir comidas y consumir alcohol puede dar origen al dolor de cabeza (Montiel, 2010).

En un estudio realizado en junio de 2014 en las Facultades de Economía y Psicología de la UNAM sobre condiciones de trabajo docente se encontraron como principales afectaciones de salud: distrés en el 38% de la población estudiada, seguidos de 34% en trastornos del sueño, disfonía en un 28%. En este estudio una cuarta parte de la población manifestó trastornos musculoesqueléticos, como lumbalgias, trastornos psicosomáticos (cefaleas, migraña, digestivos y cardiocirculatorios) también se observó fatiga y cefalea tensional. La tercera parte de la población presentó distrés trastornos del sueño y problemas neurovisuales (Sánchez y Martínez, 2014).

No obstante, la variedad de estudios enfocados a la salud de los profesores investigadores indica la necesidad de poner en marcha medidas preventivas a fin de evitar inconvenientes, molestias y riesgos que comprometan la salud del personal académico.

En el caso de España se calcula que el ausentismo puede costar cerca de 50 millones de euros al año a la administración educativa, se deja desatendido al alumnado, los docentes sufren la amenaza de pérdida de su empleo y se genera una sobrecarga de trabajo para el resto del personal que debe cubrir horas adicionales para sustituir al personal que se ausenta lo cual ocasiona un empeoramiento en su salud (Pérez, 2010).

Capítulo 4

4. Metodología

4.1 Justificación

Las estadísticas de salud laboral en México son poco confiables ya que se sabe que existe un subregistro de las enfermedades relacionadas con la actividad laboral o bien son omitidas como enfermedades profesionales por la Ley Federal del Trabajo. Por tal motivo, es difícil establecer el impacto real que existe en el sector educativo, los costos a las instituciones solo pueden deducirse a través de algunos indicadores que arrojan estimaciones. Por lo que resulta necesario realizar estudios en los diferentes planteles a nivel superior que nos brinden indicadores más apegados a la realidad.

La diversidad de características de la clase trabajadora dentro de las instituciones públicas da un marco amplio para realizar diferentes tipos de asociaciones entre las variables que permitan esclarecer un panorama más claro sobre las enfermedades profesionales prevalentes en el profesorado, así como identificar las condiciones de salud-enfermedad de la plana docente con el objetivo de generar recomendaciones que mejoren la organización laboral al interior de estos centros de estudio.

Como se ha visto el perfil patológico del profesor universitario está principalmente ligado a la desmotivación, los efectos del estrés, trastornos emocionales, enfermedades cardiovasculares o gástricas que ocasionan serios problemas de salud en el personal docente. En los últimos años han aumentado las responsabilidades y exigencias vinculadas al programa de estímulos y becas por ende a su estabilidad laboral o bien al estatus social con base en el nivel de ingresos que perciben, esto ha incrementado la presencia de dichos malestares.

Dado que los profesores son los principales protagonistas del sector educativo, resulta indispensable estudiar el proceso salud-enfermedad al interior de las instituciones de nivel superior para brindar propuestas que contrarresten a los determinantes de los daños a la salud. Cada vez resulta más importante conocer y entender los efectos del trabajo sobre la salud de los trabajadores y en consecuencia encontrar los medios que permitan prevenir la presencia de molestias o daños a la salud del cuerpo académico universitario.

El interés central es realizar el análisis del estudio de los riesgos y exigencias establecidas en la labor docente con el programa de estímulos en asociación con los daños a la salud de los profesores universitarios para ello, es necesario organizarlo bajo un marco teórico general que permite explicar los determinantes y los factores humanizantes que se encuentran presentes en el ejercicio académico.

4.2 Pregunta de investigación

¿Existe asociación entre los daños a la salud presentes en docentes universitarios y la implantación de los programas de estímulos en la FES-Z?

4.3 Objetivo general

El objetivo de este estudio es identificar y analizar cuáles son los daños a la salud orgánica y mental en académicos universitarios asociados a los riesgos y exigencias del proceso de trabajo docente en profesores de tiempo completo. Particularmente aquellos con opción a participar en el programa de estímulos PRIDE.

4.4 Objetivos específicos

1.- Definir características de la organización del trabajo con base en el programa de estímulos que perciben los profesores de tiempo completo de la FES-Z.

2.- Identificar los riesgos y exigencias derivadas del trabajo académico y su relación con el programa de estímulos económicos en profesores de tiempo completo que laboran en la FES-Z.

3.- Identificar la prevalencia del perfil patológico en un grupo de docentes universitarios integrados al programa de estímulos PRIDE.

4.- Identificar el perfil de daño de un grupo de profesores universitarios por su participación en el programa de estímulos PRIDE.

5.- Elaborar como producto de los hallazgos de la investigación recomendaciones que puedan ser atendidas para dar solución a las afecciones identificadas en el grupo de trabajadores participantes en este estudio.

4.5 Diseño de investigación

Se realizó una investigación de carácter transversal (los datos fueron recogidos en un sólo momento específico) y observacional (no hubo manipulación experimental de las variables) Se tomó una muestra de conveniencia integrada por 155 académicos que laboran dentro de la FES-Z, la población estudiada se encuentra conformada por personal que tiene funciones de docencia e investigación. Se buscaron establecer asociaciones entre las variables independientes y dependientes mediante el análisis estadístico entre el perfil de daño, las exigencias y el programa de estímulos.

4.6 Población de estudio

En la FES-Z hay un total de 1235 profesores de los cuales 232²⁵ son profesores de tiempo completo con derecho a participar en el Programa de Estímulos PRIDE. Estos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

	A	B	C
Profesor de carrera asociado	0	18	103
Profesor de carrera titular	56	39	16

Finalmente, la muestra se integró por 155 profesores que aceptaron participar voluntariamente todos ellos con derecho a participar en el programa de estímulos PRIDE. Se solicitó el apoyo de algunos jefes de carrera para agilizar el contacto y comunicación con los docentes, el grupo se divide en profesores que realizar exclusivamente labores de docencia y otros que además de la docencia realizan labores de investigación.

4.7 Criterios de inclusión y exclusión

Fueron incluidos en el estudio personal académico como son: Técnicos académicos y Profesores de Carrera definidos en el Estatuto del Personal Académico como Ordinarios Asociados de Tiempo Completo y Titulares de Tiempo Completo que acepten ser parte de esta investigación y firmen la Carta de Consentimiento Informado. Es decir, el personal académico que tiene derecho a participar en el programa de estímulos PRIDE ya sea que participe o no en dicho programa.

No fueron sujetos de evaluación los ayudantes de profesor o investigador, los profesores ordinarios en la categoría de asignatura. Es decir, los profesores que no tienen derecho a participar en el programa de estímulos al salario PRIDE que fueran trabajadores de tiempo

²⁵ Fuente: Nómina general de la UNAM fecha de corte 25 de mayo de 2014 (10/2014) DGAPA.

parcial o bien los profesores de carrera asociados o titulares que decidan no firmar la Carta de Consentimiento informado.

Programa de Primas al Desempeño Académico de Personal de Tiempo Completo (PRIDE): es uno programas establecidos por la UNAM para reconocer y estimular la labor de los académicos de tiempo completo en cuanto a su participación en la formación de recursos humanos, docencia, investigación, vinculación y extensión de los beneficios de la cultura, que busca fomentar su superación, elevar el nivel de productividad y calidad en el desempeño, así como apoyar la incorporación de nuevo personal académico de tiempo completo (Lomelí, 2017).

4.8 Procesamiento y análisis de la información

Los datos fueron analizados con el programa estadístico JMP versión 8.0 de SAS, controlando las variables de edad, género y antigüedad en el puesto, con un nivel de significancia de $p < 0.05$, se calcularon razones de prevalencia, para conocer cuántas veces más la población tiene el riesgo de padecer el daño a su salud, se empleó la prueba de ji cuadrada para identificarlas asociaciones entre variables. Se estimaron tasas de prevalencia de los doce trastornos considerados que permiten conocer el riesgo de padecer alguna enfermedad por cada cien trabajadores.

Se realizaron análisis univariados, bivariados y multivariados de los datos para determinar las asociaciones entre las diversas variables. Se controlaron las variables confusoras de edad, género y antigüedad en el puesto de trabajo. Además, se examinó el comportamiento de los datos por medio del análisis de conglomerados como una aproximación al estudio de multiexposición a fin de homogenizar la diferencia entre los grupos.

4.9 Instrumentos

Para esta investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

1.- Entrevista a informante clave el cual brindó información sobre el proceso de trabajo académico al interior de la FES-Z.

2.- La Encuesta individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos (ver anexo 1) que es una encuesta de tipo epidemiológico recaba información socio-demográfica, valoración del trabajo, riesgos y exigencias de la labor docente y daños a la salud tanto física como mental; la cual fue adecuada a las necesidades particulares de la población de la FES-Zaragoza.

La Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos fue diseñada a partir del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT), la cual a su vez retoma los criterios establecidos por la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) y el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV). Para la obtención de distintos diagnósticos presuntivos.

3.- Se empleó el inventario DASS 21 que evalúa los principales síntomas estrés, depresión y ansiedad y contiene 21 ítems, dividido en siete subescalas de siete parámetros, validado en población latina

4.- La prueba de síntomas subjetivos de fatiga Yoshitake fue utilizada para medir la fatiga validada con población mexicana, este cuestionario tiene tres dimensiones con diez preguntas dirigidas a la exigencia mental del trabajo, diez para las manifestaciones físicas del trabajo y diez ítems que indagan sobre síntomas mixtos.

5.- Inventario de alienación, que mide la alienación de la propia actividad y la alienación de la propia vida, este instrumento se adaptó y piloteo con la intención de verificar su eficacia y confiabilidad en la detección de dicho fenómeno. (Gómez y Sandoval, 1989).

4.10 Variables

4.10.1 Variable Independiente

- Datos sociodemográficos como: edad, género, estado civil, número de hijos, escolaridad, edad de los hijos, horas de sueño, antigüedad en el puesto, puesto de trabajo, tiempo de traslado de casa al trabajo y viceversa.
- Condiciones de vida: calidad de vida, trabajo doméstico, cuidado de la familia y condiciones de vivienda.
- Condiciones de trabajo: pertenencia a los programas de estímulos, riesgos de trabajo (exposición a gases, químicos, mala iluminación, mala ventilación), exigencias laborales (duración de la jornada laboral, trabajo detallado y minucioso, equipos electrónicos o mecánicos, responsabilidades, turno, puesto, categoría, tipo de contratación, la percepción de satisfacción en relación a sus actividades, supervisión estricta, entre otros) y condiciones generales en las que se desempeñan.

4.10.2 Variable Dependiente

Daños a la salud: trastornos físicos (lumbalgias) fatiga neurovisual o disfonía; trastornos musculoesqueléticos y enfermedades cardíacas; psicosomáticos (migrañas, cefalea, acidez estomacal), mentales (ansiedad, trastornos del sueño, distrés, depresión y fatiga).

4.10.3 Variables Confusoras

Edad, antigüedad laboral y género.

4.10.4 Operacionalización de variables

Variables Independientes					
Variables sociodemográficas	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías	Unidad de medida	Fuente de verificación
Edad	Tiempo en años cumplidos que ha vivido una persona (RAE, 2001).	Se determina contando los años que han transcurrido a partir de la fecha de nacimiento y hasta el día de aplicación de la encuesta.	1 = 30 a 55 años 2 = 56 a 60 años 3 = > a 61 años	Años	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Género	Identidad socio-cultural que asume cada persona (Jayme, M. 2002).	Se determina por condición de estatus personal, sociocultural y jurídico masculino o femenino que asume una persona.	0 = Masculino 1 = Femenino		Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Antigüedad en el puesto	El tiempo en que se ha desempeñado como docente.	Se determina contando los años en que ha trabajado como docente universitario desde su ingreso al puesto y hasta el día de la aplicación de la encuesta	1= < 30 2=31-35 3= 36-40	Años	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Estado civil	Es el conjunto de cualidades, atributos y circunstancias de las personas, que la identifican jurídicamente y determinan su capacidad, con cierto carácter de generalidad y permanencia (Código Civil Federal, 2013)	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.	0= Soltero 1= Casado 0=Viudo	Con pareja Sin pareja	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
hijos	Condición personal de ser padre o madre de menores de edad que son considerados sus dependientes económicos.	Reporte personal del profesor de ser padre o madre.	—	1 = Si 0 = No	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Edad de los hijos	Tiempo que ha vivido cada uno de los hijos desde su nacimiento	Cantidad de hijos que se tiene menores a 5 años y la cantidad de hijos que se tienen menores de edad.	0 = Ningún hijo 1 = Un hijo 2 = Dos hijos 3 = Tres hijos	0-3	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Escolaridad	El nivel de instrucción	Grado académico máximo alcanzado por la persona	1 = Licenciatura 2 = Especialidad 3= Maestría 4=Doctorado 5= Otro	Grado de estudios	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos

Horas de sueño	El promedio de horas que la persona duerme al día.	Cantidad de horas que la persona reporta dormir diariamente	Número de horas de sueño	Horas	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Tiempo de traslado de casa al trabajo	El tiempo que el docente debe invertir para llegar a su lugar de trabajo	El tiempo que transcurre desde que el profesor sale de casa a su lugar de trabajo de manera directa y viceversa	1 = <= 30 2 = Entre 30 y 60 3 = > 60	Minutos	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Variables Condiciones de vida	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías	Unidad de medida	Fuente de verificación
Calidad de vida	Satisfacción en las actividades diarias, nivel de ingresos, comodidades de la familia	Percepción individual de la persona de satisfacción o no con sus condiciones de vida actual	0 = No 1 = Si	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Trabajo doméstico	La labor que se realiza en el hogar y que no es remunerable para el cuidado personal y de la familia.	Actividades domésticas sin remuneración que la persona reporta realizar.	Cocinar, compras, Trámites, casa, 0 = No Lavar 1 = Si Sacudir, Zurcir, Mantenimiento	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Cuidar hijos	Las acciones que se llevan a cabo para el bienestar de la familia	Ser responsable del cuidado de los miembros de la familia, (cuidar hijos) pagos de servicios y manutención de la familia	—	0 = No 1 = Si	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Condiciones de vivienda	El estado actual de conservación del inmueble que habita	La apreciación personal del estado de conservación del inmueble que habita	1 = Mejores 2 = Iguales 3 = Peores	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Variables Condiciones de trabajo	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías	Unidad de medida	Fuente de verificación
Pertenecer al programa de estímulos	Estar inscrito en el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo	Declaración personal de participar en el programa de estímulos y recibir los beneficio	0 = No 1 = Si	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos

Riesgos de trabajo	Condiciones físicas en las que se realiza el trabajo	Exposición a químicos, gases, humos o vapores, ruido, cambios de temperatura, iluminación, levantar cargas, condiciones medioambientales que el profesor percibe en su ambiente de trabajo	Ruido Calor 0 = No Gases 1 = Si Vapores	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Exigencias laborales	Las actividades que se exigen del profesor para realizar o cumplir con sus obligaciones laborales	Condiciones organizativas y administrativas del puesto de trabajo	Jornada mayor a 48 horas semanales, Supervisión estricta, uso de PC, Horas de descanso, iluminación, Superficies incómodas Trabajo de pie o sentado Horas de uso de la voz.	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Condiciones generales de trabajo	Entorno laboral que vive el trabajador día con día	La percepción personal que reporta el trabajador	Hacinamiento, trabajo en espacios reducidos, percepción de seguridad, satisfacción personal del trabajo.	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Segunda jornada laboral	Las actividades que el profesor realiza fuera del horario formal de trabajo para dar respuesta a sus compromisos institucionales.	El profesor reporta si realiza actividades propias del trabajo fuera de los horarios formales de la jornada laboral, durante días de descanso o periodos vacacionales.	Preparar clases, calificar exámenes, evaluar trabajos de alumnos, revisión de proyectos de investigación, tesis, redactar artículos, informes, dictámenes, libros o documentos, entre otras actividades.	Presencia Ausencia	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Variables Dependientes					
Variables Daños a la salud física y mental	Definición conceptual	Definición Operacional	Categorías	Unidad de medida	Fuente de verificación
Trastornos musculoesqueléticos	Son enfermedades de origen laboral comprenden cualquier daño o trastorno a las articulaciones u otros tejidos (AESST, 2008).	Son un conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, articulaciones, ligamentos, nervios entre otros.	Ítems de la 35 a la 38 de la Sección V.	Una respuesta afirmativa de cuatro ítems conforma diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos

Disfonía	Trastornos en la fonación que se deben a un desequilibrio funcional u orgánico que afecta la vibración de las cuerdas vocales (Cantor, 2009).	El profesor reporta si ha sufrido alteraciones en el tono o intensidad de la voz	Ítems de la 45 a la 47 de la Sección V.	Una respuesta afirmativa de tres ítems conforma diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Lumbalgia	Presencia de dolor en la zona lumbar y las estructuras de los tejidos blandos como son músculos, ligamentos, nervios y discos intervertebrales (INSHT, 2015).	Reporte de dolor lumbar o en la espalda baja por la persona	Ítems de la 39 a la 40 de la Sección V.	Una respuesta afirmativa de dos ítems conforma diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Fatiga neurovisual	Alteración visual subjetiva. Es un conjunto de síntomas derivados de la fatiga muscular del ojo (CIE-10, 2017).	Reporte de la persona de sensación de dolor en los ojos, irritación sensación de “arenilla”, visión borrosa y dolor de cabeza en la zona frontal, vista cansada.	Ítems de la 1 a la 5 de la Sección V.	Tres respuestas afirmativas de cinco ítems conforman diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Depresión	Trastorno de desregularización disruptiva del estado de ánimo, el rasgo común es la presencia de un ánimo triste, vacío o irritable, acompañado de cambios somáticos y cognitivos que afectan significativamente la capacidad funcional del individuo. Un conjunto de síntomas de predominio afectivo, con presencia de síntomas cognitivos, volitivo y somáticos (DSM-5, 2014).	Deterioro en la apariencia y aspecto personal, enlentecimiento psicomotriz, tono de voz bajo, facies triste, llanto fácil o espontáneo, disminución de la atención, verbalización de ideas pesimistas, alteraciones de sueño y quejas somáticas inespecíficas.	Ítems 51, 53, 58, 61, 64, 65 y 69 de la Sección V.	Medias y percentiles	Inventario DASS 21
Ansiedad	Respuesta anticipatoria a una amenaza futura (DSM-5, 2014).	Reporte de la persona presenta: Tensión muscular, un estado de vigilancia, comportamientos cautelosos y evitativos.	Ítems 50, 52, 55, 57, 63, 67 y 68 de la Sección V.	Medias y percentiles	Inventario DASS 21
Trastornos de sueño	Insatisfacción con la calidad, el horario y la cantidad de sueño. Malestar durante el día (DSM-5, 2014).	Reporte de la persona si presenta pesadillas, insomnio, si no descansa durante las horas de sueño.	Ítems de la 13 a la 16 de la Sección V.	Dos respuestas afirmativas de cuatro ítems conforman diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos

Estrés	Es una situación que el individuo percibe como amenazante y desarrolla una respuesta inespecífica del cuerpo como resultado de mantener un estado de alerta a cualquier demanda (DSM-5, 2014).	Reporte de la persona si se siente in quieto, nervioso, tenso.	Ítems 49, 54, 56, 59, 60, 62 y 66 de la Sección V.	Medias y percentiles	Inventario DASS 21
Fatiga subjetiva	Sensación compleja, integrada por síntomas físicos y psíquicos, que ubica a quien la percibe como un continuo que va desde sentirse bien hasta estar exhausto; es una evaluación de la integridad del individuo y un factor determinante para realizar alguna tarea (Barrientos, et. al. 2004).	Es la percepción y evaluación personal de la integridad de la misma persona y la disponibilidad para realizar alguna tarea.	De los ítems 70 al 99 de la sección V.	Siete respuestas afirmativas de 30 ítems conforman diagnóstico positivo.	Prueba de síntomas subjetivos de fatiga Yoshitake
Migraña	Fuerte cefalea asociada a náuseas, fotofobia y fonofobia (Pérez, Fajardo, López, Orlandi & Nolasco, 2003).	Reporte de presencia de episodios migrañosos por parte del profesor	Ítems 17, 19, 20 y 21 de la sección V.	Dos respuestas afirmativas de cuatro ítems conforman diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Cefalea tensional	Trastorno primario del sistema nervioso doloroso e incapacitante caracterizado por dolores de cabeza recurrentes (OMS, 2016).	El profesor reporta tener recurrentes dolores de cabeza.	Ítem 18 de la sección V.	Una respuesta afirmativa de dos conforma diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Trastorno Psicosomático digestivo	Es el ascenso de ácidos gástricos estomacales hacia el esófago durante la digestión, el cual produce ardor en el pecho, sabor agrio y sensación de regurgimiento (CUN , 2016)	Sensación de ardor proveniente del esófago reportada por la persona	ítems 26 al 34 de la sección V.	Una respuesta afirmativa conforma diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
Trastorno Psicosomático cardio-circulatorio.	Conjunto de trastornos del corazón y de los vasos sanguíneos (OMS, 2017).	La persona reporta sensación de sofocamiento ante pequeños esfuerzos, molestias en el pecho, presencia de palpitaciones frecuentes o arritmias.	ítems 22 al 25 de la sección V.	Tres respuestas afirmativas de cuatro ítems conforma diagnóstico positivo.	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos

Trastorno del túnel del carpo	Síndrome neurológico producido por el atrapamiento del nervio mediano en el túnel carpiano, estructura que comparte con los tendones flexores de los dedos y los vasos sanguíneos (Roel, Arizo, Ronda, 2004).	La persona reporta limitación del movimiento del dedo pulgar, sensación de temblor en el dedo pulgar, calor o rigidez en las manos.	ítems 41 al 44 de la sección V.	Medias y percentiles	Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos
--------------------------------------	---	---	---------------------------------	----------------------	--

(Para mayor información sobre el método de codificación ver anexo 2).

Capítulo 5

5.1 Resultados

En el siguiente apartado se aborda las condiciones de contratación que establece la universidad, el proceso de trabajo y el conjunto de responsabilidades o actividades que la universidad demanda a los profesores contratados, así como las circunstancias que imperan en el ámbito laboral en la cual llevan a cabo cotidianamente sus funciones.

5.1.1 Proceso de trabajo en la FES-Z

Del Estatuto del Personal Académico (EPA) que publica la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM (DGAPA) y que está integrado por doce distintos títulos ordenados en capítulos y subdivididos a su vez en secciones que clasifican y dan orden a los 114 artículos, además de 15 artículos transitorios adicionales; que tiene la finalidad de regir las relaciones entre la universidad y su personal académico, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM, se rescatan los de interés para este trabajo:

Al interior del EPA el Título Primero de las disposiciones generales. En el artículo segundo, se establece que las funciones del personal académico son: impartir educación, bajo principio de libertad de cátedra y de investigación para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.

En el artículo quinto establece que el personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino, definitivo o por contrato de prestación de servicios. El artículo sexto describe los derechos de todo el personal académico en los siguientes apartados:

I: Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación, de conformidad con los programas aprobados por el respectivo consejo técnico, interno o asesor.

VI: Laborar 40 horas semanales cuando se trate de personal de tiempo completo y 20 horas semanarias cuando sea de medio tiempo.

VII: En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. Podrá autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda 40 horas semanales. Cuando se trate de enseñanza práctica exclusivamente el máximo será también de 40 horas a la semana.

VIII: El tiempo total de servicios que preste el personal académico a la universidad en cualquier cargo no podrá exceder de 48 horas semanales.

X: Disfrutar de 40 días naturales de vacaciones anuales al año de acuerdo con el calendario escolar y, en su caso, con el calendario de actividades de la dependencia a la que estén adscritos, y recibir la prima correspondiente.

XVI: recibir las distinciones, estímulos y recompensas que les correspondan de acuerdo con la legislación universitaria.

El Título Cuarto de los profesores e investigadores en el capítulo I definiciones, precisa la clasificación correspondiente a sus nombramientos de la siguiente manera: en el Artículo 29 los profesores o investigadores podrán ser:

- 1) *Ordinarios* quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación (Art. 340) podrán ser de asignatura (remunerados por horas de clase que imparten) o de carrera; (medio tiempo o tiempo completo).
- 2) *Visitantes* desempeñan labores académicas por un tiempo determinado.
- 3) *Extraordinarios* provienen de otras universidades del país o del extranjero que realizaron labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.
- 4) *Eméritos* han prestado cuando menos 30 años de servicio y han realizado una obra de valía excepcional.

En el Título Cuarto, capítulo III de los profesores de asignatura, artículo 35 se explica que pueden impartir varias materias, pueden ser interinos o definitivos y ocupar la categoría A (estar titulado de licenciatura y tener aptitud para la docencia) o B (dos años de experiencia docente o de investigación y haber publicado trabajos).

En el capítulo IV de los profesores de investigación de carrera, artículo 38 son quienes dedican a la universidad tiempo completo o medio tiempo de labores académicas, expone que podrán ser asociados o titulares y en cada una de ellas habrá tres niveles que se describen en las siguientes líneas, para ser profesor o investigador de asignatura se requiere:

- A: Tener título de licenciatura, 1 año de experiencia, y haber publicado un trabajo en la docencia o la investigación (Art. 39).
- B: Tener maestría, dos años de experiencia y haber publicado trabajos en la docencia o la investigación (Art. 40).
- C: Tener maestría, 3 años de experiencia y haber publicado trabajos en la docencia o la investigación (Art. 41).

Para ser profesor o investigador titular deben contar con:

- Titular A: tener doctorado, 4 años de experiencia y haber publicado trabajos en la docencia o la investigación (Art. 42).
- Titular B: tener doctorado, 5 años de experiencia y haber publicado trabajos en la docencia o la investigación (Art. 43)
- Titular C: tener doctorado, 6 años de experiencia, haber publicado trabajos en la docencia o la investigación y haber formado profesores o investigadores (Art. 44).

En el capítulo VIII en la sección A de los derechos, artículo 56 dice que los profesores deben presentar anualmente un informe de actividades, cumplir con las comisiones que le sean asignadas por las autoridades del plantel, formar parte de las comisiones y jurados. Se considera inasistencia presentarse después de 10 minutos iniciada su clase.

El artículo 58 enmarca que por cada seis años ininterrumpidos los profesores o investigadores de tiempo completo gozan de un año sabático que consiste en separarse de sus funciones con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad para dedicarse al estudio que les permita superarse académicamente.

En la sección B de las obligaciones, artículo 61. Los investigadores deben cubrir un mínimo de tres horas o las que correspondan a una asignatura y un máximo de seis horas semanales, o bien las que se les asignen a labores de tutoría.

Los profesores titulares, un mínimo de seis horas o las que correspondan a dos asignaturas y un máximo de doce horas por semana y las que se asignen a labores de tutoría.

Los profesores asociados, un mínimo de nueve horas o las que correspondan a tres asignaturas y un máximo de 18 horas semanales y las que se asignen a labores de tutoría (EPA, 2015).

En la ilustración No. 1 se muestra la organización que integra a todo el personal académico de la UNAM, así como sus nombramientos y categorías correspondientes.

Ilustración No. 1 Organización del Personal Académico de la UNAM.



A fin de conocer el proceso laboral que en los hechos se lleva a cabo al interior de la Facultad, se realizó una entrevista con informante clave que a continuación se describe.

5.1.2 Entrevista con informante clave

Los siguientes datos fueron obtenidos por medio de una entrevista realizada a un informante clave quien habló sobre las condiciones de trabajo al interior de la institución de la que es parte la población en estudio.

En el caso particular de la FES-Z el proceso el trabajo es el siguiente: los docentes de tiempo completo, dependiendo de su categoría, les han asignado un máximo de horas frente a clase, los profesores asociados imparten máximo dieciocho horas de clases y a los profesores titulares se les asigna máximo doce horas a la semana. En promedio atienden tres grupos de entre quince y veinte alumnos por sección o bien grupos completos que pueden integrarse entre 60 a 70 personas.

La jornada de trabajo en términos contractuales es de 40 horas a la semana de las cuales 18 horas están asignadas para dar clases, 18 horas más son establecidas para labores de investigación y las cuatro horas restantes deben ser aplicadas para labores de difusión de la cultura. Es habitual que los profesores deban cubrir alrededor de cinco horas más, dando un total promedio de doce horas diarias de trabajo para cumplir cabalmente con todas sus actividades que se engloban de la siguiente forma:

Actividades de investigación

- Publicación de artículos en revistas indexadas
- Dictaminación de artículos
- Elaboración de proyectos de investigación
- Poner en práctica los proyectos de investigación

Actividades docentes

- Preparación de clases
- Impartición de clases
- Calificar exámenes y trabajos elaborados durante el semestre por cada uno de los alumnos.
- Aplicación de exámenes regulares y extraordinarios
- Asesoría de tesis a nivel licenciatura y posgrado, tesinas, reportes de servicio social y las diferentes modalidades de titulación como son los reportes de experiencia laboral entre otros.
- Participación en exámenes de titulación
- Elaboración de planes de trabajo
- Tutorías
- Participación en la elaboración de planes de estudio

Actividades de difusión cultural

- Asistencia a Congresos Nacionales e Internacionales
- Asistencia a foros, mesas redondas y presentaciones de libros
- Conferencias de intercambio académico entre otras.

Para realizar una serie de funciones propias de su trabajo los profesores deben conseguir sus propios recursos y materiales de trabajo como es la compra de equipo de cómputo, fotocopias, libros, pagar publicaciones, viáticos, inscripciones a congresos, entre otros más, ante la falta de recursos y financiamiento que las universidades públicas.

En cuanto a las labores de investigación pueden llegar a contar con el apoyo de aproximadamente dos personas por semestre, acceso libre y gratuito a fuentes de investigación nacionales e internacionales a través del programa de intercambio interbibliotecario, al cual tienen acceso tanto en las instalaciones académicas como desde su vivienda particular. Los profesores por lo general no cuentan con apoyos económicos, materiales o de logística a menos que sus proyectos de investigación sean registrados y aprobados ante el PAPIME o PAPIT.

El trabajo de los docentes en la FES-Z se ve materializado de diferentes formas, con la publicación de diversos tipos de materiales tales como manuales, libros, publicaciones de artículos o memorias de eventos académicos, también se plasman por medio de la transmisión y generación de diferentes conocimientos tanto a favor de los mismos docentes como para las generaciones de alumnos que cursan la licenciatura o un posgrado en dicha institución.

Los ingresos de cada profesor están integrados por prestaciones laborales que son iguales para todos los docentes sin importar el nivel o categoría que les haya sido otorgada, un salario base, estímulos acordes a su nivel de productividad y algunos cuentan con apoyos de becas para realizar actualizaciones o mejorar su nivel académico cuando desean cursar una maestría, doctorado o postdoctorado.

Con respecto al proceso de trabajo el informante clave menciona:

Cada día las exigencias de trabajo son más demandantes y cada vez se suman nuevas actividades, las evaluaciones que nos efectúan conforme vamos subiendo de nivel se vuelven más rigurosas, así como la supervisión se ha vuelto aún más estrecha; estamos siendo fiscalizados de manera permanente por el área administrativa. Ahora no sólo somos evaluados sobre nuestras competencias pedagógicas adquiridas en nuestra formación profesional, sino también somos evaluados por nuestros superiores y nuestros alumnos.

Entre los principales riesgos laborales que se identificaron se destaca el ruido, el profesor informante menciona que algunos de los salones están ubicados de forma muy cercana a una avenida principal con alto flujo vehicular, en algunas ocasiones el ruido es tan alto que se ve en la necesidad de alzar la voz para hacerse escuchar por arriba del ruido proveniente de la calle, además, a partir de las cuatro de la tarde se reúne un grupo de mariachis que ofrecen sus servicios a un costado de las instalaciones de la escuela y el sonido de los instrumentos particularmente el de trompetas hace sumamente molesto e incómodo impartir la clase, causando dolores de cabeza y mal humor tanto al docente como los alumnos que deben tomar clase en esas condiciones.

Otro inconveniente es el hacinamiento dentro de los salones de clase. Estos son reducidos y los grupos llegan a ser numerosos, de tal manera que algunos de ellos incluso deben tomar las clases sentados en el piso dado que no existen suficientes bancas, en especial las clases que van del mediodía a las dos de la tarde son las más incómodas porque varios de los alumnos vienen provenientes de las clínicas externas de la facultad, llegan apresurados y sudando lo que ocasiona al estar encerrados en un salón con escasa ventilación un olor penetrante a sudor y una fuerte sensación de calor lo que empeora mayormente en época de verano, es difícil incluso mantener puertas y ventanas abiertas por el fuerte ruido que proviene de la calle. Por otro lado, al manejar a un número amplio de alumnos reduce las posibilidades de darle la atención debida a todos.

El hacinamiento también está presente en los cubículos que son asignados a los profesores, cabe mencionar que no todos los profesores de tiempo completo cuentan con un cubículo y los que tienen la fortuna de tener uno deben compartirlo entre dos o tres profesores. Los cubículos tienen una dimensión aproximada de un metro por 1.5 metros. Cuando los docentes coinciden en realizar asesoría a tesis algunos de ellos deben salirse con sus alumnos y buscar otro espacio de trabajo porque resulta imposible realizar esa labor de manera simultánea.

En cuanto a las condiciones del mobiliario éstos se encuentran en mal estado o simplemente es incómodo lo que dificulta permanecer sentados de manera confortable, no obstante, los docentes se ven en la necesidad de trabajar sobre superficies incómodas y permanecer por varias horas al día en estas condiciones; Con respecto a la iluminación está no es adecuada, pues varios cubículos carecen de luz natural; en el caso de la luz artificial se emplean lámparas indistintamente con luz incandescente o luz blanca; éstas a su vez se ubican a una distancia aproximada de un metro y medio por arriba de las mesas de trabajo que causan reflejos a las pantallas de las computadoras, la intensidad de las mismas es variable y en la mayoría de los casos no se tiene la iluminación adecuada generando agotamiento en la visión de los profesores.

La falta de mantenimiento y planeación ergonómica de los sistemas de iluminación además de ser evidente es una constante en las condiciones de trabajo del profesorado. Las cortinas de las aulas se encuentran en su mayoría descompuestas, el acumulo de suciedad, polvo y manchas sobre la superficie de estas es claramente visible, el plantel no cuenta con la contratación de servicios externos ni propios destinados a cuidar la higiene de las mismas. Existen aulas y cubículos en los que simplemente no existen cortinas lo que genera molestias por calor, por la luz solar y por deslumbramiento; los profesores suelen pegar carteles o cualquier otro tipo de papel ante la carencia de cortinas.

Los salones constantemente se encuentran cubiertos de polvo y suciedad incluso pueden pasar semanas sin mantenimiento por lo que no es extraño que tanto profesores y alumnos sufran de tos, irritaciones o infecciones en ojos y garganta. El informante clave opina que, a pesar de contar con suficiente personal asignado a labores de limpieza y mantenimiento, los empleados a cargo no cumplen con sus funciones de manera eficiente lo que ha causado molestias y enfrentamientos entre el personal de distintas áreas.

Otros tipos de riesgos son las escaleras que se encuentran en mal estado, resbalosas y carecen de accesos para usuarios con discapacidad, no existen elevadores lo que causa incomodidades y contrariedades para aquellos usuarios que requieren de muletas, bastón o silla de ruedas para sus traslados dentro de la institución.

Los profesores pasan poco más de la mitad de la jornada laboral sentados y aproximadamente el 40% de su tiempo lo pasan de pie impartiendo clase. Con respecto a las relaciones interpersonales los docentes reportan que por lo general trabajan de manera independiente, pocas son las oportunidades de trabajar en proyectos en equipo, la excepción se da cuando deben coordinar foros que tienen por tradición efectuarse cada año, es importante mencionar que dichos eventos surgen a partir de la iniciativa de los mismos docentes.

Se reportan irregularidades en el desempeño de algunos profesores que al no asistir a sus clases los alumnos los reportan a la dirección. Como respuesta la administración escolar implementó medidas correctivas por lo que realiza un seguimiento riguroso y constantemente amenaza a los docentes con sanciones por incumplimiento. Sin embargo, los profesores denuncian trato preferencial ante algunos de sus pares porque a pesar de ser faltistas no reciben ninguna sanción; tal situación genera malestar entre compañeros de trabajo y autoridades.

Algunos de los malestares frecuentes que reportan los profesores son: agotamiento, estrés, fatiga, dolor de espalda, piernas y pies, irritación e infecciones en ojos y garganta, lumbalgias y/o síndrome del túnel carpiano, tos, gripas además de una sensación de tensión constante debido a que todo el tiempo mantienen altos ritmos de trabajo, ya que cuando aprueban evaluaciones de desempeño altas, la demanda de productividad se incrementa; por esta razón siempre tienen tareas pendientes por hacer. No obstante, cuentan con la libertad de tomar decisiones sobre el tipo de trabajo a realizar, en parte imponen su propio ritmo, pueden organizar sus actividades, ser creativos, tener iniciativa, innovar o hacer propuestas en materiales o métodos de trabajo, pese a los riesgos y exigencias que nuestro informante reporta, dice disfrutar y sentirse satisfecho con la labor que realiza.

5.1.3 Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos.

En este apartado se recopila información de algunos testimonios expresados abiertamente por los profesores participantes, así como diferentes datos obtenidos a partir de las observaciones recopiladas durante las visitas hechas a la institución durante la aplicación de las encuestas a las que hemos denominado diario de campo; además se describen los resultados a partir de los hallazgos que detallan la forma en que se compone la muestra en estudio, se reitera que los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de una encuesta de tipo epidemiológica que fue aplicada de forma individual adaptada para la población docente.

La información se ha organizado de acuerdo a las categorías analíticas derivadas de la encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos aplicada a la población de estudio y se agrupan de la siguiente manera:

En el primer rubro se refiere a los datos generales que describen a la población objeto de estudio está integrada por información socioeconómica, calidad de vida, trabajo doméstico, tiempo libre, condiciones laborales, valoración del trabajo, características de salud, riesgos y exigencias laborales. En el segundo rubro se expone los datos estadísticamente significativos del perfil de daño a la salud asociado a las variables independientes arriba mencionadas que conforma la muestra en análisis. Dichos datos fueron además ajustados por las variables confusoras de género, edad y antigüedad laboral.

5.1.4 Diario de campo

Se observaron varios casos de obesidad de los cuales se destacan 2 particularmente con innegables características de obesidad mórbida. Una profesora (de 67 años de edad con 37 años de experiencia docente y 26 años en su puesto actual) requiere de bastón para poder caminar, desplazarse por apenas algunos metros le causaba dolores y evidentes molestias, pero a pesar de ello la administración de la universidad la ubicó en un segundo piso comentaba:

He solicitado que se reubique mi cubículo en el mismo piso donde se encuentran los salones donde imparto mi clase, porque la verdad me cuesta cada vez más trabajo subir las escaleras, tengo problemas en las piernas, hace un par de años me operaron ambas rodillas, mi recuperación no ha sido completa y aquí no contamos con elevadores.

Están tan chuecos los edificios, que dicen que los elevadores se descompondrían a cada rato por el hundimiento que tienen y como cada año se hunden más...; mi jefe dice que esa inversión no es rentable (Testimonio anónimo, 2015).

Aproximadamente el 90% de los docentes que contestaron la encuesta se negaron a hacerlo de forma inmediata, incluso con previa cita, prefirieron contestarla en sus pausas laborales o estando en casa una vez que terminaron sus actividades laborales y personales pendientes. Algunos profesores se negaron a responder la encuesta con una clara sintomatología de irritabilidad y actitud molesta pues alegaban sobrecarga de trabajo.

Un profesor a quien la fue entregada la encuesta, falleció debido a un paro cardíaco antes de poder devolver la misma, en múltiples ocasiones nos citó para hacernos entrega de la misma pero no se presentaba, pues decía que tenía compromisos laborales que surgían sin previo aviso.

Esperar respuesta de un gran número de maestros fue una tarea extenuante, pues fue necesario cumplir con varias citas con cada uno de ellos antes de poder conseguir la encuesta resuelta.

En esta Facultad se han dado casos de jubilaciones prematuras no por deseo, sino por razones de salud. Algunos profesores han manifestado un cansancio generalizado. Es decir, físicamente no soportaban las presiones y cargas de trabajo. Durante el levantamiento de la información se presentó de manera conjunta un movimiento de protesta por diferentes grupos de profesores, pues precisamente las autoridades del plantel estaban anunciando cambios en los criterios de evaluación;

que a consideración de los académicos eran metas poco realistas y que sería prácticamente imposible cumplir con el aumento de las exigencias laborales.

En la carta enviada al Presidente del H. Consejo Técnico (el 9 de noviembre de 2015), los profesores plasman su opinión:

Es improcedente que ya iniciado el proceso de evaluación señalado se pretendan cambiar los criterios de evaluación que la propia institución formuló y avaló para este periodo. Nos preocupa que en la prisa por tener una nueva propuesta de evaluación no se cuide una adecuada metodología para la construcción de un nuevo instrumento, que entre otras cosas deberá ser pilotado en las diferentes carreras y categorías de los profesores, de acuerdo con los lineamientos generales de agosto de 2014 publicados en DGAPA. Por otro lado, la misma DGAPA ha fijado fechas rigurosas para cada una de las etapas del proceso que ya inició, por lo que cambiar cualquier procedimiento sería violatorio a los intereses de los profesores y a la propia institucionalidad.

Jamás se recibió respuesta alguna a esta carta por parte de las autoridades. Es importante mencionar que el formato-guía de evaluación había sido anteriormente aprobado, el cual cubría como periodo de evaluación hasta diciembre de 2015 pero la nueva convocatoria fue publicada el 3 de noviembre del mismo año, lo que deja en evidencia que antes de ser evaluados con un instrumento, los criterios cambian sin respetar los periodos establecidos y sin dar oportunidad de realizar un adecuado seguimiento a los resultados de dichas evaluaciones o verificar su eficacia para dar paso a un nuevo instrumento de valoración, sin conocer los resultados que ha ofrecido el anterior, afectando de manera directa las expectativas y proyectos de trabajo del cuerpo docente.

En una segunda carta el 18 de noviembre de 2015 los profesores expresan:

La violación a nuestros derechos académicos es la conducta que adopta el Consejo Técnico en el momento en que después de cinco años de productividad bajo el conjunto de lineamientos (...) se nos comunica (...) después de una semana de iniciado el proceso, que cambia el formato de evaluación el cual presenta diversos problemas, por ejemplo:

- Las condiciones para eximir el grado se encuentran incompletas
- Es confuso y no hay claridad en razón de que no definen los criterios para proponer la asignación del nivel D.

Por lo anterior requerimos se mantengan los criterios de evaluación y que un nuevo formato en su caso sea aplicado para los nuevos periodos de evaluación (...) una vez que el formato sea pilotado, así mismo:

- Enfatizamos mantener el nivel del PRIDE para quienes estudiaron un posgrado durante el periodo de evaluación correspondiente.
- Exigimos considerar las evaluaciones que se dieron durante el periodo sabático o estancias internacionales, considerando el promedio de los años del periodo restante.
- Solicitamos como profesores de carrera de tiempo completo se le dé mayor peso de evaluación a la docencia en razón de que no tenemos plaza de investigador.

Pese a los argumentos presentados por el profesorado el Consejo técnico manifestó improcedente reconsiderar las observaciones hechas, negándose a tomar en cuenta las claras limitaciones del instrumento y la arbitrariedad entre los periodos de evaluación. Finalmente, los profesores fueron obligados a evaluarse con un nuevo instrumento cuando se prepararon durante más de cuatro años bajo distintos criterios de evaluación.

Entre los comentarios que distintos docentes compartieron durante la aplicación de la encuesta hacemos mención de los siguientes:

Si, quieren que uno publique sólo en revistas de impacto, pero esas revistas de impacto te cobran incluso en dólares, un equivalente a un mes de salario por una publicación, yo no me niego a publicar, pero también deberían dar apoyo económico para poder solventar las tareas de divulgación, porque yo no puedo pedirles a mis hijos que no se enfermen o dejen de comer dos meses para que yo pueda publicar.

Y sí, efectivamente hay apoyos, pero son insuficientes, sólo se los dan a unos cuantos ¿y los demás?, ¿Qué deben hacer? (testimonio anónimo, 2015).

Un profesor mencionó:

Durante años hemos trabajado, armamos seminarios, talleres, cursos y publicado para poner en alto el nombre de nuestra universidad, porque estamos orgullosos de pertenecer a ella, me ha dado de comer, le debo lo que soy. Por esa razón donde me paro, en cada congreso, simposio o intercambio académico presumo los logros que mis compañeros y yo hemos alcanzado. Logros que le han dado el prestigio que hoy tiene esta facultad y de la Universidad en su conjunto. Nosotros diseñamos el método de enseñanza, los planes de estudio, somos quienes asesoramos a los jóvenes y no tan jóvenes a culminar sus investigaciones de tesis.

He recibido el agradecimiento de varios de los alumnos que formé, hoy hechos doctores investigadores o profesionales de éxito. Pero ahora que hemos envejecido y que no podemos llevar los mismos ritmos de trabajo, nos exigen aún más o nos castigan con reducir nuestros ingresos, - si no puedes, nos dicen. ¡Jubilate!, nos ofrecen jubilaciones prematuras con un monto minúsculo, pero no puedo porque mi hijo apenas está iniciando sus estudios universitarios y mi hija apenas va a entrar a la preparatoria. Todavía mi familia necesita que los apoye. (Testimonio anónimo, 2015).

Debido al ambiente de protesta que envolvía a la facultad. Varios profesores se negaron a contestar la encuesta, pues opinaban que era una evaluación adicional a las tantas evaluaciones que son sometidos continuamente por partes de las autoridades.

Te puedo decir que no es la primera vez que nos hacen una encuesta como está, pero sólo la han usado en nuestra contra, para justificar nuevas evaluaciones o para detectar a los inconformes y ponerles trabas al momento de solicitar cualquier tipo de información o apoyos de trabajo. (Testimonio anónimo, 2015).

Los docentes aseguraban que esta investigación en particular tenía intenciones políticas, muchos de ellos al aceptar contestar la encuesta comentaban:

Voy a contestar esta encuesta porque no tengo nada que ocultar, y porque se lo difícil que es hacer investigación de campo, yo, a pesar de que no estoy obligado a contestarla, tengo la obligación moral de apoyar a quienes buscan con sus investigaciones aportar con sus resultados una crítica reflexiva. ¡Pero es claro que a este tipo de cuestionamientos se les puede dar una interpretación política!

Por lo tanto, varias de sus respuestas pueden verse afectadas por un sesgo de desconfianza. En la protesta organizada por profesores se lograron cerca de 80 firmas, hasta el momento llevan 8 meses de discusión, sin una resolución de las autoridades que dé respuesta formal bajo acuerdos mutuos en favor de toda la comunidad universitaria. Con respecto a esta situación varios docentes han expresado:

¡Yo no puedo con tantas exigencias!, yo, ya terminé de pagar mi casa, mis hijos ya están grandes, así que me puedo dar el lujo de quedarme con el sistema de evaluación fijo para que no me exijan año con año cada vez más. Sé que voy a ganar muchísimo menos, pero será suficiente para mi esposa y para mí, tendremos que ajustarnos a los cambios.

Se tienen comentarios del informante clave que varios profesores se han separado de su cargo por periodos prolongados, por medio de incapacidades, incluido el caso de una docente que pasó por un difícil divorcio y hoy enfrenta diversos malestares entre ellos depresión, por lo que se ha ausentando de la facultad por más de un año. Éste, como algunos otros casos se encuentra vedado y no son registrados oficialmente.

Es posible considerar que existe un gran subregistro de las enfermedades presentes del equipo de académicos que laboran en esta facultad. Por vergüenza, se ocultan muchos de estos padecimientos, o surgen debido a circunstancias familiares que no son compatibles con la demanda de trabajo a la que responden los docentes.

Por otro lado, al buscar a los docentes se descubrió que no impartían sus cátedras, sino que contrataban a ayudantes que las impartieran por ellos, pues por motivos de salud no podían asistir

a todas sus clases o sus compromisos en el terreno de la investigación los obligaba a separarse por días de las tareas de enseñanza.

Al entrevistar a un alumno comentó:

El maestro sólo viene una vez por semana, el resto del ciclo la clase la imparte su ayudante, es bueno, pero a veces nos hace trabajar en temas que son para sus propias tareas y no siempre se apegan al plan de estudios, algunos compañeros han desertado por lo mismo, no es lo que esperaban al entrar a la carrera.

Esto lleva a reconocer que la carga de los docentes es tal, que hace complejo cumplir con todas sus actividades y responsabilidades sin apoyo, pero como dar clases es poco valorado según el puntaje de evaluación, el docente deja de lado la importancia de compartir toda su expertis con las siguientes generaciones de profesionistas, quedando en manos de personal de menor experiencia y trayectoria la formación de los alumnos. Lejos de evaluar la calidad académica se evalúa tan sólo el cumplimiento de un requisito. Este hecho se documenta también en Pérez-Castro (2005), donde las instituciones contratan personal con poca experiencia que se ve reflejada en la formación de los nuevos profesionales.

De manera oficial en la facultad no existe el modelo de contratación de ayudantes de profesor, pero los docentes que llegan a tener ayudantes se encuentran fuera de toda normatividad y deben pagar de su propio ingreso el salario de las personas que ellos mismos contratan para darles servicio de apoyo.

Por otro lado, la seguridad en la estructura de algunos inmuebles es cuestionable pues se observan fuertes desniveles en pasillos y escaleras, que varios de ellos han sido reforzados; la antigüedad de los edificios y la falta de mantenimiento han desgastado su estructura.

La constitución de varios edificios se encuentra dañada por problemas de suelo. La zona en la que está construida la facultad es una zona de terreno calizo donde se han presentado varios hundimientos que han afectado los cimientos de los inmuebles; incluso el declive en uno de ellos es tan claro que cariñosamente la comunidad universitaria se refiere a dicho edificio con el nombre *del titánic*.

Para Picazo, et. al. (2015) las condiciones inadecuadas de los inmuebles, la exposición a ruido o mala ventilación, son causales que dan origen a la disfonía.

El proyecto de modernización educativa no corresponde a la creación de nuevas instalaciones y modernización de las mismas, basta ver el equipo de cómputo discontinuado que la universidad les proporciona para trabajar, el desgastado e incómodo mobiliario, la falta de cubículos o las precarias dimensiones de los mismos que muchas veces tienen que ser compartidos entre varios docentes originando condiciones de hacinamiento, no es raro ver montículos de documentos que se apilan unos sobre los otros reduciendo aún más el espacio de trabajo lo cual dificulta la labores de asesoría a alumno, entre otras actividades.

5.1.5 Análisis de resultados

Información socioeconómica

Datos generales

La muestra está integrada por 155 docentes universitarios de los cuales 69 son mujeres que corresponde al 45% y 86 son hombres lo cual equivalente al 55% del total de los participantes. La mayoría de los profesores encuestados menciona tener estudios de nivel doctorado lo que corresponde al 53%, el 35% reportan tener estudios de maestría y el 12% restante cuenta con estudios de licenciatura y/o con especialidad (tabla 1).

El estado civil que predomina es el de casados con un porcentaje del 58%. En general las personas que tienen pareja son un total de 103 que corresponde al 66% de la muestra encuestada y el 34% corresponde a las personas que no tienen pareja (tabla 1)

De los datos socioeconómicos que se observan en la tabla 1 se puede reconocer que la edad de los profesores participantes va de los 30 a los 69 años; el promedio de edad encontrado es de 56.3 años. Las personas que tienen entre los 56 y 60 años forman el 28% de la muestra, también se observa que el 39% corresponde a los profesores que tienen 61 años o más (véase tabla 1). Es decir, el 67 % del personal académico tiene más de 56 años de edad. La media es de 58 con una desviación estándar de 7.5 años.

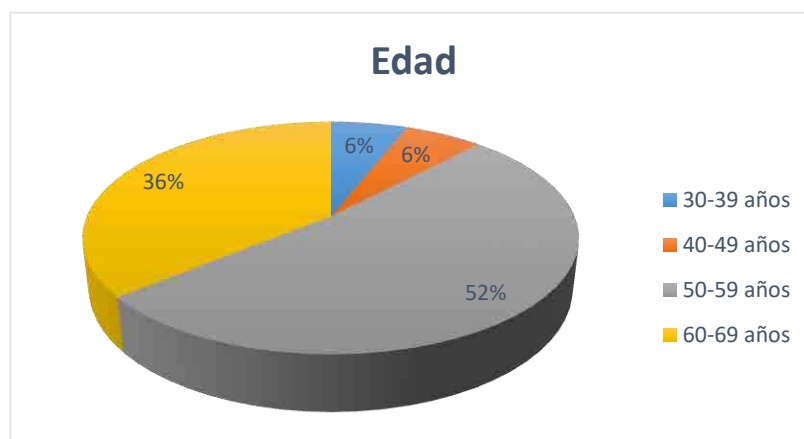
Tabla 1 Datos sociodemográficos de la muestra de profesores participantes

Edad	n =155	%
30-55	51	33
56-60	44	28
>61	60	39
Género		
Hombres	86	55
Mujeres	69	45
Escolaridad		
Doctorado	82	53
Maestría	55	35
Licenciatura – Especialidad	18	12
Estado civil		
Con pareja	103	66
Sin pareja	52	34

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=155.

El 88% de la muestra participante tienen una edad mayor a los 50 años y solamente el 12% de la muestra es menor a los 50 años de edad, lo que convierte a la población estudiada en su mayoría en un grupo de edad madura tal como se logra ver en el gráfico 1.

Gráfico 1



En los últimos años se ha promovido a través de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) el retiro anticipado de académicos que cuentan con una amplia trayectoria, pero se han visto reducidos de manera simultánea los procedimientos de contratación de nuevo personal, como son los concursos de oposición o concursos abiertos para ingreso; por esta razón entre otras el personal que labora principalmente

en los puestos de docentes asociados o titulares de carrera tiene una edad madura y tan sólo el 6% es menor a los cuarenta años. Lo que se está impulsando es que cada vez menos profesores tengan acceso a una contratación definitiva de tiempo completo que les dé derecho a participar en el PRIDE.

Condiciones de vida, trabajo doméstico y tiempo libre

Tal como se observa en la tabla 2 el 77% reportan tener hijos. El 47% de ellos tienen hijos menores de 18 años y el 28% del profesorado informan tener hijos menores a los 5 años, lo que puede llevar a una mayor carga de trabajo doméstico. El 24% restante corresponde a aquellas personas que tienen hijos adultos o que han dejado de vivir con ellos, lo cual puede ser reconocido como una menor carga doméstica.

Tabla 2 Presencia de hijos y actividades domésticas que realizan los docentes.

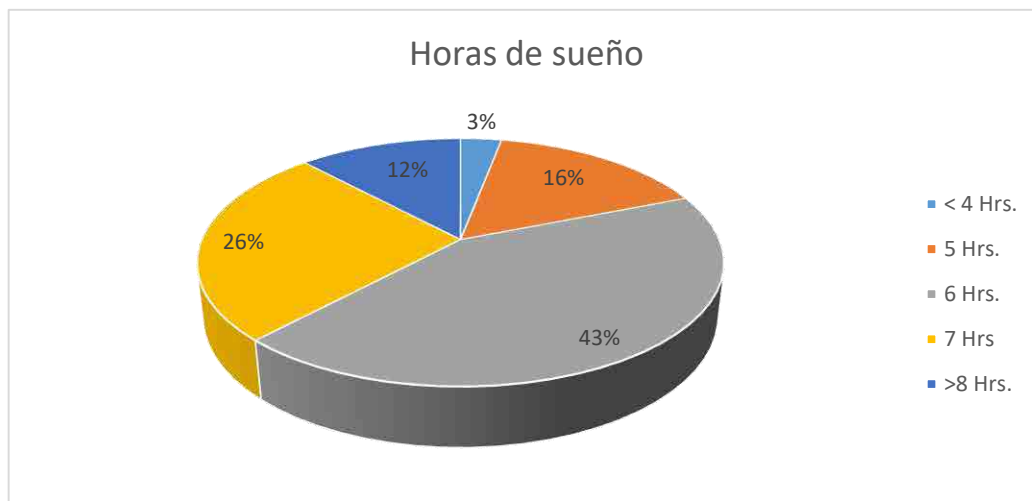
Hijos	n=155	%
Si tienen	120	77
No tienen	34	23
Trabajo doméstico		
Hacer las compras	135	87
Realizar trámites relacionados con casa y familia	130	84
Realizar arreglos de casa	107	69
Lavar trastes y limpiar la cocina	84	54
Sacude, barrer, trapear, hacer camas	70	45
Lava y planchar ropa	68	44
Preparar comida	61	39
Cuidar a los hijos: comida, tareas	40	26
Coser, remendar, zurcir o tejer	31	20

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=155.

Entre las principales actividades domésticas que realizan los docentes se encuentran: hacer compras en un 87%, realizar trámites relacionados con la casa y familia en un 84% y efectúan arreglos de la casa en un 69%; la labor que con menor frecuencia mencionan es la de zurcir, tejer o remendar que se presenta en el 20% de los casos. Como dato adicional en la calidad de vida se encontró que el profesorado en promedio tarda una hora y 9 minutos en trasladarse de su domicilio

al trabajo, lo que propicia que estén por lo menos dos horas al día en el tráfico; aunado a ello suelen dormir en promedio 6 horas al día tal como se muestra en el gráfico 2

Gráfico 2



Otro aspecto importante a considerar en la calidad de vida, bienestar del docente, así como sus dependientes económicos, es el ingreso familiar, a juzgar por los datos obtenidos en la tabla 3 el 95% de los educadores indican que el salario percibido es suficiente para cubrir sus gastos más necesarios; sumado a ello el 90% confirma habitar en una vivienda de su propiedad. Esto genera la percepción de tener cierta estabilidad económica. Además, el 85% señala contar con el apoyo económico de otra persona que contribuye al gasto familiar; la pareja, en la mayoría de los casos es la responsable de aportar este segundo ingreso y el 54% reporta tener otro ingreso.

El 51% reconoce que las condiciones de su vivienda son mejores o bien permanecen iguales en el 46% de los casos; a partir de estos datos se considera que la inserción de los docentes al sistema de estímulos económicos tiene repercusiones positivas en el mejoramiento del estilo de vida del personal académico.

Las actividades que con mayor frecuencia realizan en su tiempo libre son: estudiar en el 96% de los casos; la lectura de libros, periódicos o revistas la realizan hasta en un 84% de los encuestados.

No obstante, dentro de las actividades de menor interés que realizar en este tiempo se encuentra ver la televisión representado con el 21%. Solamente el 11% de la población en estudio tiene el hábito de fumar actualmente, en promedio han fumado desde hace 15 años y por lo general fuman alrededor de 7 cigarrillos diariamente.

Tabla 3 Situación económica y actividades de tiempo libre que realizan los profesores

Economía	n =155	%
Su salario le alcanza para cubrir sus gastos	148	95
Su vivienda es: propia	138	90
Hay otra entrada económica en su casa: pareja	72	85
Las condiciones de su vivienda son: mejores	79	51
Las condiciones de su vivienda son: iguales	71	46
Cuenta con otro trabajo	18	12
Cuenta con otro ingreso	84	54
Tiempo libre		
Estudia más de 5 horas a la semana	149	96
Lee diariamente periódico, libros o revistas	130	84
Pasea frecuentemente con pareja, hijos o algún familiar	122	79
Practica algún deporte o realiza ejercicio	71	46
Se junta frecuentemente con amigos	70	45
Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio	39	25
Ve TV la mayor parte del tiempo libre	33	21
Fumar		
Fumó en alguna época de su vida	61	37
Fuma actualmente	18	11

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=155.

Características y condiciones laborales del personal docente

En este apartado podremos ver las características de los grupos de profesores que conforman la población en estudio. La muestra está conformada por profesores de carrera asociados en un 50% y el 87% de los mismos (68 profesores) tienen categoría “C”. El 42% de los profesores de carrera son titulares la mayoría de ellos (56%) tienen la categoría “A” (36 maestros) y finalmente el 8% restante de la muestra corresponde al cargo de profesores técnico académicos. Los profesores cuentan con un tiempo completo de dedicación a su trabajo en un 100% y la mayoría cuenta con un contrato definitivo en un 87% de los casos. Según se muestra en la tabla 4.

Tabla 4 Condiciones de trabajo de los profesores

Puesto	n =155	%	
Asociado	78	50	
Titular	64	42	
Técnico Académico	13	8	
Turno			
Matutino	85	55	
Vespertino	69	45	
Tipo de contratación			
Definitivo	134	87	
Interino	20	13	
Categoría (frecuencias absolutas)			
Puesto	A	B	C
Asociado	0	10	68
Titular	36	20	8
Técnico Académico	7	2	4

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=155.

A partir de los datos de la tabla 5 se determina que de las siete carreras que ofrece la facultad y que participan en esta muestra el 34.19% se conforma por profesores de la carrera de psicología. En menor medida se encuentran la población los profesores participantes de las carreras de ingeniería química y químicos fármaco biólogos con tan solo el 16.77%. La mayor proporción de profesionales se encuentran ligados al área de la salud.

Tabla 5 Carrera de pertenencia de los docentes de la Fes-Zaragoza.

Carrera	n=155	%
Psicología	52	34.19
Odontología - Medicina - Enfermería	39	25.81
Biología	35	23.23
QFB e Ingeniería Química	24	16.77

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=155.

Es importante mencionar que la muestra en estudio tiene en promedio 30 años de experiencia laboral docente dentro de la UNAM, también se observa que la antigüedad en el puesto actual en promedio es de 16 años, lo que demuestra una larga y estable permanencia en sus funciones dentro de la institución. El 81% es personal sindicalizado y el 16% de la muestra ha realizado funciones adicionales con cargo administrativo dentro de la misma facultad.

Actualmente tan sólo el 15% del personal académico participante en esta muestra de investigación está inscrito en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el 87% de ellos (20 académicos) tienen la categoría de candidatura, es decir, el nivel más bajo del sistema y el tiempo promedio en el que han sido parte de este sistema es de casi 6 años.

Por el contrario 90% de la muestra estudiada se han integrado al Programa de Primas al desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE); el nivel de PRIDE de mayor frecuencia es el “C” ya que el 75.54 % de los profesores cuentan con este nivel que corresponde al 85% del salario tabular. Seguido del nivel “B” que equivale al 65% del salario tabular para los profesores inscritos en el PRIDE, el promedio de permanencia ha sido de casi 20 años; según se observa en los datos que arroja la tabla 6.

Tabla 6 Profesores integrados al PRIDE y SNI.

Nivel de SNI	n^a	%
Candidato	20	87
Primer nivel	3	13
PRIDE	n^b	%
Con PRIDE	140	90
Sin PRIDE	15	10
Nivel de PRIDE	n^c	%
A	5	3.60
B	24	17.26
C	105	75.54
D	5	3.60

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. ^an=23, ^bn=155, ^cn=139.

PRIDE = Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo
SNI = Sistema Nacional de Investigadores

La tabla 7 señala: el 96 % de los profesores reconocen tener mejores condiciones de vida debido a un mayor ingreso económico. A partir de este hecho el 84% dice contar con estabilidad económica. Por otro lado, el 19% de los docentes consideraron que la calidad de su producción se deterioró debido a las demandas y carga laboral que el programa les exige. El 57% declara que las gestiones administrativas les restan tiempo a las actividades académicas y el 26% considera que la participación en labores de equipo se ha reducido, de igual forma el 25% del personal revela deterioro en su vida familiar a partir de su inclusión al programa.

La inserción de los maestros al programa PRIDE ha tenido resultados favorables en términos económicos; pues ha permitido que las condiciones de vivienda y estabilidad económica entre esta población mejoraran la calidad de vida. Sin embargo, las múltiples tareas de índole administrativa menoscaban y hace más complejo el cumplimiento de sus principales responsabilidades que caracterizan a su profesión; la docencia e investigación. Del mismo modo la búsqueda de recursos adicionales favorece la competitividad entre profesores mermando la labor en equipo o la solidaridad de los compañeros de trabajo por la consecución de metas.

Tabla 7. Percepción de los docentes con respecto a sus condiciones laborales y cómo han cambiado desde su integración al PRIDE.

Percepción docente	n	%
Le ha implicado mejorar sus condiciones de vida	134	96
Tiene estabilidad económica	117	84
Ha sistematizado su producción académica	109	78
Las gestiones administrativas le restan tiempo a las actividades académicas	83	59
Tiene mayor calidad en sus tareas académicas	71	51
Ha sacrificado el trabajo en equipo	37	26
Su vida laboral, familiar y social se ha visto deteriorada	35	25
Se ha deteriorado la calidad de su producción	27	19

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=139.

Valoración del trabajo

Tal como lo podemos constatar en la tabla 8 en general el profesorado tiene una respuesta positiva a las actividades y funciones que realiza dentro de la universidad ya que en todos los rubros las puntuaciones son altas. Como ejemplo de ello se encontró que: para el 97% de la muestra en estudio dicen sentirse interesados con su trabajo, poder desarrollar su creatividad e iniciativa así como adquirir nuevos conocimientos, para el 96% le permite desarrollar habilidades, estos datos dan cuenta de la presencia de factores humanizantes que juegan un papel protector en la salud emocional del trabajador.

Por otro lado, existe un alto porcentaje entre los académicos varones que mencionan tener una clara vocación hacia la labor docente, cuando se les preguntó: ¿Si tuvieran la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor universitario? El 95% de ellos respondió que sí, en comparación con las mujeres en donde el 100% optaría nuevamente por esta profesión.

La muestra de académicos encuestada manifestó sentirse satisfechos con la labor que ejercen, y la consideran es un grato desafío. Esto habla de un claro compromiso y vocación docente, expresaron gozar de cierta autonomía laboral pues tienen la oportunidad de tomar decisiones además de fijar sus propios ritmos de trabajo durante el día. A pesar de tener parámetros de acción condicionados y plazos fijos establecidos por el sistema de evaluación.

Entre los datos encontrados llama la atención que solamente el 67% del profesorado considera contar con compañeros solidarios quienes valoran su trabajo. Aunado a ello tan sólo el 65% de los académicos encuestados se consideran valorados en su trabajo e importantes para sus superiores. Es necesario resaltar que a pesar de la existencia de un alto nivel de docentes satisfechos con su trabajo en donde se les permite desarrollar sus conocimientos y habilidades, este dato, contrasta contra el 64% de profesores quienes aseguran les gustaría que sus hijos fueran maestros universitarios. Es decir, el 36% no considera adecuada esta profesión para sus hijos.

Tabla 8 Valoración del trabajo desde la perspectiva de los docentes

Valoración del puesto de trabajo	n =155	%
Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa	151	97
Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos	151	97
Está interesado en su trabajo	146	97
Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas	149	96
Si tuviera la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor universitario	148	95
Se siente satisfecho con su trabajo	146	94
Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo	145	94
Cree usted que su trabajo es desafiante	143	92
Puede usted fijar el ritmo de trabajo	129	83
Sus compañeros son solidarios con usted y valoran su trabajo	104	67
Su trabajo es importante para sus superiores	101	65
Le gustaría que sus hijos trabajaran en lo mismo que usted	89	64

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=155.

Riesgos y exigencias laborales

En la tabla 9 se observa la frecuencia de los riesgos laborales que se encuentran presentes en el desempeño de las labores docentes. Se destaca el ruido como uno de los principales riesgos que los profesores reportan el cual se encuentra presente hasta en un 32.9%. El 12.9% se encuentra representado por la exposición al calor. En contra posición, el riesgo al que están expuestos los docentes con menor frecuencia es la exposición a humos con tan sólo 9.7%.

Tabla 9 Riesgos laborales presentes en el desempeño docente

Riesgos Laborales	n	%
Ruido	51	33
Gases o vapores	15	10
Calor	20	13
Humos	15	10

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. n=155.

Uso del equipo de cómputo

En la tabla 10 podemos distinguir que el 99% de la muestra de profesores encuestados emplea la computadora en varias de sus actividades; el mouse es empleado por el 91% de los educadores en promedio durante al menos seis horas al día, seis días a la semana y desde hace más de 34 años, esto convierte a la computadora en una de las principales herramientas de trabajo para la labor docente y de investigación.

Es importante mencionar que el 16% de las personas participantes en este estudio reconocieron el nivel de iluminación en su lugar de trabajo como inadecuado lo que probablemente puede conducir a afectaciones visuales en el personal académico dada la alta frecuencia con la que se emplea el equipo de cómputo.

La salud visual y física del docente se pone en riesgo cuando podemos confirmar que la jornada laboral se alarga considerablemente con el uso de dispositivos electrónicos tales como laptops, tabletas o teléfonos celulares inteligentes, pues hace de cualquier momento libre o incluso de espacios destinados al descanso un conjunto de horas extras laborales no cuantificadas oficialmente. Debe considerarse adicional a ello que el profesor se expone de manera continua y prolongada a emisiones electromagnéticas provenientes de estos equipos.

Tabla 10 Condiciones del uso del equipo de cómputo por parte de los docentes

Uso de computadora personal	n =153	%
Uso de la PC	153	99
Uso del mouse	139	91
La pantalla de datos refleja la luz artificial o natural	83	54
Inadecuado nivel de iluminación para realizar su trabajo	25	16
El contraste entre las letras y el fondo de la pantalla es inadecuado	17	11
El contraste luminoso entre las letras de los documentos manuscritos es inadecuado	17	11
Titilan las letras de su PC	10	7
La definición de las letras del teclado es inadecuada	9	6

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, 2015. **n=153.**

Según se muestra en la tabla 11, el 83% de los profesores reconocen realizar actividades de tipo laboral durante los días de descanso o vacaciones; reduciendo sus espacios de recuperación de fatiga tanto física como mental; cabe mencionar que las mujeres son las que más realizan trabajos pendientes hasta un 15% más que los varones. Este aspecto se ve realmente agravado al saber que el 60% del profesorado cubre jornadas laborales superiores a las 40 horas por semana estipuladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970).

El 74% de la labor docente reporta realizar tareas muy minuciosas, y el 93% reconoce estar obligado a cumplir con un determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias al año. Finalmente, el 66% realiza sus actividades la mayor parte del tiempo sentado; lo cual puede dar como resultado lesiones lumbares, várices, hemorroides o diversas molestias en el sistema circulatorio, tensiones y dolores musculares, sobre todo si se considera que el 39% permanece fijo en su lugar de trabajo y para el 27% la superficie es incómoda.

Aunado a los datos encontrados podemos referir una tasa de exposición de 7.5 exigencias laborales presentes por cada trabajador. Es necesario mencionar que las exigencias laborales

registradas con menor frecuencia fueron las siguientes: realizan esfuerzo físico muy pesado con un 2% y el 5% corresponde a la ejecución trabajo aburrido.

Tabla 11 Exigencias laborales del puesto de profesor universitario de tiempo completo integrado al programa de estímulos

Exigencias Laborales	n =155	%
Cubrir determinado número de cursos, clases artículos y conferencias	144	93
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	129	83
Realizar una tarea muy minuciosa	114	74
Para trabajar permanece sentado la mayor parte del tiempo	102	66
Una jornada semanal mayor de 48 hrs.	93	60
Trabajar en un espacio reducido	66	43
Tener estricto control, de calidad	65	42
Al realizar su trabajo los hombros están tensos	62	40
Estar fijo en su lugar de trabajo	60	39
Permanece de pie para trabajar	58	37
La superficie donde se sienta es incómoda.	39	27
Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar	38	25
Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud	34	22
Estar sin comunicación con sus compañeros	32	21
Soportar una supervisión estricta	31	20
Adoptar posiciones incómodas o forzadas	29	18
No poder desatender sus tareas por más de 5 minutos	19	12
Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe(a)	20	13
Ejecutar un trabajo peligroso	11	7
Al trabajar de pie tiene la posibilidad de descansar el pie en un escalón o periquera	11	9
Realizar un trabajo aburrido	7	5
Realizar esfuerzo físico muy pesado	3	2
Tasa de exposición	1167	7.5

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. Tasa de exposición =número de exigencias laborales/la población total estudiada. n=155

Daños a la salud

La tabla 12 muestra que el 88% de los profesores encuestados utiliza lentes para corregir algún defecto visual; más del 50% de la muestra padece de miopía y/o astigmatismo. El 34% indica el aumento en la graduación de sus lentes en el último año, estos resultados dan cuenta del deterioro en la agudeza visual presente en el personal académico. En contraposición, encontramos a la hipermetropía como el padecimiento de menor frecuencia presente entre el personal docente con tan sólo el 10% del total de profesores encuestados.

Tabla 12 Padecimientos visuales en los profesores universitarios

Padecimientos Visuales	n = 155	%
Usa lentes para corregir algún defecto visual	136	88
Miopía	85	55
Astigmatismo	84	54
Incrementó la graduación de sus lentes en el último año	53	34
Presbicia	43	28
Hipermetropía	15	10
Tasa de exposición	416	2.68

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. *Tasa de exposición* = número de padecimientos visuales/ el total de la población. *n=155*.

En las últimas décadas los profesores universitarios han experimentado las transformaciones de la división y organización del trabajo, lo cual crea exigencias acordes a estos requerimientos que demandan del trabajador de la educación un mayor esfuerzo físico y mental, esto determina el perfil de daño que caracteriza a esta profesión.

Con relación al perfil de daño, la tabla 13 muestra una alta prevalencia de estrés, reportado por el 47% de los educadores quienes presentaron clara sintomatología al respecto. El 29% de los docentes reporta la presencia de trastornos musculoesqueléticos.

El 25% presenta disfonía, la cual puede reconocerse como la alteración en la calidad de la voz; cuando ésta no se atiende oportunamente puede causar afonía que es la alteración más importante al estar presente la disfonía. Otro de los padecimientos representativos fue la fatiga neuro-visual lo cual representa el 20% de la muestra en estudio.

Tabla 13 Principales afecciones reportadas en profesores universitarios

Dx	n =155	%
Estrés	73	47
Trastornos musculoesqueléticos	45	29
Disfonía	40	25
Fatiga Neuro-visual	31	20
Trastorno de Sueño	28	18
Lumbalgia	28	18
Ansiedad	25	16
Depresión	22	14
Fatiga	22	14
Cefalea tensional	21	13
Migraña	20	12
Trastorno psicossomático digestivo	12	7
Trastorno psicossomático cardio-circulatorio	6	3
Túnel del carpo	3	1
Tasa de exposición	376	2.4

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2015. Tasa de exposición= Número de patologías /el total de la población. n=155.

Los casos de lumbalgia se encuentran presentes hasta en un 18% y en igual porcentaje se observa la presencia de trastornos del sueño en el cuerpo docente. Aunado a estos datos podemos observar que el profesorado presenta ansiedad en un 16% y es posible observar la presencia de depresión y fatiga hasta en un 14%. El diagnóstico de menor presencia dentro de la muestra estudiada es del 1% el cual corresponde a la presencia de túnel del carpo.

Es una herramienta de vital importancia para un profesor el correcto uso de la voz pues hacen uso de la misma de manera continua durante sus diferentes actividades; los docentes reportan usarla un promedio de 6 horas al día. Sin embargo, sólo el 5% de ellos ha recibido entrenamiento con logopeda o foniatra, lo cual puede ser considerado como una importante área de oportunidad.

En otro orden de ideas, el índice de accidentes, incapacidades laborales e incapacidades por accidentes en trayecto en la población en general es baja. Se encontró que los accidentes en trayecto son poco frecuentes; solo 7% reportó haber tenido algún accidente tipificado como de trayecto y de ellos tan solo el 2% mencionó haber estado incapacitado a causa de éstos. El 2% del total de la muestra ha sufrido accidentes laborales los mismos que han causado incapacidad.

Análisis del perfil de daño por variables demográficas y laborales

Perfil de daño asociado a la edad

En el siguiente apartado se describen los resultados a partir de los hallazgos del análisis bivariado entre las distintas variables de interés asociadas al perfil de daño en muestra de docentes universitarios.

Como se puede observar en la tabla 14 los docentes con una edad menor a los 55 años presentan mayor prevalencia de ansiedad y fatiga, más de cuatro veces en comparación con los profesores mayores a los 61 años de edad. Sucede lo mismo con el estrés y los trastornos musculoesqueléticos en ambos casos se presentan hasta dos veces más que los docentes de más de 61 años.

Tabla 14 Perfil de daño por edad en profesores universitarios

Dx	<55	56-60	>61	RP	X ² , P
	n =51	n =60	n =44		
Estrés	63	47	30	2.1	0.0048 ^d
Ansiedad	24	18	5	4.6	0.0196 ^d
Fatiga	24	13	5	4.8	0.0226 ^d
TME	41	27	18	2.3	0.0420 ^d
Lumbalgia	33	10	11	3.3	0.0034 ^d
Migraña	24	8	7	3.4	0.0269 ^d

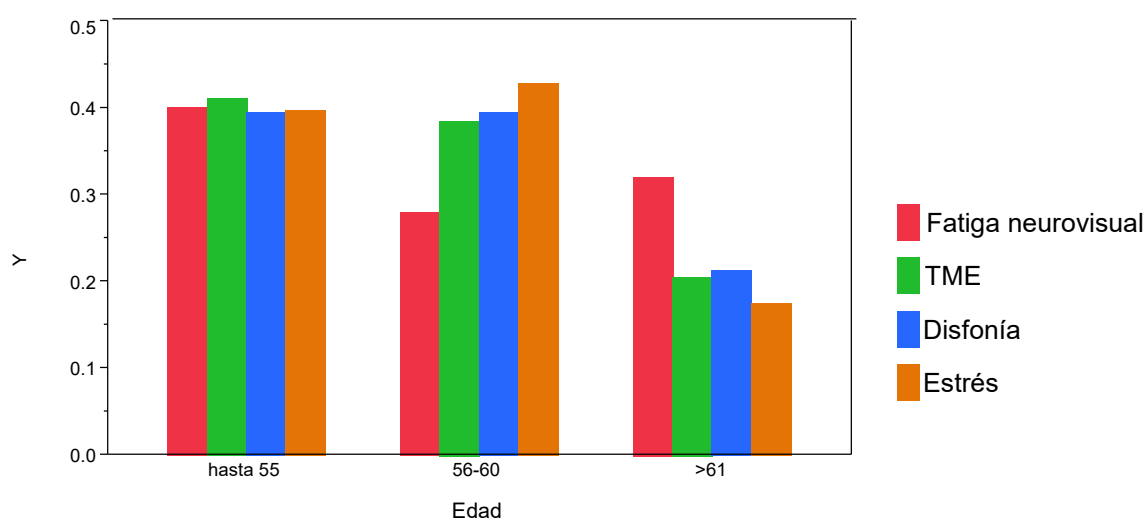
Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. RP= Razón de Prevalencia, n=155 (total), ^an=51 ^Bn= 60, ^cn=44, ^dAjustado por género y antigüedad.

Este conjunto de trastornos junto con la lumbalgia y la migraña que triplican su presencia entre la población más joven, posiblemente se debe a que esta población se encuentra en la carrera académica por alcanzar un mayor puntaje, un reconocimiento más alto y por lo tanto mejores condiciones salariales y laborales.

En la gráfica 3 se realizó un comparativo utilizando porcentajes a través de los datos obtenidos, se observa que el grupo que corresponde a los profesores de menor edad muestran una mayor asociación a la presencia de estrés, trastornos musculoesqueléticos, disfonía y fatiga neurovisual; en comparación con los grupos de mayor edad. Es importante mencionar que el perfil de daño se presenta en menor grado entre la población que supera los 61 años de edad, particularmente el estrés es el trastorno que menor presencia tiene en este último grupo.

Es posible distinguir que los trastornos de mayor incidencia que se asocian con la población docente van disminuyendo conforme la población envejece, la fatiga neurovisual, es la excepción pues esta arroja resultados similares, lo cual puede obedecer al deterioro que la visión experimenta de manera natural con el paso de la edad.

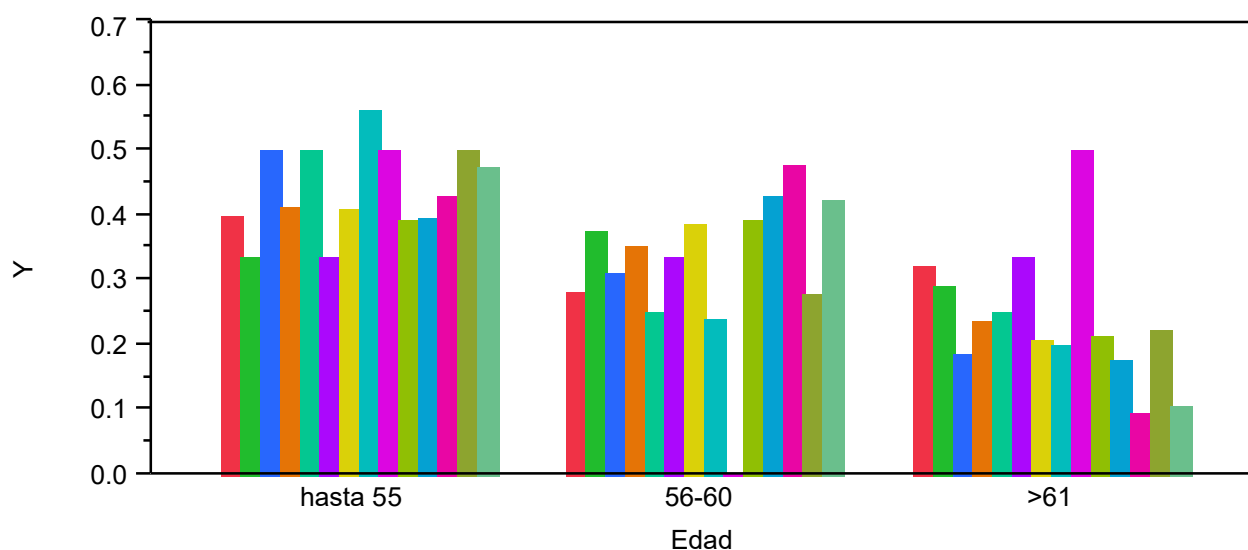
Gráfica 3. Perfil de daño asociado al grupo de edad



Nota: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. n=155.

El grafico 4 muestra el comportamiento del perfil de daño el cual, está conformado por los catorce diferentes trastornos explorados en asociación a los grupos de edad. Se utilizó un comparativo de porcentajes con el propósito de homologar los datos que componen los diferentes grupos de edad hallados.

Gráfica 4. Perfil de daño asociado a la edad en docentes universitarios



Nota: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. n=155.



Perfil de daño asociado al trabajo doméstico.

En las siguientes páginas hablaremos de los resultados encontrados durante al análisis bivariado entre las variables ligadas a las actividades del trabajo doméstico y a las actividades que los profesores participantes realizan durante su tiempo libre.

En la tabla 15 se hace referencia a los daños a la salud que se ven intensificados entre más trabajo doméstico realizan, es el caso de los trastornos musculoesqueléticos y la lumbalgia. En

promedio se incrementa hasta dos veces más en comparación con los docentes que no realizan actividades domésticas como sacudir, lavar trastes, zurcir o bien en la elaboración de los alimentos.

Tabla 15 Perfil de daño asociado al trabajo doméstico en profesores universitarios

DX	SI	NO	RP	IC	X²,P
TME	38.27	18.92	2.02	1.1708 -3.4989	0.0074 ^a
Migraña	18.52	6.76	2.73	1.0475 – 7.1708	0.0256 ^a
Lumbalgia	25.93	9.46	2.74	1.2373 – 6.0705	0.0065 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. RP= razón de prevalencia^a, IC = Intervalo de Confianza, TME = Trastorno Musculoesqueléticos. n=155 (total), ^aAjustado por edad, género y antigüedad.

Históricamente las mujeres han asumido diversas actividades domésticas como una condición de género impuestas por diversas determinantes. En los resultados del estudio se observa a las mujeres realizar trabajo doméstico en mayor medida que el grupo de varones tal como señala la tabla 16; un ejemplo de ello es: las mujeres preparan comida, lavan ropa, cosen y zurcen más de dos veces en relación con los hombres. Cuando se analizan estas actividades por daño a la salud son las docentes quienes también presentan hasta dos veces más prevalencia de trastornos musculoesqueléticos que los varones.

Tabla 16 Distribución del trabajo doméstico por género en profesores universitarios

Actividades domésticas	Femenino	Masculino	RP	IC	X², P
Lavar y planchar ropa.	62	29	2.1	1.47-3.12	<.0001 ^a
Preparar comida.	59	23	2.6	1.66-3.93	<.0001 ^a
Coser, remendar, zurcir, tejer.	30	12	2.6	1.32-5.18	0.0036 ^a
Trámites relacionados con casa y la familia.	75	91	1.2	1.03-1.39	0.0097 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015., RP = Razón de Prevalencia, IC = Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155.

La edad también se asocia con una distribución diferenciada de las actividades domésticas tal como se muestra en la tabla 17 los profesores más jóvenes realizan labores domésticas tales como sacudir, barrer, trapear o hacer camas hasta casi dos veces más que los profesores de mayor edad; e incluso 2.4 veces más cuando se trata de cuidar hijos o preparar los alimentos.

Por otro lado, aquellos profesores que no cuentan con una pareja realizan más labores domésticas como son: lavar o planchar ropa hasta en un 66% más en comparación a aquellos docentes que viven con una pareja; los datos también arrojan que cosen o zurcen hasta tres veces más en comparación a los docentes que reportan tener una pareja.

Tabla 17 Edad y estado civil asociados al trabajo doméstico en profesores

Trabajo doméstico	<55	56-60	>61	RP	X², P
Sacudir, barrer, trapear o hacer camas	61	40	34	1.79	0.0194 ^a
Cuidar hijos: comida, tareas	43	18	16	2.4	0.0031 ^a
Trabajo doméstico	Sin pareja	Con pareja	RP	IC	X², P
Lavar y planchar ropa	60	36	1.66	1.17-2.33	0.0316 ^b
Coser, remendar, zurcir o tejer	37	12	3.1	1.65-5.95	0.0020 ^b
Cuidar hijos: comida, tareas	15	31	2.0	1.00-4.06	0.0509 ^b

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. RP= Razón de Prevalencia, IC = Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por género y antigüedad, ^b Ajustado por Edad y antigüedad, n=155.

Perfil de daño asociado al estilo de vida

Es posible observar el perfil de daño asociado a la percepción negativa que se tiene sobre la calidad de vida. Los docentes que expresan no realizar ninguna actividad deportiva presentan 62% más estrés; en comparación con los profesores que practican algún tipo de deporte; también se encontró que quienes no suelen salir con amigos en su tiempo libre o de descanso tiene casi el triple de posibilidades de presentar síntomas asociados a la fatiga.

Tabla 18 Perfil de daño asociado a condiciones de vida y tiempo libre en profesores

Uso del tiempo libre					
Deporte					
Dx	No	Si	RP	IC	X ² , P
Estrés	57	35	1.62	2.12-2.33	0.0062 ^a
Salir con amigos					
Dx	No	Si	RP	IC	X ² , P
Fatiga	20	7	2.8	1.08-7.20	0.0187 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. RP= Razón de Prevalencia
IC= Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155.

Perfil de daño asociado a las condiciones laborales

Al asociar el puesto de trabajo con los daños a la salud encontramos que la migraña se presenta hasta cuatro veces más entre los Técnico Académicos, en este mismo grupo la fatiga neuro-visual y la lumbalgia es más de 2 veces mayor en los Profesores de Carrera Asociados que en los Profesores de Carrera Titulares como se puede observar en la tabla 19.

Tabla 19 Perfil de daño asociado al puesto de los profesores universitarios

Dx	Puesto			RP	X², P
	Asociado	Titular	Técnico Académico		
	n =78	n =64	n =13		
Migraña	18	5	23	4.6	0.0232 ^a
TME	37	23	8	2.5	0.0293 ^a
Lumbalgia	27	11	0	2.5	0.0030 ^a
Fatiga neuro visual	31	11	0	2.8	0.0007 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. TME= trastorno músculo esqueléticos, RP= Razón de Prevalencia, ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155 (total).

Las condiciones contractuales que generan incertidumbre laboral, como es el hecho de trabajar con contrato temporal, favorecen la presencia o el desarrollo de daños a la salud emocional tal como

indican los datos de la tabla 20: hay casi 7 veces más la posibilidad de presentar síntomas asociados a la migraña para quienes laboran en condiciones de temporalidad que aquellos profesores que cuentan con un contrato definitivo.

Tabla 20 Perfil de Daño asociado a las condiciones laborales en profesores universitarios

Dx	Contrato		RP	IC	X ² , P
	Temporal n =20	Definitivo n =135			
Estrés	70	44	1.6	1.13-2.26	0.0266 ^a
Migraña	50	7	7.1	3.22-14.19	<0.0001 ^a
Cefalea T.	35	10	3.4	1.55-7.33	0.0076 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. RP= Razón de Prevalencia, IC= Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155.

Perfil de daño asociado al programa de estímulos

En este apartado se presentan los resultados relacionados con las consecuencias de distinta naturaleza de participar en la búsqueda de estímulos económicos como una forma de mejorar el salario, es decir, 139 académicos que cuentan con PRIDE. Como se puede apreciar en la tabla 21, el deterioro de la vida social, laboral y familiar se perfila como un área de las más afectadas, ya que se asocia con 4 de los 14 padecimientos estudiados.

Destaca la presencia de síntomas asociados a la depresión cinco veces más en comparación con los profesores que no reportaron deterioro social, familiar o laboral a partir de su integración al programa de estímulos. También se observa que tienen más de 3 veces prevalencia de ansiedad y finalmente casi el doble presenta estrés.

De igual forma podemos ver que los profesores que reportan tener un deterioro en la calidad de su producción científica presentan prevalencia de casi cuatro veces más síntomas depresivos. Por otro lado, los académicos que indican haber tenido que sacrificar trabajo en equipo para cumplir

con las exigencias del PRIDE manifiestan una prevalencia de casi cuatro veces más de depresión. Finalmente, los docentes que reconocen que las labores administrativas les restan tiempo para realizar sus tareas académicas pueden presentar trastornos de sueño y depresión hasta casi tres veces más.

A través de los datos podemos corroborar que la implantación de un programa de estímulos basado en el desempeño beneficia la mejora en las condiciones de vida y en la sistematización de la producción académica a cambio de un deterioro en la calidad del trabajo, de sus relaciones familiares y de colaboración laboral con otros compañeros, mermando su bienestar físico y emocional en la búsqueda de las metas institucionales.

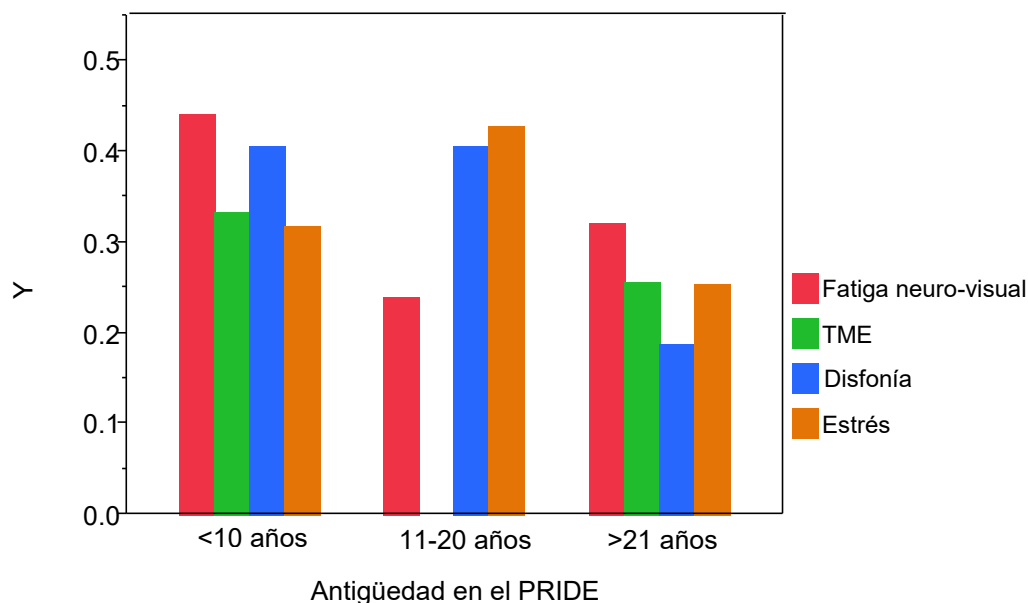
Tabla 21 Daño a la salud de profesores asociado a programa de estímulos PRIDE.

Su vida social, familiar o laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al PRIDE					
Dx	Si	No	RP	IC	X², P
Estrés	69	39	1.78	1.28-2.46	0.0018 ^a
Depresión	34	6	5.6	2.27-12.50	<0.0001 ^a
Ansiedad	31	9	3.4	1.59-7.37	0.0024 ^a
Fatiga	29	9	3.1	1.41-6.85	0.0067*
Ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica					
Depresión	33	9	3.9	1.75-8.365	0.0019 ^a
Le ha implicado sacrificar trabajo en equipo					
Depresión	30	7	4.3	1.73-9.12	0.0012 ^a
Las gestiones administrativas le restan tiempo a las actividades académicas.					
Depresión	24	8	2.9	1.16-7.39	0.0364 ^a
T. de sueño	18	7	2.8	0.86-7.89	0.0098 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. TME= trastorno músculo esqueléticos, TPD= Trastorno Psico-digestivo, RP= Razón de Prevalencia, IC= Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=140.

Se indagó también sobre el perfil de daño asociado (los cuatro trastornos de mayor incidencia) a la antigüedad que tienen los profesores dentro del programa de estímulos económicos, a través del comparativo de porcentajes de los datos puede verse en la gráfica 5 que en el conglomerado dos se asocia principalmente con la presencia de estrés, trastornos musculoesqueléticos y disfonía.

Grafica 5 Perfil de daño con relación a la pertenencia al programa de estímulos



Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. n=155.

En la tabla 22 se observa el daño a la salud en docentes asociado a la ausencia de algunos elementos humanizantes; los profesores que no se sienten satisfechos con la labor profesional que realizan pueden presentar el triple de posibilidades de presentar ansiedad, o más de cinco veces la posibilidad de sufrir síntomas psicósomáticos digestivos. Por otro lado, las mujeres que consideran que su trabajo no es desafiante o bien que no les permite desarrollar sus habilidades o destrezas pueden presentar más de dos veces la posibilidad de presentar disfonía en comparación a los varones que consideran desafiante el trabajo que desempeñan; con una probabilidad menor al 0.05.

Es importante mencionar que se encontró en otro análisis, que los profesores más jóvenes consideran hasta en un 13% más que su trabajo es desafiante en comparación con el profesorado que cuenta con mayor edad con $p < 0.05$.

Tabla 22 Perfil de daño asociado a la falta de satisfacción en el trabajo en profesores

¿Se siente satisfecho con su trabajo?					
Dx	No	Si	RP	IC	X², P
Ansiedad	44	14	3.08	1.34-7.09	0.0375 ^a
Trastorno Psicosomático Digestivo	33	6	5.40	1.76-16.5	0.0201 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015, RP= Razón de Prevalencia, IC= Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155.

Daños asociados al uso del equipo de cómputo y dispositivos electrónicos

Existe evidencia que relaciona largas jornadas de trabajo frente a equipos de cómputo con consecuencias principalmente en la vista y el sistema musculoesqueléticos, tal como lo expone Del Río Martínez y González (2007), después de hacer una compilación y análisis del intensivo uso de la computadora. De investigaciones similares se han derivado diversas recomendaciones y estudios relacionados con la ergonomía que apoyan la necesidad de reducir el deterioro físico, que también se han visto agravados por factores ambientales adicionales como pueden ser los problemas de iluminación, ventilación, temperatura, condiciones del mobiliario e incluso de software mal diseñado.

En las siguientes líneas se expone los resultados asociados al perfil de daño en profesores universitarios y el uso prolongado de la PC considerada como una de las principales herramientas de trabajo del docente investigador. La tabla 23 muestra el perfil de daño asociado al uso del equipo de cómputo. La fatiga neuro-visual se encuentra asociada prácticamente con todas las condiciones disergonómicas relacionadas con el uso de la PC y la ansiedad se pueden presentar hasta casi cinco veces más por la indefinición en las letras del teclado. En general, la fatiga neuro-visual guarda una asociación estrecha con los riesgos derivados del uso de la PC.

Por otro lado, la cefalea tensional puede desarrollarse incluso hasta tres veces más; cuando se maneja cotidianamente un inadecuado contraste entre las letras de la pantalla y el fondo o bien en la indefinición de las letras en el teclado, esta indefinición está asociada a 5 de los 14 malestares estudiados. Eso incluye la fatiga y la cefalea tensional en más de tres veces en comparación con las personas que no se exponen a inconvenientes en el estado del teclado.

Tabla 23 Perfil de daño asociado al uso de la PC en profesores universitarios

Contraste letras-fondo					
Dx	Si	No	RP	IC	X², P
Cefalea tensional	35	11	3.2	1.43-7.13	0.0152 ^a
Fatiga neuro - visual	53	16	3.3	1.81-5.89	0.0013 ^a
Contraste letras documentos					
Dx					
Ansiedad	35	14	2.5	1.17-5.43	0.0411 ^a
Depresión	35	12	3	1.35-6.61	0.0200 ^a
Fatiga neuro-visual	53	16	3.3	1.81-5.89	0.0013 ^a
Reflejos en la PC					
Dx					
Fatiga neuro-visual	27	13	2.1	1.01-4.18	0.0335 ^a
Indefinición letras teclado					
Dx					
	89				
Estrés		45	1.10	1.46-2.63	0.0071 ^a
Ansiedad	67	13	5.1	2.70-9.42	0.0004 ^a
Fatiga	44	13	3.6	1.52-8.30	0.0235 ^a
Cefalea tensional	44	12	3.8	1.59-8.56	0.0194 ^a
Fatiga Neuro-visual	78	17	4.7	2.81-7.73	0.0001 ^a
Mala iluminación					
Dx					
Estrés	76	42	1.80	1.33-2.43	0.0016 ^a
Fatiga neuro-visual	60	13	4.8	2.74-8.39	<0.0001 ^a
Titilan PC					
Dx					
Fatiga neuro-visual	70	17	4.17	2.41-7.19	0.0004 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015., RP= Razón de Prevalencia, IC= Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155.

Perfil de daño asociado a las exigencias y riesgos laborales

En las siguientes tablas se muestran los daños a la salud asociados a diversas exigencias laborales.

En la tabla 24 se observa que los profesores que cubre una jornada mayor a las 48 horas de trabajo semanal presentan 50% más prevalencia de síntomas asociados al estrés o un 61% más de prevalencia al desarrollar este mismo trastorno, si consideran que se tiene sobre ellos una cercana y estricta supervisión de sus actividades, de igual forma la migraña se asocia a esta exigencia laboral hasta cuatro veces más, la fatiga neuro-visual más de tres veces; la depresión y la fatiga se encuentran asociadas a esta exigencia hasta en 2.8 veces más.

Tabla 24 Daños asociados a la carga laboral y supervisión estricta en profesores

Jornada mayor a 48 horas					
Dx	Si	No	RP	IC	X², P
Estrés	54	37	1.5	0.99-2.10	0.0409 ^a
TME	37	18	2.1	1.13-3.75	0.0098 ^a
Lumbalgia	25	8	3.1	1.23-7.63	0.0057 ^a
Soportar una supervisión estricta					
Estrés	68	42	1.6	0.44-0.85	0.0096 ^a
Depresión	29	10	2.8	1.30-5.88	0.0139 ^a
Fatiga	29	10	2.8	1.30-5.88	0.0139 ^a
Migraña	32	8	4	1.82-8.75	0.0011 ^a
Cefalea Tensional	26	10	2.5	1.12-5.41	0.0372 ^a
Lumbalgia	45	11	4	2.13-7.49	<0.0001 ^a
Se ve obligado a tener un estricto control de calidad					
Depresión	22	9	2.4	1.08-5.43	0.0269 ^a
Migraña	20	8	2.5	1.08-6.08	0.0259 ^a
Lumbalgia	26	12	2.1	1.07-4.25	0.0270 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. TME= trastorno músculo esqueléticos, RP= Razón de Prevalencia, IC= Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155.

Como se puede observar las exigencias relacionadas con la carga de trabajo tienden a asociarse con un mayor número de daños a la salud. La lumbalgia está presente hasta tres veces más en las personas con una jornada laboral superior a las 48 horas, con la supervisión estricta hasta cuatro veces más y también está presente cuando el docente se ve obligado a tener un estricto control de calidad en las tareas a realizar.

Las exigencias de carácter disergonómicas pueden contribuir de manera importante a la tensión muscular. En la tabla 25 se observa que el estrés está asociado a la presencia de hombros tensos hasta en el doble de los casos; los trastornos musculoesqueléticos se asocian en un 80% y los síntomas de lumbalgia incluso a más del triple entre los profesores de la muestra estudiada. La fatiga tiene seis veces más prevalencia y el riesgo de presentar migraña se triplica ante la presencia de esta exigencia.

Estos mismos trastornos la migraña se presenta más de tres veces cuando los docentes deben trabajar con las muñecas tensas, los hombros tensos o al trabajar de pie la mayor parte del tiempo, y los TME se presentan en las mismas condiciones casi dos veces más, pero se incrementa hasta casi tres veces más cuando tensan las muñecas, particularmente es el caso de los profesores de la carrera de odontología.

La ansiedad se encuentra asociada a la tensión muscular de muñecas de casi tres veces más en comparación con los docentes que no tiene que trabajar bajo esta condición, pero se incrementa hasta casi cuatro veces más cuando tensan los músculos superiores de los hombros.

Tabla 25 Daño asociado a exigencias laborales disergonómicas en profesores

Al realizar su trabajo los hombros están tensos					
Dx	Si	No	RP	IC	X², P
Estrés	68	33	2.1	1.45-2.84	<0.0001 ^a
Ansiedad	29	8	3.9	1.71-8.68	0.0004 ^a
Depresión	23	9	2.6	1.17-5.88	0.0156 ^a
Fatiga	29	4	6.8	2.39-18.99	<0.0001 ^a
Migraña	23	6	3.5	1.42-8.61	0.0036 ^a
Cefalea Tensional	23	8	3	1.28-7.00	0.0079 ^a
TME	40	22	1.8	1.14-3.06	0.0120 ^a
Lumbalgia	31	10	3.1	1.53-6.53	0.0010 ^a
Tiene que mantener o tensar las muñecas para trabajar					
Estrés	63	42	1.5	1.09-2.08	0.0221 ^a
Ansiedad	32	11	2.8	1.41-5.68	0.0048 ^a
Fatiga	32	9	3.7	1.73-7.86	0.001 ^a
TME	55	21	2.7	1.70-4.25	0.0001 ^a
Permanece de pie para trabajar la mayor parte del tiempo					
TME	41	22	1.8	1.17-3.11	0.0095 ^a

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. TME= trastorno músculo esqueléticos, RP= Razón de Prevalencia, IC= Intervalo de Confianza. ^a Ajustado por edad, género y antigüedad, n=155.

En la tabla 26 observamos: el estrés se encuentra asociado de manera importante hasta en el doble de los casos en que lo profesores no mantienen una comunicación adecuada con sus compañeros de trabajo. Algo similar sucede con la ansiedad, depresión, migraña, cefalea tensional. Las diferencias entre expuestos y no expuestos a esta condición del trabajo son estadísticamente significativas.

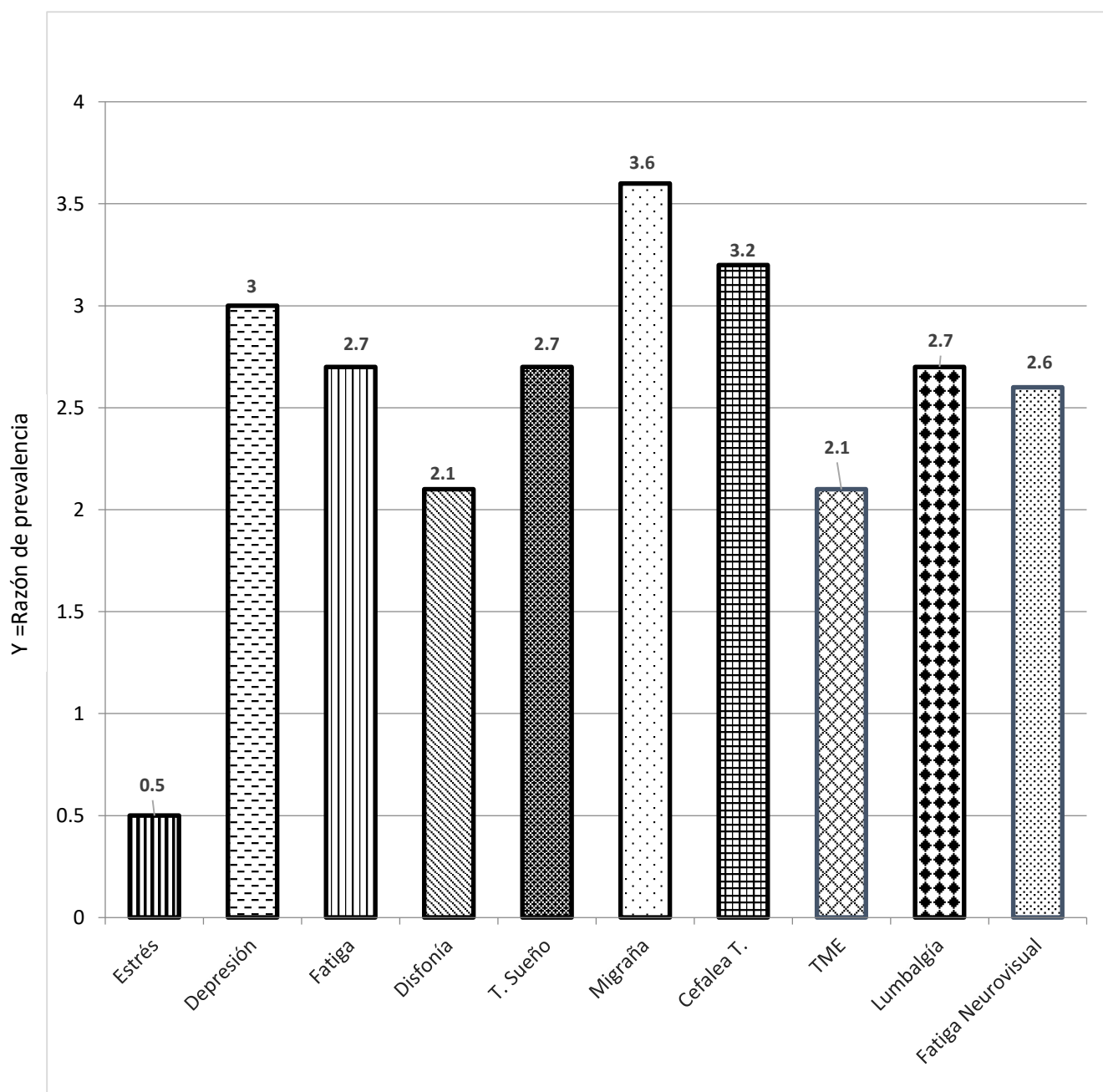
Tabla 26 Daño asociado a exigencias laborales en profesores universitarios

Se ve obligado a estar sin comunicación con sus compañeros					
Dx	Si	No	RP	IC	X², P
Estrés	78	39	2	1.50-2.66	0.0001 ^a
Ansiedad	31	12	2.6	1.27-5.15	0.0144 ^a
Depresión	28	11	2.7	1.24-5.66	0.0180 ^a
Migraña	25	10	2.6	1.14-5.73	0.0324 ^a
Cefalea tensional	25	11	2.4	1.07-2.51	0.0461 ^a
Realiza un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud					
Estrés	65	42	1.5	1.10-2.12	0.0195 ^a
Depresión	29	10	3	1.40-6.26	0.0073 ^a
Fatiga	29	9	2.7	1.40-6.26	0.0073 ^a
T. Sueño	35	13	2.7	1.40-5.08	0.0053 ^a
Migraña	29	8	3.6	1.61-7.83	0.0027 ^a
Cefalea Tensional	29	9	3.2	1.50-6.96	0.0045 ^a
Superficie incómodas					
Ansiedad	30	13	2.5	1.23-4.92	0.0140*

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015, RP= Razón de Prevalencia
 IC= Intervalo de Confianza, TME=Trastorno musculoesqueléticos, ^aAjustado por edad, género y antigüedad. n=155.

Los profesores que consideran que algunas de las funciones que realizan pueden generar daño a su salud están presentando asociaciones en 10 de los 14 trastornos en estudio y las prevalencias son muy elevadas en comparación con los profesores que consideran que sus actividades laborales no son una amenaza para su salud. Es posible que el nivel de ejecución esté dando cuenta de que el trabajo en la modalidad de riesgo sea el responsable de los daños presentes en el cuerpo docente, véase gráfico 6.

Gráfica 6 Percepción de daño a la salud en profesores universitarios



Uno de los riesgos laborales presentes en la actividad docente reportados por la muestra estudiada es la exposición a gases; como es el caso de algunos investigadores y profesores en la carrera de Químico Fármaco Biología e Ingeniería Química. Al estudiar su asociación con el perfil de daño a la salud se encontró que la fatiga tiene la probabilidad de aparecer hasta cuatro veces más en el personal que se expone a la inhalación de gases.

Análisis por conglomerados

Cuando la heterogeneidad de una población es demasiado pequeña se trata de aglomerar a los sujetos en grupos para centrar el análisis en esos grupos y no en cada individuo; para ello se utiliza la información de una serie de variables para cada sujeto y conforme a estas variables se mide la similitud entre ellos, una vez medida, se concentran en: grupos homogéneos internamente de forma que los perfiles en un mismo grupo sean muy similares entre sí (cohesión interna del grupo) y exista la mayor diferencia entre los grupos (aislamiento externo del grupo).

El análisis por conglomerados permite detectar el número óptimo de grupos y su composición únicamente a partir de su similitud existente entre los casos, no asume ninguna distribución específica de las variables, lo que interesa es agrupar observaciones. Los nuevos grupos se aprovechan para facilitar después la aproximación segmentada de un determinado análisis. Por lo tanto, los resultados logrados sólo sirven para ese diseño: la elección de sujetos, variables, criterio de similitud y nivel de agrupación definen diferentes resultados.

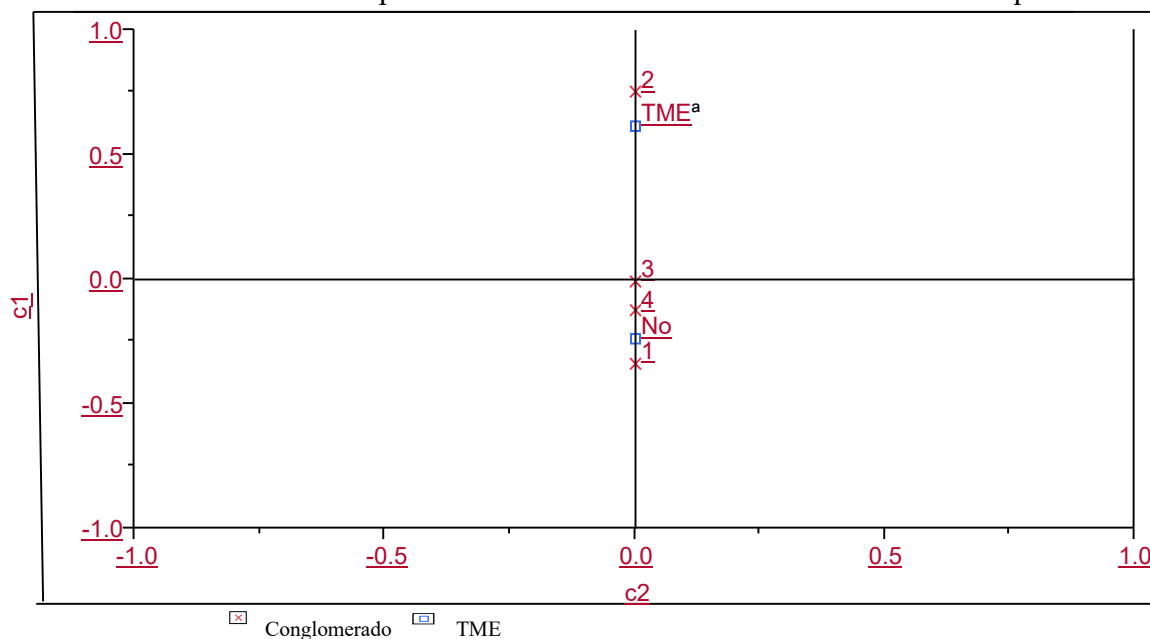
El objetivo del análisis de conglomerados es reducir el número de sujetos y reunirlos en un número de grupos mucho menor a los casos iniciales, es hacer un análisis taxonómico con fines exploratorios, es una técnica estadística multivariante, descriptiva y no inferencial ya que no tiene bases estadísticas sobre la cual deducir inferencias para una población a partir de una muestra. Es un método basado en criterios geométricos y se utiliza fundamentalmente como una técnica exploratoria y descriptiva pero no explicativa (De la Fuente, 2011).

Trastornos musculoesqueléticos

Para identificar la asociación entre la exposición simultánea entre las distintas condiciones laborales con los daños a la salud, se realizó un análisis por conglomerados. Para este análisis, se empleó a 140 profesores participantes del programa de estímulos a la docencia. Al analizar esta información en su relación con posibles daños a la salud de los trabajadores, se encontró asociación estadísticamente significativa con los trastornos musculo-esqueléticos ($P < 0.05$).

Tal y como se muestra en el análisis de correspondencia siguiente, la información revela que ese conjunto de condiciones disergonómicas están interactuando para propiciar la asociación con trastornos musculoesqueléticos de manera clara con el conglomerado dos (véase gráfica 7).

Gráfica 7. Análisis de correspondencia en relación a los trastornos musculoesqueléticos.



Prueba	X ₂	Prob> ²
Pearson	20.432	0.0001

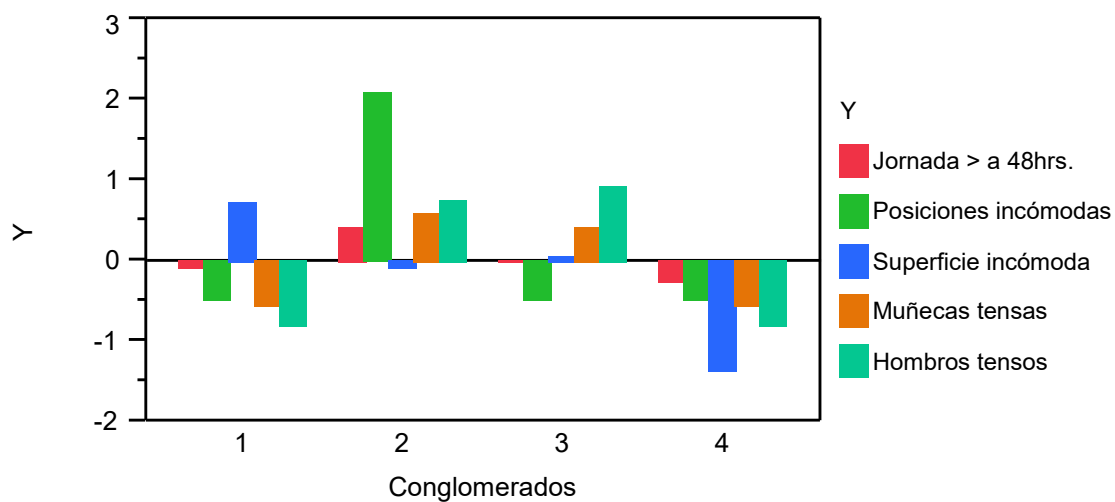
Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. n=155. ^a TME= trastornos musculoesqueléticos.

En la gráfica 8 se muestran los cuatro conglomerados, conformados por las siguientes variables: 1) ¿su puesto de trabajo lo obliga a cubrir una jornada semanal mayor a 48 horas?, 2) ¿realiza su trabajo con hombros tensos?, 3) ¿mantiene tensas las muñecas para trabajar?, 4) ¿la superficie donde se sienta es incómoda?, y 5) ¿adopta posiciones incómodas o forzadas?

En la gráfica 8 es posible observar la presencia de un conjunto de trabajadores cuyas respuestas se encuentran por debajo de la media en los conglomerados uno y cuatro; con excepción del conglomerado 1 que se caracteriza por que los trabajadores señalaron trabajar sentados sobre superficies incómodas. En el conglomerado 2 prácticamente todos los trabajadores señalaron

trabajar bajo condiciones disergonómicas, por el contrario, es posible observar el caso contrario que el conglomerado 4 enmarca todas las condiciones disergonómicas por debajo de la media.

Gráfico 8 Conglomerados en función de la presencia de exigencias laborales

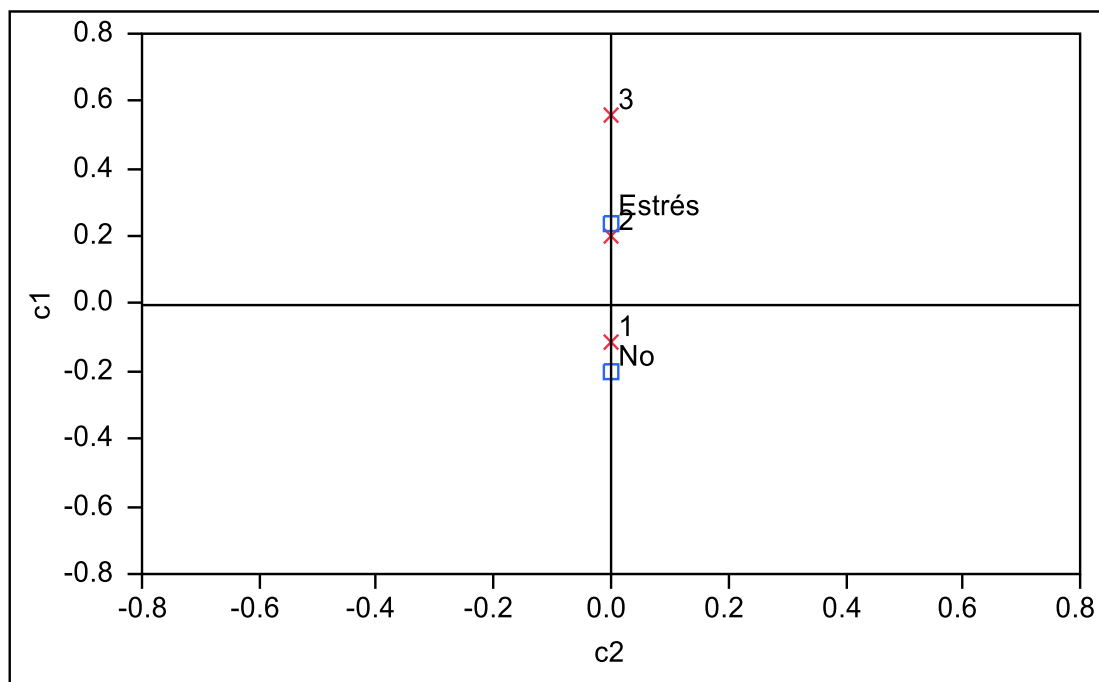


Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. n=155.

Estrés

En la siguiente gráfica de análisis de correspondencia es posible observar con claridad la asociación entre el conglomerado número dos y la presencia de estrés (véase gráfica nueve).

Grafica 9 Análisis de correspondencia asociado al estrés.



⊗ Conglomerados ⊗ Estrés

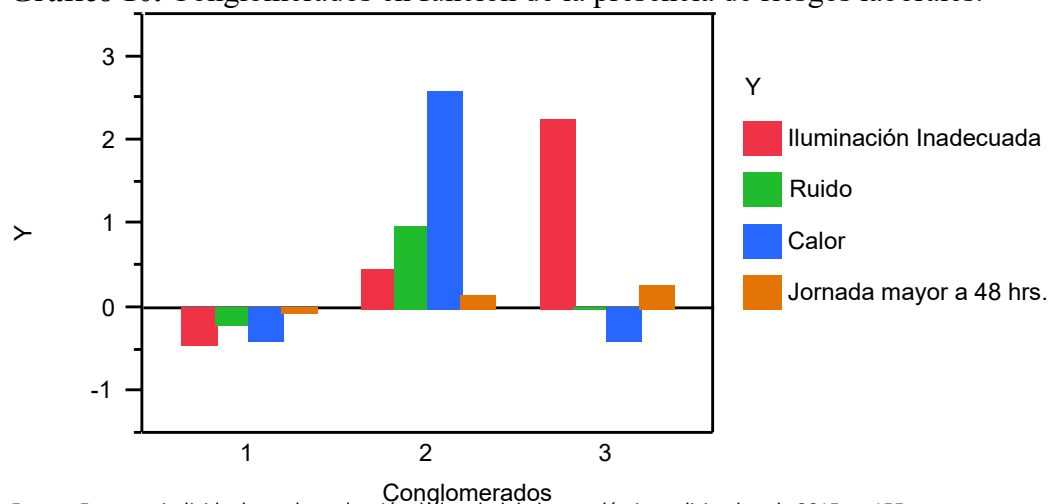
Test	X ²	Prob>X ²
Pearson	6.696	0.0352*

Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. n=155.

En el siguiente apartado se muestra el análisis de tres conglomerados, la presencia del estrés y las variables: 1) ¿su puesto de trabajo lo obliga a cubrir una jornada semanal mayor a 48 horas?, 2) ¿considera inadecuado el nivel de iluminación para realizar su trabajo? y 3) ¿en su puesto de trabajo está expuesta a calor? Y 4) ¿en su puesto de trabajo está expuesto a ruido? Correspondientes al análisis de los riesgos laborales.

El conglomerado dos presenta la interacción más importante entre la presencia del riesgo de exposición al calor y la respuesta al estrés, tal como se puede ver en el gráfico 10. También es posible ver que la exposición al ruido y a la inadecuada iluminación en los puestos de trabajo se asocia a la presencia de estrés, pero, en menor medida. En el tercer conglomerado se asocia fuertemente con la exposición a una inadecuada iluminación.

Gráfico 10. Conglomerados en función de la presencia de riesgos laborales.



Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, diciembre de 2015. n=155.

5.2 Discusión de resultados

Con la crisis de 1982 se redujo la partida presupuestal para la UNAM lo que causó la reducción de salarios de los trabajadores en un 43%. En 1989 el presupuesto destinado a la universidad se incrementó, pero no los salarios. Hoy en día (haciendo un comparativo con respecto a la inflación) siguen siendo inferiores a los salarios que se otorgaban en 1988; a pesar de que todos los salarios en el país se han afectado el sector público de la educación es el más perjudicado (Arredondo, 2015).

En los últimos 37 años ha habido topes salariales menores a la inflación para los profesores de la máxima casa de estudios de México. La UNAM a pesar de ser una de las más prestigiosas universidades del país, ha mantenido varados los sueldos del personal docente. El proyecto de modernización educativa ha causado que el salario de los profesores de Tiempo Completo haya perdido el 67% de su poder de compra; el aumento salarial de 2015 fue de 3.4% menor incluso al 2014 que fue del 3.5% y ha sido el segundo menor en los últimos 14 años luego del 3.3% del 2005 (Goche, 2015).

La política de educación superior pública mexicana implicó la puesta en marcha de programas de estímulos para profesores e investigadores, con el fin de apoyar el salario de los docentes más destacados. Los programas más importantes fueron el SNI y el PROMEP, pero también se han aplicado varios más para distintos niveles que la SEP y la SHCP han administrado en cada universidad del país.

Los programas de estímulos fueron pensados para responder a dos fines. El primero fue la necesidad de control financiero del Estado sobre las instituciones públicas de educación superior. Para ello brindó más subsidio, pero a su vez implantó controles más rígidos para la distribución de los apoyos económicos. El segundo, consistía en frenar la fuga de cerebros que se intensificó gravemente a partir de la crisis económica de los ochenta en México (Heras, 2005).

Así se diseñaron programas urgentes de apoyo salarial que completaban incluso en dos tercios más del salario nominal. Con ello se erigió un círculo vicioso que dejaba fuera del programa de estímulos a los profesores menos capacitados, o sin estabilidad laboral.

El SNI inició sus funciones en 1984 con 5,702 investigadores, este buscaba reconocer la labor de producción en ciencia y tecnología de los investigadores del país; pero en realidad después de 30 años los mayores recursos se ha centrado en la capital del país, dejando de lado a las universidades de provincia por lo que algunos consideran se ha centralizado la investigación en México -entre la Ciudad de México, Puebla, Morelos y el Estado de México hay 11,555 investigadores- y más que haber desarrollado productos de la labor científica, principalmente se ha pugnado por los aumentos salariales. En opinión de Villaseñor (2015), muchos investigadores se niegan a publicar en revistas nacionales, pues son mejor pagadas las publicaciones en revistas extranjeras, además se busca hacer solamente tareas que son reconocidas por el sistema. Para 2016 se encuentran 25072 adscriptos al SNI.

La fuga de cerebros tampoco se ha detenido, nuestro país ocupa el sexto lugar a nivel mundial de los países con más migrantes internacionales altamente calificados, en 2012 se reportaban un millón 14 mil 651 mexicanos residentes con estudios superiores y de posgrado tan sólo en Estados Unidos, que no se equipara a la migración de retorno, pues solamente regresaron 61 mil con alta escolaridad -40 mil profesionistas, 16 mil maestros y cerca de 5 mil doctores- (González, 2015). Los científicos mexicanos migran a EEUU y Gran Bretaña principalmente para hacer estudios de posgrado (García, 2015).

La gran mayoría tiene entre los 30 y 45 años de edad y el 41.2% obtuvieron su último grado de estudios en el extranjero. Aun cuando ganan el 75% del ingreso de los nativos estadounidense (en promedio los migrantes profesionales ganan 45 mil dólares anuales) prefieren quedarse en el extranjero. Se ha estimado que por cada 15 personas residentes en México hay una más en EEUU (Tigau, 2010).

La fuga de cerebros inicia desde la etapa estudiantil donde encuentran fuentes de trabajo y/o se pueden incorporar a un equipo de investigación en el país donde realizan sus estudios o estancias.

México contribuye a la producción mundial de conocimiento en menos del 1%, la inversión en ciencia en 2012 fue del 0.5% del PIB, la cantidad más baja entre los miembros del OCDE incluso menor al promedio latinoamericano. Los proyectos de cooperación internacional científica y técnica han menguado paulatinamente desde el 2000. México así enfrenta escasez de plazas para científicos y técnicos especializados, por lo que solo se ha logrado repatriar a 21 investigadores a lo largo del 2015 (González, 2015).

El papel del control sobre la actividad académica

El capital con todo su dinamismo ha impactado cada célula de la sociedad moderna, rige la visión y el sentido que tenemos del mundo y lo organiza a manera de evolución (o mejor dicho involución pues lo hace dependiente) en el ser humano. El asalariado ha dado paso al *homo sacer* una nueva especie de trabajador moderno tal como lo plantea Jaime Osorio (2006).

No es más que el poder sobre la vida, donde se concibe el cuerpo del empleado, como una máquina de producción a la que es necesario dar mantenimiento, desarrollar aptitudes, capacitar, educar, hacerlo dócil y obediente para integrarlo a los sistemas de control económico. Estos problemas se controlan con base en reguladores establecidos que Foucault (Castro-Gómez, 2007) denomina “la biopolítica de la población” lo que da comienzo a la era del *biopoder* fundamental para la existencia del capitalismo.

El capitalismo con sus nuevas formas de control y vigilancia ha impactado el quehacer y bienestar de los docentes universitarios, aunado a la flexibilidad laboral que los recientes esquemas de trabajo traen consigo al sector de la educación, logran como una consecuencia secundaria, mermar la salud física y emocional de los profesores. Estos efectos se reflejan en la identidad

personal, generan incertidumbre y terminan por romper los vínculos de confianza y compromiso de los trabajadores con las instituciones educativas.

La calidad educativa que se pretende conseguir por medio de los programas de estímulos económicos ligados al desempeño individual del personal docente de la educación superior, en realidad se manifiestan como una falsa promesa de prosperidad, pues estos estímulos en realidad no son parte del salario; por lo tanto, no tiene efecto alguno en el monto final de la jubilación de los profesores, condicionando así cada vez mayores exigencias laborales con un beneficio inmediato, temporal y deja de lado algunos de los derechos laborales que aseguran el bienestar en la vejez del trabajador.

La aplicación de programas de estímulos trae consigo la presencia de mayores exigencias laborales y un perfil de daño asociado a estos requerimientos laborales. Entre los malestares que reportan los profesores encontramos: agotamiento, estrés, fatiga, dolor de espalda, piernas y pies, irritación e infección de ojos y garganta, lumbalgias, además de una sensación tensional constante al mantener altos ritmos de trabajo pues al aprobar evaluaciones de desempeño altas, la exigencia de productividad crece a fin de conservar sus beneficios económicos.

Cuando los trabajadores no consiguen terminar sus tareas en el horario de trabajo asignado, no tienen suficientes recursos para realizar una labor de calidad y consideran que tiene demasiado que hacer de manera constante, podemos considerar que se enfrentan a una sobrecarga laboral. Visiblemente se hace presente un desequilibrio entre las exigencias del empleo y la capacidad del docente para cumplir con esas exigencias, a menudo se perturba el ámbito familiar o social, se compromete al descanso como son los fines de semana o las vacaciones a fin de terminar con sus responsabilidades profesionales (Maslach, 2009).

Este modelo permite imponer castigos, o premios para moldear la conducta, tal como se plantea en el condicionamiento operante creado por Frederic Skinner, en 1948; que no es más que una forma de ingeniería social.

Detrás de la práctica de la apreciación docente se encuentra la valoración al desempeño basada en un sistema de acumulación de puntos. Este diseño de evaluación se escribe con base en códigos proporcionados por la política de Estado y desde allí se alinea su propia conducta.

La evaluación docente se promueve con el fin de *mejorar la calidad de la educación*. A simple vista aparenta ser un proyecto de bien común, pero demanda acciones individuales y lo justifica dando demasiada importancia al rol docente como única solución al problema del rezago educativo. Es decir, lo responsabiliza y al mismo tiempo finge no ser el Estado quien lo promueve. Utiliza la retórica de lo científico y lo usa para ocultar sus propios intereses económicos detrás del argumento de que es un problema de todos.

Las políticas de evaluación no son voluntarias, en realidad son mandatos oficiales, pues quien no los sigue corre el riesgo de ser clasificado como un mal maestro, alguien no deseado, y con ello las implicaciones subjetivas del desprestigio tanto profesional como social, a ello se suma una contundente amenaza de quedar fuera del sistema educativo.

Los resultados que arroja esta investigación nos muestran que los docentes que se han integrado al programa de estímulos se han visto favorecidos en términos económicos ya que el 96% declara que ha mejorado su calidad de vida y el 84% dice tener estabilidad económica, lo que resulta ser un gran motivante para integrarse a dichos programas; pero aquellos docentes que no han logrado ingresar a ellos o no tiene la intención de hacerlo reciben un menor ingreso y son considerados como menos productivos, se cuestiona su compromiso profesional y la calidad de sus tareas. Así se filtra el orden social, la disciplina ligada al poder en las actividades cotidianas del

quehacer docente del que habla Foucault (1979) y a la vez cambia el concepto histórico de identidad del profesor (Fardella & Sisto, 2013).

La vigilancia panóptica es fundamental para los propósitos educativos del capital. No debemos olvidar que el docente a pesar de estar asociado a la idea tradicional del erudito con vocación y amor a la enseñanza, también es un trabajador asalariado que depende de su fuerza de trabajo para subsistir.

Recordemos que para Foucault el poder, esa “bestia magnífica”, es la principal razón de sus investigaciones filosóficas, por ende, se trata de develar las múltiples maneras en que se ejerce el poder, las formas sutiles y encubiertas en que la autoridad expresa su control y como éste repercute en la salud de los trabajadores tal es el caso de los docentes universitarios. Ejemplo de ello son los resultados que esta investigación muestra los profesores se observa al estrés como uno de los principales trastornos que afecta hasta el 47% de la población, los trastornos musculoesqueléticos afectan al 29%, la disfonía al 26%, la fatiga neuro-visual al 20%, los trastornos de sueño y lumbalgias aquejan al 18% de la muestra estudiada.

El poder simbólico es una manera de ejercicio del principio de autoridad sin mostrarlo abiertamente, sino de manera encubierta, es lo que no se ve a simple vista, lo que subyace en el discurso (Foucault, 1979).

Estrés

Reyes, et. al. (2012) cita los análisis de la situación de salud en los trabajadores de OMS publicada en 1990 y de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) del mismo año; reconocen que el estrés laboral actualmente debe tratarse como un problema de salud pública, debido al alto índice de casos que va en aumento. La OIT (1993), plantea la necesidad de atender esta situación de

manera oportuna detectando los factores estresores por parte de los gobiernos, empleadores y sindicatos a pesar de que sean distintos para cada persona.

En un estudio hecho por Reyes, et. al. (2012) con profesores de escuelas públicas y privadas reporta que el 100% del personal docente presentó estrés, detallando la información, este equipo de investigadores midió el grado de estrés presente y reportaron que el 57% del total de la muestra presentaban niveles altos y medios de distrés; así el 43% restante se observó que tenían niveles manejables de estrés. Sin embargo, no ofrece datos concluyentes que indiquen con exactitud los factores que determinan el desarrollo del estrés ya que son varios los factores que pueden influir en el trabajador docente.

En los resultados reportados por Sánchez y Martínez (2014), reportan en un estudio hecho en dos facultades de estudios superiores, que el 38% del personal docente presenta distrés el cual encabeza la lista de enfermedades estudiadas en una población de 95 profesores universitarios, generado por permanecer más tiempo de la jornada laboral en el mismo lugar por lo que fue identificado como un mediador psicofisiológico importante.

Una investigación llevada a cabo por Rodríguez en 2005 en escuelas públicas ubicadas en la ciudad de León Guanajuato, analizó una muestra de 117 docentes quienes el 52% dedican más de 40 horas semanales a las tareas docentes. Reportó que el 27% de los docentes son afectados por estrés. En dicha investigación reconoce que las principales áreas problemáticas identificadas son: una carga excesiva de trabajo dentro y fuera del horario de trabajo, escaso tiempo de descanso, las actividades domésticas y los tiempos de desplazamiento a sus lugares de trabajo.

Kohen et. al. (2005) llevó a cabo una investigación en la ciudad del Rosario en Argentina, con 243 maestros con una antigüedad entre 11 a 15 años quienes presentaron síntomas consistentes con estrés del 33.8%. Relacionado éste a varios factores entre los que se encuentran: una extensa jornada de trabajo; la diferencia que existe entre la importancia social que los maestros tienen de

su labor en contraposición con la falta de valoración social que el trabajo docente tiene para los padres; escaso tiempo empleado para la recreación o actividades físicas y la tendencia a utilizar el tiempo libre para actividades laborales.

Parra, Carrasco, Vega y Julio (2005) en un estudio exploratorio donde encuestaron a 158 docentes chilenos con más de 10 años en promedio de antigüedad en la labor académica, reportaron la presencia de estrés en el 41.8% de la muestra evaluada. Datos que se confirman con los resultados encontrados en esta investigación donde el 47% de la población presenta clara sintomatología ligada al estrés. Además de ser patología de mayor incidencia entre la población estudio. Los problemas de estrés se deben al escaso tiempo libre que permita una adecuada recuperación del desgaste ocasionado por sobre carga en la jornada laboral que exceden los objetivos del aula y a la falta de estrategias que compensatorias.

En otros estudios sobre salud laboral docente realizados por Fabara, en 2005 donde encuestó a 147 docentes de Quito con una edad promedio de 43 años y con más de 20 años de experiencia en la enseñanza lo que da poca oportunidad de ingreso a jóvenes maestros pues se mantienen trabajando hasta edad avanzada debido a deficientes condiciones de jubilación, el 28% trabaja más de 40 horas semanales, y reporta estrés en un 47.6%. Al parecer tienen su origen en las preocupaciones de carácter económico, familiar, social y profesional por las exigencias sociales y requerimientos del mundo académico que se encuentran en constante transformación.

De acuerdo con Reyes, et. al., (2012), El estrés también afecta de manera colectiva el desarrollo del profesor, a causa de la desmoralización, el agotamiento, la disminución de la calidad del trabajo y la pérdida de la identidad institucional, proclive al fracaso profesional, deteriora las relaciones interpersonales, con amigos, familiares y compañeros de trabajo, genera problemas en el trabajo en equipo y deteriora los lazos de comunicación y finalmente termina afectando a la institución, pues no se logra un clima de trabajo saludable y si varios conflictos internos. Resultados similares se muestran aquí como consecuencias de su participación en el programa de estímulos económicos (PRIDE).

Entre los datos que arroja esta investigación se observa que el estrés está presente en un 78% más cuando los profesores reportan vivir un deterioro de la vida social, laboral y familiar; este hecho además se asocia con cuatro de los 12 padecimientos estudiados. Cuando los docentes mencionan percibir un deterioro en la calidad de su producción científica esta se asocia a casi cuatro veces más prevalencia de depresión (Véase tabla No. 22).

Se estima que las amplias jornadas de trabajo que superan las 48 horas semanales, la importante carga laboral, las responsabilidades en el ámbito familiar, el deterioro en las relaciones familiares, con amigos y colegas, la falta de actividad física deportiva así como la percepción de realizar un trabajo que daña la salud son los principales factores de desgaste y estrés entre los profesionales de la docencia lo que a la larga puede permear la calidad del desempeño docente y con ello su salud.

Trastornos musculoesqueléticos

En esta investigación los trastornos musculoesqueléticos se encuentran en segundo lugar entre las patologías de mayor importancia. El 29% de los docentes presentan lesiones osteomusculares, particularmente el 18% presenta lesiones consistentes con la lumbalgia, dato que muestra coincidencia con los estudios realizados en Chile por Parra y colaboradores (2005). Se encontraron asociaciones principalmente con los docentes de menor edad con aquellos a los que realizan mayor trabajo doméstico (hombres con pareja) y con una jornada de trabajo mayor de las 48 horas, donde la mayor parte del tiempo permanecen de pie, y para quienes realizan actividades donde mantienen tensión en hombros y muñecas. Los datos confirman que a mayor desgaste físico los profesores presentan mayores probabilidades de presentar trastornos musculoesqueléticos.

Parra, et. al. en 2005 por medio de una investigación comparativa hecha a 158 docentes en Santiago de Chile encontraron que el 27.2 % de la muestra tiene diagnóstico confirmado de lumbago y ciática. Reporta contar con mobiliario inadecuado como condición que genera sobre

carga ergonómica que conlleva a un desgaste musculoesquelético en conjunto con la extensión de la jornada laboral y la inexistencia de espacios y pausas en el trabajo que favorezcan la relajación.

Kohen et. al. (2005) reporta lumbalgias o ciática, así como dolores de espalda con un porcentaje del 59.4% lo que las ubica entre las diez enfermedades más importantes que padece el personal docente. La exigencia ergonómica es alta y está asociada con el estado del mobiliario, posturas inadecuadas, pero fundamentalmente con la necesidad de trabajar de pie durante toda la jornada lo que ha impactado en trastornos de columna y articulaciones.

De igual forma Fabara, obtiene en un estudio realizado en 2005 en Ecuador dolores de espalda hasta en un 50% como uno de los síntomas más frecuentes percibido por los profesores durante ese año y enfermedades de la columna en un 16.3%. Debido a que el docente lleva una vida sedentaria, la mayor parte del día permanece sentado en la lectura de libros o materiales de trabajo y reporta que los deportes o juegos se encuentran entre el quinto o sexto lugar de preferencias para recrearse en su tiempo libre.

Cantor y Muñoz, (2011). Reporta que la muestra de profesores empleada reporto tener problemas osteomusculares con una presencia del 36.8%. Por el contrario, los descubrimientos hechos por Aldrete, et. al. (2016), en un estudio realizado a 330 profesores en una universidad pública en Guadalajara tan solo reportan que el 6.84% presenta problemas osteomusculares.

Disfonía

Parra, et. al. (2005), reportan 46% de disfonía o afonía entre el personal docente que conforma su muestra causada por la sobre exigencia del uso de la voz y el estilo de vida como fumar. Kohen et. al. (2005) Informa en sus investigaciones hechas en personal docente de la universidad del Rosario en Argentina que la disfonía y trastornos crónicos de la voz se encuentra presente en el 12.8% del personal académico encuestado, la cual está asociada a factores disergonómicos de las aulas donde

el ruido es constante y deben forzar la voz, así como la presencia de polvo debido a la mala higiene de los centros de trabajo.

Fabara, en 2005 encuentra 37.4 por ciento del cuerpo docente que padece de disfonía o afonía formalmente diagnosticada. Presenta su origen cambios de temperatura al interior de las aulas, resfríos frecuentes, los docentes reportan que hacen uso constante de la voz y deben forzar la misma al trabajar en ambientes ruidosos. Estos se asemejan con los hallazgos plasmados en esta investigación. Que tal padecimiento se encuentra presente como la tercera patología más importante en la población se muestra con el 26% de presencia.

Cantor y Muñoz, (2011). Reporta problemas de fatiga vocal en un 81.6%. Como conclusión a sus datos encontraron que el 89% reportó exposición a ruido y 47% exposición a cambios de temperatura extremos. 39% presentó problemas con la voz, 63% ronquera, pero sólo el 10.5% fuma.

Muñoz, García y Mejía (2015), mencionan en un estudio realizado a docentes que el 90% dan clases con ruido de fondo y el 100% no tienen ningún hábito de cuidado de la voz. El 50% presentan problemas con la voz. Con una prevalencia de casi 35% en trastornos de la voz asociada a la antigüedad en la docencia.

Cortez (2014), expone que los docentes que reconocen alteraciones en la voz dicen sentirse avergonzados de sus cualidades vocales principalmente cuando se encuentran frente a grupo, mencionan sentir pérdida en su capacidad laboral, reporta que su grupo de estudio rebasa los 50 años de edad y con al menos 10 años de antigüedad en la actividad académica durante la cual nunca han utilizado técnicas de cuidado vocal o asesoría con foniatras.

Los docentes a lo largo de este estudio reconocieron no estar interesados en participar en ejercicios de cuidado de la voz por la sobre carga de trabajo y falta de tiempo. Cortez también reporta que durante la consulta médica general los síntomas de disfonía habitualmente son relacionados con casos gripales y regularmente tratados con medicamentos y con uno o dos días de incapacidad; pero que no son abordados desde la perspectiva laboral, simplemente son vistos como un inconveniente.

Cantor y Muñoz (2009), reportan en un estudio hecho con 38 profesores de escuela pública que el 39.5% de docentes presentaron problemas de voz, 37% molestias osteomusculares y 26% de trastornos digestivos el 89% debe hacer uso de la voz en ambientes ruidosos, el 78% presenta tos y carraspeo. Los más afectados son los hombres entre los 50 - 59 años de edad con el 48%. La población con más afectaciones en la voz se encuentra a partir de los 11 años de ejercer la profesión.

Prevalencias diferenciadas por edad.

En un estudio realizado por Reyes, et. al. (2012) con docentes universitarios en escuelas públicas y privadas encontró que el 100 % del personal presenta estrés, 75% revela un nivel medio de estrés, pero el 25% muestra niveles altos de estrés, la población afectada por esta condición tiene una media de edad de 25 años, dato que coincide con nuestra investigación dado que la población más joven es la que presentan mayores niveles de estrés, el 45% como dato adicional tiene estudios de licenciatura y apenas el 17% de ellos cuenta con estudios de doctorado.

En esta investigación los profesores de menor edad presentan casi cinco veces síntomas de ansiedad y fatiga. Más del triple de casos de lumbalgia y migraña y más del doble de posibilidades de presentar TME y estrés en comparación con los profesores de mayor edad probablemente relacionada a la necesidad de crear cierta reputación y por esforzarse más para alcanzar un estatus mayor en los programas de estímulos, que les garanticen un mayor ingreso. También es posible considerar que presentan menos experiencia en el manejo del trabajo demandante, quizás incluso acompañado de sentimientos de frustración.

Los datos de nuestra investigación concuerdan con los datos que ofrece Kohen et. al. (2005), quienes concluyen que la docencia se percibe como más pesada cuando menor edad y menor antigüedad se tiene. Los datos reafirman que la jornada de trabajo es extensa por lo que se acumula fatiga por los tiempos que dedican al trabajo en la escuela y al trabajo doméstico. En comparación al personal de mayor edad que goza ya de experiencia y reconocimiento en promedio de más de 20 años de carrera al interior de la institución y que se puede considerar que el personal de mayor edad ha desarrollado habilidades y herramientas personales para afrontar con mayor eficacia las situaciones estresantes provenientes de su entorno.

Aspectos gratificantes del trabajo docente

A pesar de la integración de características propias del trabajo flexible en los centros educativos también está presente el sentido y significado que los docentes dan a la naturaleza de su trabajo. Los sentimientos, emociones y experiencias en la vida de los trabajadores determinan en gran medida su desempeño o compromiso con el rendimiento y alcance de metas u objetivos acordes con la institución donde laboran. Es decir, los académicos valoran y sienten satisfacción por el trabajo que desarrollan, lo que les ayuda a afrontar con aplomo los constantes cambios e influencias de las nuevas políticas, esto les permite no permear la vocación por el trabajo docente (Ramírez, 2016).

El bienestar subjetivo es parte de la salud en general. Es de conocimiento general que cuando un trabajador se siente bien, es más productivo, sociable, creativo y se muestra positivo ante el futuro lo que expone la relación existente entre el bienestar psicológico y los niveles de salud, tal como lo plantea García y González (2000) esta subjetividad según sea el caso puede proteger o afectar al docente. Dicho en otras palabras, lo que afecta a una persona no afecta de la misma manera a otra (Laurell, 1993) por lo tanto la manera en cómo cada individuo perciba sus condiciones laborales experimentará su trabajo como una labor agobiante o una actividad satisfactoria.

En el caso de nuestra población, la vocación a la docencia ejerce la función de un factor protector pues el 95% del profesorado reporta sentirse satisfecho con la profesión y labor que

desempeña. Educar fortalece y desarrolla las habilidades del profesor al estudiar, prepararse en diversos proyectos le permite madurar intelectual y emocionalmente, si además consideramos su vocación por la enseñanza e investigación se le da un sentido humano el cual funciona como un factor humanizante o protector.

Leer es uno de los vehículos principales para comunicarse y entenderse entre los diferentes grupos sociales. Este hábito lo encontramos sólidamente presente entre la muestra que conforma este estudio ya que el 96% de los profesores encuestados estudian más de 5 horas a la semana y el 84% lee diariamente el periódico, libros o revistas. Los profesores que dijeron no estudiar con regularidad tienen 50% más probabilidades de presentar depresión. Sin embargo, debemos considerar que el tiempo libre empleado por los docentes en su mayoría es para estudiar y capacitarse lo que sugiere que el trabajo invade el espacio personal y familiar de los docentes. Kohen et. al (2005).

Tal como describe Picasso, Villanelo y Bedolla (2015), el rendimiento académico y la producción intelectual están asociados a los hábitos de estudio y lectura, especialmente la capacidad lectora de comprensión. Estos son los predictores más efectivos del éxito académico incluso mejor que el nivel de inteligencia o habilidades de memoria, tiene además un rol decisivo en la formación profesional y el aprendizaje formal.

Para Kohen, et. al. (2005) concluyen que para el 88% de sus encuestados las relaciones personales que se establecen con compañeros de trabajo funcionan como un elemento protector y saludable. La contradicción entre la valoración social y la autovaloración es un elemento central en el deterioro de la salud mental. Los resultados asemejan de manera importante con los resultados alcanzados en esta investigación, los cuales muestran que los docentes integrados al programa de estímulos que han sacrificado el trabajo en equipo se asocian con una prevalencia de más del doble para fatiga neuro-visual, y hasta cuatro veces más para depresión y trastorno psicosomático digestivo y quienes consideran se ven obligados a estar sin comunicación con sus compañeros se asocia hasta con siete de los doce trastornos estudiados.

Por el contrario, los resultados que ofrece la investigación de Ferrel, Thomas, Solano y Redondo. (2014), quienes realizaron una investigación sobre bienestar psicológico en 408 docentes, han relacionado la salud, el trabajo satisfactorio, la vida afectiva, situación económica, así como el bienestar psicológico y emocional. Entre sus resultados hallaron que el 2% de los docentes tienen la sensación de faltarles una dirección e intencionalidad para hacer que la vida les resulte productiva, creativa y emocionalmente integrada.

Por otro lado, el estilo de vida es un factor preponderante en el bienestar y la salud de cualquier trabajador. La falta de ejercicio permite que se instale el estrés, hacer ejercicio previene enfermedades cardiovasculares, un físico saludable y fortalecido resiste mejor los efectos del estrés (Ferrel et. al., 2014). De ahí la necesidad de fomentar hábitos saludables en la población docente, como la buena alimentación y el deporte.

Vargas, et. al. (2016), en un estudio llevado a cabo en una universidad pública de Hermosillo Sonora donde evaluaron a 346 académicos con una edad promedio de 54 años encontraron que dos terceras partes de los docentes padecen algún grado de obesidad y menos de una cuarta parte con presión arterial alta, siendo más susceptibles los hombres. Durante las primeras etapas los docentes no reportan síntomas de alarma, son malestares que afectan la calidad y la esperanza de vida, reduciendo incluso entre 5 a 10 años con los respectivos impactos económicos a nivel individual y familiar.

El estilo de vida inadecuado es el principal factor que potencia el desarrollo de estos padecimientos, Vargas reporto que el 50% del personal está inactivo, es decir no realizan algún tipo de actividad deportiva y presentan estrés hasta casi un 85%. Un fenómeno similar sucede con los datos encontrados en la presente investigación. Más de la mitad de los docentes reportan tener una vida sedentaria en la que no realizan ninguna actividad deportiva tan solo el 46% hace ejercicio o práctica algún deporte con regularidad. El 57% de los profesores que respondieron que no realizan deporte presentan estrés.

Fabara, en 2005 reporta en un estudio realizado con docentes en el Ecuador la presencia de gastritis en un 40%, 23% presentaron depresión, 35% angustia, 33% insomnio, dificultades para concentrarse en un 30.61% y el 25% de los encuestados se ausentó al menos una vez al año por problemas relacionados con la salud, esta población se caracteriza por presentar mayores problemas emocionales que fisiológicos. Fabara concluye que más de la mitad (51%) tiene un estilo de vida sedentario y no realizan actividad deportiva alguna.

Los estudios realizados por Fabara, et. al. En el 2005, coinciden con los hallazgos encontrados en este estudio, ya que la actividad física como el ejercicio o el deporte para los docentes es la actividad que con menor frecuencia realizan en su tiempo libre.

Daños asociados al uso de dispositivos electrónicos.

Tal como plantean Pérez, Acuña y Rúa, (2008) los hábitos de trabajo han cambiado desde los años ochenta a causa de la incorporación de computadoras y dispositivos electrónicos cada vez más populares en el campo laboral, académico e incluso en el hogar. Hoy en día se ha vuelto una necesidad estudiar los efectos nocivos sobre la salud que conlleva el uso de estos equipos. Lo que hace necesario indagar sobre la presencia de los trastornos visuales en la población de estudio. Cantor y Muñoz, (2011), reportan prurito óptico 39.5% en el cuerpo docente que trabaja más de 6 horas diarias frente al monitor de la computadora.

El uso prolongado y cotidiano de sistemas informáticos puede dar lugar a patologías psicológicas que suelen agruparse bajo el término tecnoestrés²⁶ (falta de habilidad para tratar con las nueva tecnologías del ordenador de manera saludable), (Salanova, 2003), como son la tecno-

²⁶ Está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las TIS. Fue acuñado por primera vez por el psiquiatra Craig Brond en 1984. En su libro "Technostress: The human cost of the computer revolution". Lo define como: una enfermedad de adaptación a las nuevas tecnologías.

fatiga²⁷ (se caracteriza por sensación de cansancio, agotamiento cognitivo debido al uso de tecnologías., la tecno-ansiedad²⁸ (donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC (INSHT, 2015), algunos factores de riesgos son: la percepción de una alta demanda de trabajo versus tiempo y calidad; la falta de descanso y la falta de apoyo social del supervisor tal como lo plantean Rodríguez, Dumit, Del Rosso, Peterle, Staneloni y Patinni, (2015).

Mallorquín (2007) explica cómo el uso de las nuevas tecnologías favorece el incremento de la productividad, resultado obvio por el aumento de la jornada laboral con el uso de laptops, celulares inteligentes e internet, permiten que el tiempo libre se convierta en horas extra de trabajo. Así no es raro ver a los profesores hasta altas horas de la noche, en fines de semana o vacaciones trabajando en su domicilio. Esto merma el tiempo que requieren para descansar y recuperar fuerzas, lesiona las relaciones con familiares y amigos, aun cuando al estar en casa no tienen tiempo para la pareja o los hijos.

Sánchez y Martínez, (2014) hallaron: 87% del personal docente utiliza anteojos para corregir defectos visuales. Durante el 2012 el 47% del profesorado reportó incremento en la graduación como consecuencia de la pérdida de agudeza visual. Datos que resultan consistentes con los hallazgos encontrados en esta investigación donde el 88% del personal emplea lentes y el 34% han reportado incremento en la graduación óptica.

La fatiga neuro-visual se encuentra presente en el 20% de la población que conforma esta investigación convirtiéndose es el cuarto padecimiento de mayor importancia que afecta a los docentes de esta facultad.

Exigencias y riesgos laborales presentes en la labor docente

²⁷ También llamado fatiga informativa, se caracteriza por la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de internet.

²⁸ Tipo de tecnoestrés más conocido.

Factores Psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo se han identificado como precursores de enfermedades psicosomáticas asociadas al estrés. Estas se presentan cuando las exigencias sobrepasan las capacidades de los trabajadores. El acelerado crecimiento de tecnologías, los esquemas de productividad crean distintas condiciones laborales que demandan una carga no sólo física sino intelectual y emocional que ocasionan un impacto en su salud y calidad de vida a largo plazo (Picazo et. al., 2015), es por esta razón que los docentes han sido considerados un grupo altamente expuesto (Reyes, Ibarra, Torres y Razo, 2012).

Vinculado al trabajo formal se encuentra también la actividad doméstica, que se lleva a cabo al interior del hogar, así se desarrolla *la doble jornada laboral* esta incluye el cuidado de los hijos y/o familiares, faena que se vuelve más ardua aún para aquellos padres que cuidan hijos menores de 5 años. Además, cabe señalar el diferente grado de participación en las responsabilidades hogareñas entre el hombre y la mujer. En el modelo socio-cultural de la familia mexicana sigue persistiendo que sea la mujer la responsable de estas tareas en mayor grado a pesar de su incorporación al mercado laboral. Es por esta razón que resulta importante conocer la naturaleza de las labores que efectúan dentro del seno familiar los educadores que conforma la muestra en estudio.

Los factores psicosociales se encuentran presentes de igual modo en el entorno familiar, así el trabajo doméstico y los aspectos propios de personalidad pueden ser partícipes en la aparición del estrés del trabajador docente (Picazo, et al. 2015).

Jornada Laboral

Parra, et. al. (2005) reportan que los docentes encuestados cubren amplias jornadas de trabajo. Un tercio de la población trabaja entre 2 a 3 turnos y el 20% tiene un trabajo adicional y reporta que el 50% del personal realiza tareas adicionales en su tiempo de descanso (prepara clase o califica tareas o evaluaciones).

Asumen como normal una carga de trabajo de 44 horas a la semana; pero una vez agregado el tiempo de trabajo doméstico que realizan en total trabajan aproximadamente 124 horas semanales situación que se presenta para el 52% de los docentes encuestados. 25.9 % fueron identificados como depresivos, el 44.9% presento angustia en el último año e insomnio en un 49.4% con un total de 122 permisos de ausencia debido a motivos médicos al año.

En la presente investigación encontramos que los profesores que laboran más de 48 horas a la semana tiene 50% más probabilidades de padecer estrés, el doble de presentar trastornos musculoesqueléticos y más del triple de padecer lumbalgia.

Riesgos Laborales

Se sabe que las personas estresadas presentan un desequilibrio psicológico y fisiológico, altera la conducta de las personas afectadas, los estresores pueden tener una presencia externa como el ruido, el grado de autonomía en la toma de decisiones la carga de trabajo, mala iluminación, la falta de apoyo social por parte de compañeros de trabajo. (Reyes, 2012). El estrés es un claro factor en el deterioro de la salud mental y el origen de otras enfermedades tal como explica Karasek en el modelo demanda/control (Lange, A., Taris, T., Kompier, M., Houtman, I., 2003).

Alderete, et. al. (2016), en un estudio realizado a 330 profesores en una universidad pública en Guadalajara clasificaron como inadecuada las condiciones de temperatura en el área de trabajo 66%, el 54% reportó tener interferencia de ruido al realizar su labor, la existencia de hacinamiento en las aulas en un 64% y el uso de la voz de manera constante en un 60% de la población estudiada. El 59.1 % admitió problemas gástricos frecuentes y al menos el 30% han faltado por problemas de salud en un periodo de seis meses.

Limitaciones

Se empleó un diseño transversal que únicamente mide la exposición de los sujetos en un momento específico o periodo definido, debido a esto no es posible determinar si el supuesto factor de exposición precedió al aparente efecto y así establecer causalidad entre exposición y efecto.

Se empleó una muestra por conveniencia de 155 profesores de tiempo completo (de 232) quienes participaron de forma voluntaria, es por esta razón que el sesgo de no respuesta o efecto del voluntario pueda variar en el grado de interés que motiva a una persona a participar en la investigación ello puede diferir sensiblemente en relación con otros sujetos.

Fortalezas

En primer lugar, fue posible realizar una descripción completa del perfil salud-enfermedad que es el objetivo principal de esta investigación. En segundo lugar, los resultados obtenidos a partir de la presente investigación pueden dar pauta a acciones de prevención gracias a la elaboración de un diagnóstico temprano de la población estudiada. Por último, al emplear un diseño de investigación transversal resultó ser de gran utilidad para explorar asociaciones entre múltiples exposiciones y múltiples efectos.

5.3 Conclusiones

Las distintas formas de control ejercidas sobre la carrera docente han repercutido no solo en sus ingresos, sino también se ha resentido el estilo de vida del trabajador, al igual que su círculo familiar; no podemos olvidar que las exigencias y riesgos laborales que surgen de estas nuevas formas de organización laboral impactan la salud orgánica y emocional del profesor universitario que ha sido documentado en varias investigaciones.

Pedroza y Villalobos (2009), en el análisis de la teoría del capital humano de Theodore W. Schultz en 1968²⁹ concluyen que la educación es concebida como una mercancía, a partir de esta noción el capital humano entonces necesita ser renovado constantemente debido a las exigencias del mercado y los constantes avances tecnológicos; es aquí donde la educación juega un importante papel en el desarrollo de habilidades ya que brinda las herramientas de competitividad a los trabajadores en el mercado laboral, de este manera, quien posee títulos, experiencia y habla distintos idiomas es quien mayores posibilidades tiene de competir en el ambiente laboral.

Un ejemplo claro es la gestión por competencias, hoy sabemos que no es una moda como se creía anteriormente; sino una guía de políticas económicas, laborales y de formación. La organización del trabajo docente se construye, así como un proceso de competencias individuales desde donde se le obliga a ser activo, flexible, adaptable, en formación constante, e insertarse simultáneamente en numerosos proyectos y realizar diversidad de tareas académico-administrativas (Fardella & Sisto; 2013).

La nueva flexibilidad laboral demanda del trabajador de la educación ser proactivo, adelantarse a la incertidumbre del cambio. Ser líquido, en el sentido de fluir conforme las exigencias y necesidades de los nuevos retos que la modernidad impone; tal como plantea Bauman (1996) en su concepto de sociedad líquida. Los límites de su responsabilidad no son claros, pero

²⁹ En su obra el “valor económico de la educación” (1968).

su actividad si es cada vez más extensa. La capacidad de adquirir nuevas competencias y ser multitareas lo hace atractivo al mercado.

Los estándares de productividad asociados a incentivos económicos individuales condicionados al resultado son indicadores que desconocen y demeritan la historia del trabajo colectivo y contradicen el derecho de un empleo público estable. El biopoder se filtró en la educación bajo el emblema de *las nuevas políticas de calidad educativa*.

Bajo los esquemas de calidad y competitividad internacional se ha ido instalando un proceso de flexibilidad laboral que implica nuevas condiciones de trabajo para los docentes universitarios. Los bajos salarios base a favor del otorgamiento de estímulos dan lugar a la desregularización o privatización de las funciones; a la deshomologación de salarios; este esquema de trabajo impone formas de trabajo empresarial que merman los valores de cooperación propios de la vida académica.

Como consecuencia de ello las universidades públicas están reconstruyendo una nueva identidad con materiales de eficiencia, calidad, rendición de cuentas y competitividad sobre el viejo esquema de la academia tradicional a la que se relaciona con el desarrollo de habilidades críticas, capacidad de análisis y acciones propositivas ante las problemáticas de nuestra época. Esta reciente identificación deja de lado la ciencia o la creatividad por restricciones financieras del Estado.

La tendencia a la productividad acelerada hace que asistir a congresos, publicar resultados en revistas con factor de impacto se convierte en el fin último, en lugar de ser el medio para poner a discusión los temas de investigación y teorías entre colegas que permitan el desarrollo de nuevos proyectos (Medina, 2015). El proceso de trabajo en el profesional de la enseñanza es de naturaleza diversa, es complejo y combina labores administrativas, de docencia y una serie de recursos tanto emocionales como pedagógicos, pues el profesor universitario al realiza una labor de servicio debe tratar con personas, ello implica tal como expone Picazo, Guevara y Ojeda, (2015) que la docencia

no es un simple trabajo es en realidad un exigente estilo de vida. Y con el esquema de exigencias cambiantes cada vez más exigentes sus malestares se intensifican.

Actualmente el hombre flexible es el mal pagado y siempre disponible, siempre en movimiento, adaptable, dócil, fácil de guiar, conformista y sin una real voluntad propia. Los sistemas de flexibilización traen consigo la precarización del contrato de trabajo, incertidumbre de conservar plazas e implican la reducción del gasto social en el sector educativo. Ortega y Gasset (1993) identifican al hombre masa como un hombre de ciencia cada vez más especializado, con una carente visión, se reconoce igual a los demás, se juzga seguro al perderse entre la sociedad.

En opinión de Gaete (2011) la educación postmoderna es imposible de lograr bajo una lógica estandarizada, pues se mantiene ajena de las historias de vida, crea profesores autómatas capaces de ser programados. Entre más estándares, acreditaciones, perfiles y evaluaciones menos habrá educación de calidad. Galeano (1995) insiste que la educación pública es castigada, el neoliberalismo busca dismantlarla, deja de ser un derecho para convertirse en privilegio sólo para quien puede pagarla, mientras a los demás los educará la televisión.

Existe una tensión permanente entre el saber docente de los dispositivos o programas pedagógicos institucionalizados y el conocimiento creado desde la experiencia personal en la enseñanza. La primera reduce cada vez más al docente a un simple aplicador de teorías dominantes y pierde su esencia como consejero y maestro que motiva la búsqueda de respuestas e invita a la reflexión. Por el contrario, se especializa en formar y adaptar jóvenes para el mercado. Transmite una cultura disciplinaria, dictada por programas de estudio estandarizados.

Pero estas afectaciones también impactan a la institución: el ausentismo o bajo rendimiento, la falta de motivación, la insatisfacción laboral, todos asociados a la fatiga, impactan los resultados de productividad que tanto se busca con la implantación de los programas de estímulos haciendo contraproducente la excesiva carga de exigencias. Los efectos que ella causa con frecuencia pasan

inadvertidos o se atribuyen a otros factores, cuando en realidad son los primeros síntomas de enfermedades que con el tiempo se harán evidentes. (Picazo, et. al. 2015).

Es importante adicionar la desregularización de la ley del ISSSTE (Capítulo VI seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, Sección I, artículo 80) que en últimos años ha promovido el retiro anticipado de académicos que cuentan con una amplia trayectoria y experiencia para permitir la contratación temporal de personal o bien para exigir a los profesores con plazas definitivas mayor trabajo e incrementar sus responsabilidades. Se reduce así los costos de reclutamiento y formación de nuevos docentes (Gallardo y Quintanar, 2006).

Una vez que los profesores han cotizado un mínimo de 30 años pueden jubilarse en el caso de las mujeres basta con 28 años; en otro aspecto también pueden jubilarse si han llegado a la edad de 53 años en el caso de los varones y cuando a los 51 años tratándose de las mujeres, no obstante, siguen dependiendo del año en que se solicite la pensión y de los cambios que se registren en la ley que rige el sistema de pensiones (CONSAR, 2014).

Por otro lado, los topes económicos impuestos al sector educativo del país y la flexibilidad en los puestos de trabajo explican por qué sólo los docentes con mayor antigüedad fueron beneficiados con contratos por tiempo indefinido y favorecidos con plazas de tiempo completo. El efecto secundario es que estos docentes no renuncian a sus puestos de trabajo para no perder los beneficios económicos que su actual condición laboral les permite disfrutar, a pesar de las consecuencias a su salud de las que ya se ha hablado con anterioridad, a pesar de tener la edad requerida y cumplir con los requisitos legales para ejercer su jubilación.

La plantilla docente envejece cada vez más y las nuevas generaciones de profesores ven impedidas sus oportunidades para acceder a mejores condiciones laborales y con ello aumentar sus ingresos que como ya hemos mencionado anteriormente ofrecen los programas de estímulos. En primer lugar, debemos mencionar que los programas de estímulo al salario no son tal, es un nombre

mal empleado. Para ser precisos, estos programas permiten tabular el premio económico al trabajador docente, pero no impactan realmente el salario base del trabajador. Lo que significa que dichos premios económicos no pueden ser considerados salario pues no son tomados en cuenta para el cálculo de pensión por jubilación (CONSAR, 2014).

Es necesario revisar el modelo de evaluación de las instituciones de educación superior públicas (IESP) dado que la actual lógica expone a los académicos a un progresivo deterioro de la salud (orgánica y mental). Ser profesor e investigador de una IES en México exige actualización continua, multiplicar tareas e intensificar el ritmo de trabajo para producir más. Bajo esta lógica donde se exige incrementar la producción académica se expone a los docentes a una elevada carga de estrés y con ello a padecer diferentes malestares o daños a la salud, tales como: fatiga neurovisual, ansiedad, fatiga, cefalea tensional, lumbalgia y depresión. (Medina, 2015).

Para Barriga, Concepción y Díaz (2007) citado en López (2009) debe evaluarse a la evaluación misma. El proceso y a los evaluadores, debido a los malos resultados, incluso plantear la posibilidad de cancelar los programas vigentes y de buscar otro modelo. Plantean una crítica basada en tres aspectos: El primer aspecto consiste en que el gobierno ha logrado controlar al sistema universitario mexicano ignorando la normatividad, los órganos de gobierno y la forma de trabajo tradicional de las universidades, desconoce las diferencias regionales y disciplinarias al dictar políticas, establecer programas y otorgar recursos. Se constituye una nueva autoridad de facto atentando contra la autonomía, pero sin tocar sus leyes fundamentales ni la libertad de cátedra, simplemente en los hechos se ha dejado de operar. El segundo aspecto, se refiere a la planeación sin pausas ni condiciones de maduración el cual genera un gran esfuerzo y despliegue de recursos que se traducen en prácticas de simulación para el cumplimiento de indicadores y pone en gran duda la calidad de los programas de evaluación y al mismo tiempo del trabajo académico. El comportamiento del profesor universitario también se condiciona bajo un sistema de recompensas que apoya el cumplimiento disciplinado en periodos establecidos. Y finalmente, el tercer aspecto consiste en que no se garantiza mayor equidad, porque las universidades mejor equipadas concentran los mayores beneficios económicos por lo que deja a las universidades de menores recursos aún más rezagadas.

Se puede hablar entonces en los hechos de una evaluación que resulta costosa, burocrática y pragmática, la cual se basa en un esquema conductista que fomenta el individualismo y la competencia. Es una evaluación vinculada al dinero que parece consolidarse a beneficio de unos cuantos. Los profesores e investigadores ven limitadas sus posibilidades de participación pues están subordinados a “una autoridad de expertos”.

Como resultado de la implantación de los programas de estímulos se obtiene una jornada laboral ampliada a causa de la sobre carga de tareas, que se facilita con el uso de las nuevas tecnologías de la información portátiles a las que se puede hacer uso en casi en cualquier lugar y momento -internet, laptops, celulares inteligentes- Así se disfraza en los hechos una jornada mayor a las 40 horas semanales y se adelgazan los periodos de descanso. Se incrementan los riesgos en la salud ligados a las emisiones electromagnéticas provenientes de los monitores de equipo de cómputo, tabletas electrónicas, celulares y demás dispositivos electrónicos (Gallardo y Quintanar, 2006).

Existe ambigüedad de funciones a causa de las multitareas y roles que asumen -docente, tutor, investigador, administrador, diseñador de planes de estudio, etc.- El docente también se enfrenta a nuevas formas de mando, pues responde a múltiples jefes e intereses en cada una de sus diferentes facetas. Vive con mayor presión en la toma de decisiones pues tiene autonomía laboral, pero asume mayores responsabilidades que están ligadas a las evaluaciones continuas centradas principalmente en su desempeño.

Se ha ido convirtiendo de poco a poco al docente en un trabajador precario, pues su principal remuneración económica asume características del trabajo a destajo, a partir de la entrega de cierto número de productos o resultados demostrables dentro de un plazo programado.

Por ello es importante que la comunidad educativa conozca las implicaciones tanto *positivas* que tiene el trabajo académico universitario como son: el desarrollo de habilidades,

mejores condiciones económicas y de vivienda. Así como las *negativas* tales como: el deterioro en la vida familiar y social, mayores índices de responsabilidad y estrés, así como los diferentes daños a la salud que caracterizan el perfil salud enfermedad de los profesores. Para que en su conjunto la comunidad universitaria decida cuál es la mejor ruta para llegar a una mejora en la calidad educativa sin perder la identidad como universitarios.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada en esta investigación fue posible constatar que el programa de estímulos sí afecta la salud del personal docente que labora en la FES –Z. El perfil de enfermedad que caracteriza a esta población en estudio es el distrés en primer lugar, seguido de trastornos musculoesqueléticos, disfonía y fatiga neurovisual los cuales se asociaron con las exigencias que enfrentan los profesores en sus labores cotidianas.

La labor docente también implica un esfuerzo físico, pues ninguna actividad intelectual como es la tarea del académico esta apartada de un desempeño físico y viceversa. Los profesores se someten a jornadas mayores a 48 horas semanales al estar sentado leyendo, o bien de pie dando clase o caminando incluso deben soportar cargas pesadas al trasladar materiales y equipo de trabajo durante las prácticas de campo, tal es el caso de los profesores de la carrera de biología. Tampoco es raro que asuman posturas incómodas al trabajar en espacios hacinados y reducidos donde permanecen por largos periodos; de esta forma asumen posturas forzadas lo que conlleva a la aparición de trastornos musculoesqueléticos y lumbares.

Se debe considerar que al trabajar en casa las afectaciones hasta aquí mencionadas se agravan al seguir trabajando en días de descanso sin permitir la adecuada recuperación (corporal o mental). La presencia del distrés y la fatiga necesariamente afecta el estado de ánimo del trabajador, lo que trae consigo sentimientos de frustración y depresión, quebranta la labor creativa que es fundamental en la tarea académica, dejan de ser innovadores de nuevos conocimientos y terminan transformarse en reproductores de información con el único fin de cumplir con objetivos impuestos por un programa.

La OMS define como “enfermedades relacionadas con el trabajo” a los trastornos a la salud que, pese a no ser originados exclusivamente por el trabajo, se ven influidos por las condiciones laborales en forma importante (Soria y Chiroque, 2004). Aspectos del entorno social como el desempleo, la violencia, el índice de pobreza y deserción escolar son fenómenos que matizan el ambiente laboral de la facultad y son fuentes de estrés adicionales para los docentes quienes diariamente conviven con los efectos sociales de dichos factores. Característica de las comunidades cercanas a la facultad donde el profesorado que participo en esta investigación suele trabajar. Como se ha plasmado en apartados anteriores los académicos de la FES- Z presentan una importante prevalencia de daños a la salud asociada con las exigencias laborales del actual sistema de evaluación.

Durante esta evaluación no se encontraron datos que indiquen que el personal docente de esta institución presente signos de alienación, a pesar de la creciente fatiga presente en la muestra investigada y la expresión de diversas enfermedades laborales y psicológicas. Los factores humanizantes que actúan a manera de protectores a la salud emocional del docente que considero se encuentran presentes son: que los profesores tienen una fuerte vocación, se sienten satisfechos con las actividades que realizan y tienen en general control sobre sus actividades diarias; no obstante, a la elevada carga de trabajo y horarios establecidos de clases ellos pueden controlar sus propios tiempos y decidir que tareas realizar y en que momento llevarlas a cabo.

De esta forma uno de los principales retos es el de interpelar por el trabajo de la docencia y garantizar para los profesionales de la educación un buen estado de salud (Medina, 2015). Con ello resulta necesario demandar cambios estructurales en las instituciones con la intención de modificar la organización del trabajo que incluye reducir las demandas de trabajo, aminorar los excesivos requerimientos con el fin de disminuir las consecuencias que ocasionan daños a la salud del personal docente

5.4 Recomendaciones y propuestas alternativas

Considero que se deben seguir estudiando los puestos docentes con otras condiciones laborales, contratos de trabajo más flexibles y responsabilidades como es el caso de los docentes de asignatura que son los profesores que laboran exclusivamente realizando labores frente a grupo, que trabajan por horas y quienes pueden trabajar por varios años antes de poder competir por una plaza de tiempo completo además de carecen de cubículos de trabajo. Quienes pueden inscribirse al Programa de Estímulos a la Productividad y Rendimiento del Personal Académico (PEPASIG) este consiste en un premio económico para estimular el desempeño sobresaliente que se incrementa según el nivel de preparación académica y la cantidad de horas que se le asigne al mes, nuevamente es un bono compensatorio a los ya devaluados salarios.

Este trabajo pretende crear conocimiento en quienes consideran que la labor docente no tiene efectos nocivos en la salud. Los hallazgos en esta investigación, advierten de la presencia de varios malestares asociados a la sobrecarga de trabajo y el estrés presentes en las condiciones laborales, que además afecta la labor intelectual que requiere de tiempo y un espacio apto para la reflexión y el análisis, especialmente necesarias para las tareas de investigación. Pues bajo los efectos del estrés la capacidad de innovación y la capacidad de concentración se ven disminuidas. Por esta razón, introducir acciones oportunas orientadas a la prevención del estrés beneficiará la calidad académica del docente al mismo tiempo que sus condiciones de salud.

Una vez identificado el perfil de daño que caracteriza a la población de los profesores de la FES- Z se hace necesario tomar decisiones, acciones dirigidas a la prevención y atención de los malestares que afectan la salud y desempeño docente. Gestiones que no se reduzcan a casos particulares haciendo responsable solamente al trabajador de su estado de salud como tradicionalmente se plantea; sino llevando a cabo tareas enfocadas a la organización y división del trabajo que disminuyan los efectos en todas las carreras y áreas de responsabilidad en las que se desempeñan.

Establecer programas para retroalimentación que no sean de castigo que integre y consideren la información procedente de compañeros de trabajo, autoridades y alumnos, con el fin de mejorar los canales de comunicación con las autoridades y la participación del personal docente en la toma de decisiones, para el establecimiento de medios de evaluación menos sofocantes, así como el establecimiento de políticas a favor de toda la comunidad universitaria.

Es necesario que sea tomado en cuenta el trabajo extra como es la preparación de clases, la revisión de trabajos escolares o proyectos. El programa de estímulo al desempeño académico debe ser compatible con las capacidades, horarios y los recursos de la población docente. Con la intención de generar un ambiente en el que el docente pueda desarrollar al máximo sus potencialidades sin necesidad de llegar al agotamiento, y que esto pueda convertirse en fuentes de estrés crónico y con ello la aparición de otras complicaciones como la presencia de burnout. El cuidado del bienestar docente beneficiará la adecuada formación de futuras generaciones de profesionistas y de resultados de calidad en las labores académicas para repercutir a demás en la reputación, estatus y productividad de la universidad en general y no exclusivamente en términos de productividad o de volumen.

Es recomendable integrar en la FES-Z el esquema de la contratación de personal de apoyo académico como es la figura del becario o ayudante de profesor; ellos brindarían soporte ante las múltiples tareas y actividades docentes liberándolos de la sobrecarga de trabajo administrativo al mismo tiempo que pueden ser parte activa de proyectos de docencia o investigación y así garantizar la apertura de espacios de formación para los jóvenes que buscan adquirir experiencia docente y la oportunidad de integrarse a la plantilla para su eventual renovación; esto no sólo ayudaría en tener personal comprometido con la institución, también estaría debidamente capacitado y adaptado a la cultura de la misma universidad.

La universidad debe establecer mecanismos de evaluación al desempeño con criterio de género pues la sobrecarga de trabajo y el acelerado ritmo de trabajo a los que se ven sometidos los profesores discrimina o deja en desventaja al personal femenino que decide embarazarse o es

responsable del cuidado de los hijos especialmente cuando estos se encuentran en etapa de lactancia o son muy pequeños. Ellas son “castigadas” y se ven obligadas a asumir los costos laborales por ser madres. La universidad en su carácter de inclusión debe ser ejemplo para la comunidad y posibilitar la conciliación del proceso de trabajo, la protección laboral, proyección profesional y la vida personal de las mujeres por lo menos durante la maternidad.

Es importante atender las deficiencias observadas en la limpieza y orden en las zonas de trabajo, para impedir que se acumule el polvo y la suciedad en aulas y oficinas de trabajo a fin de prevenir enfermedades de tipo respiratorias, alergias y complicaciones pulmonares. El uso de técnicas de limpieza con métodos húmedos y el de aspiradoras en lugar de escobas puede evitar el esparcimiento de los polvos, tanto en cortinas, mobiliario y en los inmuebles de manera general. Es conveniente que las actividades de limpieza en su mayoría sean realizadas en horarios que perturben lo menos posible las actividades académicas.

Otro factor importante a tomar en cuenta en el cuidado y prevención del distrés o el bienestar en general del profesorado, es realizar estudios ergonómicos e incorporarlos paulatinamente a las diferentes áreas de trabajo, ello con la intención de propiciar un ambiente de confort, con la finalidad de reducir los efectos del distrés y lesiones musculoesqueléticas asociadas a las actuales condiciones de hacinamiento, el uso de mobiliario viejo y/o en mal estado, así como las deficiencias en los sistemas de iluminación y la presencia de reflejos indeseables en los monitores; es necesario atender las necesidades más inmediatas como es la falta de materiales adecuados de trabajo, pues muchos profesores se ven en la necesidad de trabajar con equipos de cómputo obsoletos, invertir de sus propios recursos o buscar financiamiento exterior para llevar a cabo el diseño y puesta en marcha de proyectos académicos en los que estén interesados.

Es recomendable considerar la instalación de servicios de ventilación artificial y sistemas de climatización para reducir los efectos del medio ambiente pues como se ha visto anteriormente se han asociado a la presencia de estrés.

Los datos de esta investigación, adicional a otras investigaciones, pueden ser sometidas a discusión entre autoridades académicas, asesores externos expertos en la salud laboral, profesionales de la ergonomía, el profesorado y demás trabajadores de la universidad con la intención de generar un plan de prevención en la salud de los trabajadores y acciones tanto de corto como de largo plazo enfocadas a la corrección de las anomalías y deficiencias detectadas; con el propósito de establecer compromisos paulatinos y sistemáticos, en la necesidad de atender en primer lugar, las áreas de mayor urgencia y posteriormente el resto de la universidad.

Para determinar las necesidades más inmediatas el uso de mapas de riesgo, diagramas de flujo para identificar los procesos de trabajo característicos de cada área o carrera, el uso de cuestionarios, encuestas y estudios estadísticos pueden brindar la información necesaria. En segundo lugar, es pertinente establecer indicadores de salud, productividad y clima laboral que permitan evaluar la eficacia de las acciones emprendidas en primer plano a escala pequeña y experimental y de ser efectivos proseguir en escala mayor

Al establecer un programa o plan de trabajo en el cuidado de la salud donde la comunidad académica pueda acordar y ser participe en el establecimiento de objetivos claros, acuerdos en la asignación y uso transparente de los recursos tanto económicos como humanos, además, del establecimiento de plazos para el cumplimiento de estos objetivos. El registro de resultados es pertinente al igual que la gestión y la comunicación de los cambios organizativos que de ello surjan. Estas acciones permiten no sólo informar a la comunidad en general de la importancia y necesidad de cuidado de la salud también, facilita la participación, adaptación a los cambios y el compromiso de la misma.

A partir de un diagnóstico de las condiciones generales de salud como el que ofrece este trabajo, es posible enriquecerlo con datos concretos como un perfil de salud con estudios de gabinete, laboratorio, actualización de historias clínicas, revisiones médicas, periódicas que a su vez permitan acciones preventivas.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial incluido los estreses deben seguir los mismos principios básicos y el mismo proceso que en la evaluación de otros riesgos laborales o la calidad de la producción académica. Observar y determinar quién puede estar afectado y de qué forma. Examinar su relación con el trabajo y la toma de conciencia por parte de los protagonistas e identificar qué medidas están ya implantadas para controlarlos, valorar si son suficientes y, si no lo son, decidir qué otras soluciones pueden plantearse, pues este método de trabajo permite adecuarse a las condiciones cambiantes de la universidad, actualizando y mejorando con datos, tecnologías y nuevas técnicas o propuestas que surjan con el paso del tiempo.

Se exhorta a implantar equipos de vigilancia o de trabajo permanente que den seguimiento a los acuerdos establecidos los cuales se recomienda estén conformados por docentes de cada área que a su vez se encuentren asesorados por un experto en la salud del trabajo. A fin de detectar o prevenir los principales riesgos y exigencias presentes en cada sector de la actividad o área implicada en la labor docente. Ya que no todos los docentes están plenamente conscientes de las afectaciones a la salud que su trabajo conlleva.

Es importante considerar el fomentar la participación y la comunicación en los centros de trabajo a través de los canales que sean más idóneos: charlas o reuniones, instrucciones de trabajo escritas, tablón de anuncios, buzón de sugerencias, la gaceta universitaria, reuniones con el Comité de Seguridad y Salud.

Este grupo de vigilancia deberá identificar y reportar las condiciones laborales que puedan afectar la salud y desempeño docente de manera oportuna, pues ellos son los que viven de manera

directa los efectos de la organización del trabajo y sus respectivos riesgos o exigencias y por tanto son los más indicados para proponer las mejoras correspondientes.

Para hacer una vigilancia eficaz es conveniente contar con herramientas e instrumentos validados que permitan conocer la magnitud de la problemática y hacer comparativos entre las distintas instituciones que brindan educación superior en el país. Con la intención de vincular los resultados a otras instituciones públicas a fin de obtener compromisos formales de acción que fomenten el cuidado y prevención de la salud de sus trabajadores.

La falta de tiempo libre es un factor que limita la implantación de programas preventivos es por ello importante realizar estos trabajos de vigilancia dentro del horario laboral para no incrementar la carga de trabajo en el periodo de descanso. La colaboración en equipo y el desarrollo de espacios sociales se perciben como positivas por lo tanto estrategias en este sentido pueden aumentar la satisfacción y contribuir a un saludable estado mental. Del mismo modo se fomentan mejoras en el clima laboral, en la colaboración y en el trabajo en equipo, los cuales favorecen el intercambio académico de conocimiento e información, que es la base y principal objetivo de las universidades.

Con estas acciones se pretende beneficiar un ambiente de trabajo con menores índices de estrés, optimizar el rendimiento y calidad del trabajo académico, así como evitar la pérdida de competencias de colaboración grupal y comunicación entre la comunidad universitaria.

Con relación a los síntomas asociados a la disfonía se recomienda instaurar asesorías con foniatra u otorrinolaringólogo para el adecuado uso y proyección de la voz con prácticas de prevención y cuidado. Para aminorar alteraciones en cuerdas vocales o garganta, de igual forma se aconseja evitar fumar e ingerir bebidas alcohólicas irritantes y especias en exceso, beber agua con frecuencia, para ello es importante que se instalen dispensadores de agua cercanos a las áreas de trabajo. En la medida de lo posible regular la temperatura y humedad ambiental en las aulas; se

debe tener cuidado de la acústica en las nuevas construcciones, o bien la instalación de aislantes sobre muros existentes mediante la instalación de paneles acústicos de poliéster, poliuretano o corcho para reducir la presencia del ruido especialmente en las zonas cercanas a avenidas ruidosas.

Finalmente, es posible recurrir al uso de micrófonos para aquellos docentes quienes presentan ya afectaciones en la voz. También es recomendable hacer uso de medios de difusión al interior de la universidad sobre la necesidad del cuidado de la voz con el fin de prevenir y dar a conocer a los docentes los beneficios del cuidado de las cuerdas vocales, así como las acciones que deben emprender en caso de presentar síntomas asociados.

Con base en los resultados encontrados, es recomendable fomentar entre la comunidad universitaria la importancia de la actividad física como es el deporte, la buena alimentación y brindar espacios de divulgación de hábitos saludables. A fin de concientizar sobre las consecuencias que la combinación de la vida sedentaria, el sobre peso y el estrés tienen sobre el impacto en la salud del profesorado.

Las recomendaciones plasmadas hasta el momento esbozan acciones o planes que pueden en cierta medida apoyar a las condiciones actuales que viven los docentes universitarios, soluciones paliativas que aborden algunos de los síntomas. Sin embargo, la solución a esta problemática va más allá de las pequeñas acciones locales que se puedan implementar al interior de una sola facultad.

En realidad, la disputa con los nuevos programas de evaluación y reformas estructurales es por el control del proceso de trabajo al interior de las instituciones de educación superior. Para los docentes resulta más sencillo y por su puesto benéfico conseguir una mejora salarial que recuperar espacios de control sobre el mismo proceso de trabajo, es claro que este control se juega en cada facultad y cada aula del país. A nivel inconsciente resulta más complejo hacer explícito una forma de trabajo que ya sea naturalizado; que se ha puesto en práctica como una rutina habitual, es por

ello que se mantiene oculto, tal vez inconsciente o simplemente es aceptado como algo implícito en la experiencia curricular de los maestros.

La distribución de los recursos económicos entre las instituciones públicas de educación superior es parte de la estrategia para la capacitación tal como lo plantea la teoría actual del capital. Y que a su vez es impulsada por organizaciones internacionales. Esto lleva a considerar que el papel de las universidades en México ha dejado de lado la promoción de la cultura, la educación, el análisis y la búsqueda de acciones en la solución a las necesidades de desarrollo del país para dar paso a intereses individuales y económicos a favor de un sólo sector de la población.

La educación ahora bajo el esquema de mercado ha dejado de lado el arte y la cultura para incorporarse cada vez más a actividades ligadas con la productividad la cual va de la mano con la explotación laboral, esta tendencia está enfermando a quienes se integran al ámbito de trabajo. Los programas de calidad educativa no buscan mejorar los sistemas de enseñanza o los procesos de aprendizaje del estudiantado se abocan a satisfacer criterios de evaluación y necesidades de los empleadores propios de la región. Se exhorta a favorecer la investigación y trabajo con las comunidades de la región para dar respuesta a las necesidades de la comunidad para después ampliar el rango a nivel nacional, más que una preocupación por tener impacto a nivel internacional pues de otra manera se contradice el objetivo primordial de los programas de estímulo que es dar respuesta a las necesidades del país y no sólo al sector empresarial.

Como menciona Medina (2015). Es imperativo hacer compatible la gestión de la calidad educativa, con las exigencias o condiciones laborales, a fin de generar un ambiente óptimo de trabajo que prevenga y proteja la salud de los profesores y les genere una vida profesional de calidad. Esta situación laboral que afrontan los docentes debe repercutir en estudios de mayor profundidad ya que existe el riesgo de afectar el rendimiento profesional y por ende la calidad de la educación.

La mejor manera de mejorar la salud de los docentes es la prevención de riesgos y exigencias laborales, por este motivo es conveniente que sea la propia institución la que tome conciencia de los problemas existentes e implemente las modificaciones que sean necesarias en la organización y decisión del trabajo en las diferentes carreras y áreas de trabajo pues las condiciones laborales que ofrece la universidad son claves para la prevención y cuidado de la salud en la que se desenvuelve el profesorado.

“Las revoluciones contemporáneas quieren a los sabios y quieren a los artistas,
pero a condición de que el saber y el arte
sirvan para mejorar la condición de los hombres.
El sabio que usa de su ciencia para justificar la opresión y
el artista que prostituye su genio para divertir al amo injusto,
no son dignos del respeto de sus semejantes, no merecen la gloria”.

José Vasconcelos

Referentes bibliográficos

- Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5®) 5ª ed. Arlington, VA.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST) (2008). Trastornos musculoesqueléticos (TME) en HORECA. Efact 24 1- 15. Recuperado de <http://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/e-facts/efact24/view>.
- Aldrete, M.; González, R.; León, S.; Contreras, M.; Hidalgo, G.; Pérez, A.; y Galván, M. (2016). Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza media superior de una universidad pública. *Revista de educación y desarrollo*, 37, 53-58. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/37/37_Aldrete.pdf.
- Álvarez, D. J. (1999). El trabajo a través de la historia. La concepción del trabajo, *cuaderno de materiales*, (9), 1-7.
- Arredondo, L. (2015). [Foro] 29 de enero impacto de la crisis petrolera de la economía nacional y condiciones laborales del personal universitario en CU.
- Bauman, Z. (1996). Hoy nuestra única certeza es la incertidumbre. Entrevistadora: Ima Sanchís. *Revista de cultura el Clarín*. Recuperado de http://www.clarin.com/m/ideas/filosofia/Zygmunt-Bauman-certeza-incertidumbre_0_626337554.html.
- Barrientos, T.; Martínez, S. & Méndez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la prueba de síntomas subjetivos de fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud pública México*. 46(6). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342004000600006&ing=es.
- Berrio, N. & Zea, R. (2011). Estrés académico. *Revista de psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 65-82. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006&ing=pt&tlng=es.
- Cámara de Diputados (2016). Cámara de Diputados solicita a la STPS formular la NOM sobre factores de riesgo psicosocial. *Boletín de prensa*. 1046. Recuperado de: <http://www.5.diputados.gon.mx/index.php/esl/comunicación/Boletines/2016/Marzo/01/10>

[46-camara-de-diputados-solicita-a-STPS-formular-la-NOM-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial.](#)

- Cámara de Diputados, (2017). Comunicación social Nota No. 5399. Recuperado de: [http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Agencia-de-Noticias/2016/12-Diciembre/15/5399-Aprueba-Camara-de-Diputados-reformas-para-combatir-el-acoso-laboral-o-mobbing-e-impulsar-la-dignidad-del-trabajo.](http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Agencia-de-Noticias/2016/12-Diciembre/15/5399-Aprueba-Camara-de-Diputados-reformas-para-combatir-el-acoso-laboral-o-mobbing-e-impulsar-la-dignidad-del-trabajo)
- Cantor, C. L. (2009) *Análisis fono-ergonómico de la disfonía ocupacional en docentes influencia del espacio físico en la presencia de disfonía*. (tesis de maestría). Recuperada de la Universidad Nacional de Colombia [https://core.ac.uk/download/files/334/11053514.pdf.](https://core.ac.uk/download/files/334/11053514.pdf)
- Cantor, L.; y Muñoz, A. (2009). Salud vocal de docentes universitarios y condiciones acústicas en una universidad pública en Bogotá. *Salud de los Trabajadores*, 17(2), 97-105. Recuperado de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000200003&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000200003&lng=es&tlng=es)
- Cantor, C. y Muñoz, A. (2011). Caracterización sociodemográfica y de salud vocal de docentes universitarios en Bogotá D.C. Colombia. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*. 49(1):58-66.
- Cassel, J. (1964). Social science theory as a source of hypotheses in epidemiological. *American journal of public health and the nation's health* 54(9); 1482-1488. Recuperado de [http:// www.ncbi.nlm.gov/pmc/articles/PMC1255001/.](http://www.ncbi.nlm.gov/pmc/articles/PMC1255001/)
- Castro-Gómez, S. (2007). Michel Foucault y la colonialidad del poder. *Tabula Rasa*, (6), 153-172. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892007000100008&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892007000100008&lng=en&tlng=es)
- Castellanos, P. (1990). sobre el concepto de salud enfermedad, descripción y explicación de la situación de salud. *Boletín Epidemiológico de la Organización Panamericana de la Salud*, 10(4), 1-7.
- Clínica Universidad Navarra. (2016). Diccionario médico. Recuperado de [http://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/pirosis.](http://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/pirosis)
- Código Civil Federal. publicado última reforma DOF 24 de diciembre de 2013, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf.

- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro (CONSAR) (26 de noviembre de 2014) Retiros totales /Pensión ISSSTE [Mensaje en blog]. Retomado de la bdigital de la universidad nacional de Colombia <http://www.gob.mx/consar/articulos/tipos-de-pension-y-disposicion-de-recursos-issste>.
- Cornejo, R. y Quiñónez, M. (2007) Factores asociados al malestar/bienestar docente. una investigación actual. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 5(5), 75-80.
- Cortez, G. A. (2014). Diseño de un programa de promoción de la salud vocal en docentes universitarios (Título de Especialidad) Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47150/1/1015404027-2014.pdf>.
- De la Garza, E. (2000) *El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Colmex-Flacso-UAM- FCE.
- De la Garza, E. (2001). *La formación socioeconómica neoliberal, debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México UAM-I – Plaza y Valdés,
- De la Garza, E. (2006). *Del concepto ampliado del trabajo al de sujeto laboral ampliado*, En De la Garza, E. (Compilador). *Teorías sociales y estudios de trabajo: nuevos enfoques*. México: Anthropos- UAM-I. Barcelona, España: Anthropos- UAM-I.
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo, del concepto clásico al no clásico*. Barcelona, España: Anthropos- UAM-I.
- De la Garza, E. (2011) Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 3(2), 5-15.
- De la Garza. E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *DOSSIE Cuaderno CHR*, 68(26), 315-330.
- Del Río, J. y González, M. (2007). Trabajo prolongado con computadoras: consecuencias sobre la vista y la fatiga cervical. IX congreso internacional de ergonomía, Distrito Federal, México. Sociedad de Ergonimistas de México A.C. (SEMAC) 1-28.

- Diazgranados, S., González, C., y Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de Estudios Sociales*, 32, 45-55.
- Díaz, A. (2006). *Evaluación de la educación superior. Entre la compulsividad y el conformismo*. En Todd, L. y Arredondo, V. (Coords), La educación que México necesita visión de expertos (1-12) Recuperado de <http://www.caeip.org/docs/portada/laeducacionqueMexiconecesita.pdf>.
- Díaz, A. (2005). El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. *Revista perfiles educativos*. México: CESU-UNAM.
- DOF /SEGOB (2016) Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035_STPS-2016 Factores de riesgo psicosocial identificación y prevención. Publicado el 26-10-2016. Recuperado de: <http://www.dof.gob.mx/nota-detalle.php?codigo=548430&fecha/26/10/2016>
- Domínguez, J. (2004). Riesgo psicosocial en la universidad: estresores propios del docente universitario. *Revista salud de los trabajadores*, 2(2), 1-38.
- Dos Santos, C. V. (2012). *Investigación básica sobre estrés y sistema inmunitario*. En Galan, C. S. (1.), *Estrés y salud investigación básica y aplicada* (pp. 17-28). México: El Manual Moderno.
- Elizalde, S. (2015). Estudos de juventude no Cone Sul: Epistemologias que persistem, desaprendizagens pendentes e compromisso intelectual. Uma reflexão em código de gênero *Última década*, 23(42), 129-145. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362015000100007>.
- Engels, F. (1884) *El origen de la familia, propiedad privada y estado*. Cali, Colombia: Editorial nuevo horizonte LTDA.
- Escalona, E. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Revista Cubana Salud Pública*, 32(1), I-19.
- Estatuto del personal académico de la UNAM (EPA) Consultado 30 de julio de 2015 recuperado de dgapa.unam.mx/HTML/normatividad/epa.html.
- Fabara, E.; Bolaños, T. y Torres, J. (2005) Estudio de caso en Ecuador. En. UNESCO para América Latina y el Caribe Editor, *Condiciones de trabajo y salud docente, otras dimensiones del desempeño profesional* (101-134). Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO.

- Frankl, V. (1946). *El hombre en busca del sentido*. Barcelona, España: Herder.
- Fardella, C. y Sisto, V. (2013) El despliegue de nuevas formas de control en la profesión docente. En Estudios de biopolítica. *Revista Espacios Nueva Serie*, (7) tomo 2, 133-146.
- Ferrel, F.; Thomas, J.; Solano, A.; Redondo, E. y Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Revista cultura, educación y sociedad*, 5(2):61-76.
- Foucault, M. (1979). *El ojo del poder en Bentham*, J. El panóptico, las ediciones de la piqueta. Trad. De Varela, J. & Álvarez-Uría, F. Madrid: 9-26.
- Fromm, E. (1955). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea, hacia una sociedad sana*. D.F., México: Fondo de cultura económica.
- Funkhouser, E. (2000). 9. Fuga de cerebros de Centroamérica a los Estados Unidos. *Población del Istmo 2000*, 155.
- Fuente De la, S. (2011). *Análisis por conglomerados*. Madrid, Universidad Autónoma de Madrid recuperado de <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/SEGMENTACION/CONGLOMERADOS/conglomerados.pdf>.
- Gaete, M. (2011). Acciones docentes: saberes en pugna. *Revista de estudios y experiencias en educación*. 10(2). 15-34.
- Galeano, E. (1995). *Conferencia la comunicación desigual en UAM-Xochimilco*. Fotocopia.
- Gallardo, A. y Quintanar, K. (2006) La flexibilidad del trabajo académico problemática de la universidad pública. *Administración y organizaciones*. 17(9), 55-65.
- Garay, A. (2013). *La expansión y diversificación de la educación superior privada en México en los primeros diez años del siglo XXI*. Espacio abierto cuaderno venezolano de sociología, 22 (3), 413-453.
- García, A. (2003) *Condicionantes socioprofesionales de la salud docente*, (tesis doctoral). Recuperado de www.bidi.uam.mx. Universidad de Oviedo. México.
- García, A. (2010). *El caso de la carrera de psicología en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza*. (tesis doctoral. Recuperado de: http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/sgarcia/Garcia2010_Tesis.pdf

- García, C. y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana Medicina General Integral* 16(6): 92-586.
- García, N. (7 de julio de 2015) El universal, periodismo de datos fuga de cerebros crece en México alertan. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/periodismo-de-datos/2015/07/7/fuga-de-cerebros-crece-en-mexico-alertan>.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente concepto e indicadores, *Revista internacional el trabajo*. 2 (122). 125-160.
- Glazman, R. (1991). Evaluación académica, estímulos y becas: los programas de pago por rendimiento en las universidades, *Perfiles educativos*. (53-54), 58-61.
- Goche, F. (febrero, 2015). Vergonzosos los salarios en la UNAM. *Revista contra línea* 243. Recuperado de <http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/index.php/2015/02/17/vergonzosos-salarios-de-profesores-en-la-unam/>.
- Gómez, G. (2004). *Apreciaciones teórico-metodológicas; una mirada desde la psicología*. Querétaro, México: Ediciones Universidad Autónoma de Querétaro.
- Gómez, G. y Sandoval, J. (1989). *Alienación y trabajo*. En Noriega, M. E. (coordinador). En defensa en la salud en el trabajo. 61-7. México: SITUAM.
- González, J. (2015) Fuga de cerebros. Centro de estudios sociales y de opinión pública CESOP Documento en contexto,(51): 1-25 tomada de <http://www.diputados.gob.mx/cesop>.
- Guevara, E.; Garcia, A. y Mendoza, R. (2014). Evaluación del PRIDE y los regímenes de género en la carrera de psicología de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. En N. Blazquez (Coordinadora), *Evaluación Académica: Sesgos de género*: (325-340). México: UNAM y Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Heras, L. (2005). La política de educación superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Revista venezolana de educación EDUCERE*, 9(29): 207-215. ISSN: 13164910.
- Isorni, M. (2011). Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre, *Revista Cifra*, (6), 55-64.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2015). *Lumbalgia, una enfermedad laboral común*. Recuperado de <http://www.cihmas.com.ar/lumbalgia-una-enfermedad-laboral-comun/>.

- Ivancevich, Jhon. Y Matteson, M. (1985) *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México, D.F.: editorial Trillas.
- Jaime, M. (2002) La psicología del género en el siglo XXI. *Clepsyda: Revista de género y teoría feminista*. (1), 47-60.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2016). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas perspectivas de psicología*, 11(2), 289-302. ISSN 1794-9998 <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>.
- Jiménez, O. (2011) El discurso mundial de la modernización educativa: evaluación de la calidad y reforma de las universidades latinoamericanas. *Espacio abierto cuaderno venezolano de sociología*, 20 (2), 219-238.
- Karasek, R. (1979). Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly* (24), 285-308.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.
- Kohen, J., Grette, S., Gutiérrez, E., Canteros, G., airlo, S., Mañas, M., Laciavo, E. y Garabango, G. (2005) *Estudio de caso en Argentina*. En. UNESCO para América Latina y el Caribe Editor, Condiciones de trabajo y salud docente, otras dimensiones del desempeño profesional (41-70). Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO.
- Lange, A.; Taris, T., Kompier, M; HoutMan, I. (2003). The very best of the millennium: longitudinal Reseach and the demand-control-support model. *Journal of occupational wealth pshycologi*. 8(4): 282-305.
- Lara, N.; Eibenschutz, C.; Tamez, S., y Ehrenfeld, N. (2013). Introducción. En Lara, N., Eibenschutz, C.; Tamez, S., y Ehrenfeld, N. (Coordinadores), *La salud y su atención, problemas actuales, miradas diversas*, (pp. 11-18). México: UAM-X.
- Laurell, C. (1982). La salud-enfermedad como proceso social. *Cuadernos Médicos Sociales*, (19), 1-11.
- Laurell, C. (1982). Sobre la concepción biológica y social del proceso salud-enfermedad. *Cuadernos Médicos Sociales* 1-12.
- Laurell, C. (1982) Acerca de la reconceptualización de la epidemiología. *Salud problema UAM-X*, (8) 1-9.

- Laurell, C. (1983). *Procesos laborales y patrones de desgaste, el desgaste obrero*. D. F. México: Era.
- Laurell, A.C. (1993) Para la investigación sobre la salud de los trabajadores, *serie altex, Salud y sociedad* 2000. Organización Panamericana de la salud Washington, D.C.
- Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación, Distrito Federal, México, el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada DOF. 30-11-2012.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) última reforma publicada DOF 24-03-2016.
- Lomelí, L. (octubre, 2016). *Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico, convocatoria 2017*. Gaceta UNAM 4 (824). 22-31. Recuperado de <http://www.gaceta.unam.mx/20161027/>.
- López, R. (2009). Reseña de "Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana" de Ángel Díaz Barriga, Concepción Barrón y Frida Díaz. *Perfiles Educativos*, XXXI Sin mes, 120-124.
- Luttmann, A.; Jager, M.; y Griefahn, B. (2004). *Prevención de Trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo*. Serie protección de la salud de los trabajadores No. 5. Suiza: OMS.
- Marín, M. (2013). Una aproximación a la profesionalización docente: el caso de la facultad de enfermería. Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo. *Revista electrónica Praxis Investigativa Redie*. 5(9), 15-23.
- Martínez, G. (2009). Perspectivas y análisis de la producción del conocimiento en el siglo XXI. *Alegatos*, 72 (mayo-agosto), 297-304.
- Martínez, S. (2009). *El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo*. D.F, México: UAM-X.
- Martínez, S., Méndez, I.; y Murata, C. (2011) Becas estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro: Estudios sobre educación*, (61), 57-70.
- Marx, K. (1884). *Manuscritos económica y filosofía*. Madrid: Alianza editorial.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. University of California, Berkeley. *Revista ciencia y trabajo*. 11(32), 37-43.

- Medina, S. (2006). Los organismos internacionales y sus impactos en el sistema educativo mexicano: retos y perspectivas. *Revista panamericana de pedagogía: saberes y quehaceres del pedagogo*, 7, 193-207.
- Medina, M. (2015) Los profesores e investigadores de las Instituciones de Educación Superior Públicas ante las nuevas condiciones de competitividad académica en México. *Revista Iberoamericana y Gestión Educativa*. 3 1-12 recuperado de <http://www.pag.org.mx/imdex.php/PAG/article/view/298>.
- Mingo, G.; Sarrot, M.; Luque, T.; Sione, C.; González, A.; y Bernassi, E. et. al. (2014). Del trabajo real al trabajo decente. *Trabajo y sociedad*, (23), 521-522.
- Montiel, L. (2010). La importancia de la salud docente: Estudio de caso. *Espiral Cuadernos del profesorado*, 3(5), 11-29.
- Moreno, B. & Báez C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España. Universidad Autónoma de Madrid e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Muñoz, D.; García, V.; y Mejía, M. (2015). *Condiciones de salud vocal de docentes universitarios y características del espacio físico en el que dictan clases*. Medellín 2015. (Informe de grado). Medellín Colombia: Universidad de CES. Redices. Recuperado de <http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/handle/10946/4075>.
- Muñoz, D. (2016). *Estrés académico niveles y diferencias de género en estudiantes universitarios de la universidad de Azuay. (informe de grado)*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Azuay. Recuperado de dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5584/1/11913.pdf.
- Noriega, M., y Villegas, J. (1989). *El trabajo, sus riesgos y la salud*. En Noriega, M. E. En defensa en la salud en el trabajo. (pp. 5- 12). México: SITUAM.
- Noriega, M., (1993). *Organización laboral, exigencias y enfermedad, para la investigación en salud de los trabajadores*. Organización Panamericana de la Salud, Serie PALTEX, *Salud y sociedad 2000 Washington*, (3), 167-187.
- Noriega, M., Franco, G. y Martínez, S. et al. (2000). PROESSAT: *Programa para la Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores*. (3.1).
- Noriega, M. E., Franco, E. J., Martínez, A.S., Cruz, F. A., y Montoya, R. A. (2009). *La realidad de la salud en el trabajo en México*. En Chapela, M. & Mosqueda, A. (Editores).

De la clínica a lo social, luces y sombras a 35 años. (pp. 53-78). México: UAM-X, Ciencias Biológicas y de la Salud.

- NOM-035-STPS-2016 recuperada de ww.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-nueva-nom-para-factores-de-riesgo-psicosocial-en-empresas
- OCDE (1997). *Exámenes de las políticas nacionales de educación: México, Educación superior*. Organisation Economic Co-operation and Development. University of Texas.
- OIT. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf
- OIT (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse (Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 100ª reunión)*. Recuperado de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms154780.pdf (www.ilo.org/declaration).
- OIT. (2013). *Situación del trabajo decente en México*. Boletín OIT México. 1(1), 1-7. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf
- OIT. (1946). *Official Records of the World Health Organization No. 2. Summary report on proceedings minutes and final acts of the international health conference held*. New York from 19 July. 100. Recuperado de (www.who.int/suggestions/faq/es/).
- Olmedo, B.; Delgado, I.; López, M.; Yáñez, J.; Mora, A.; Velasco, R., y Montero, S. (2013). Perfil de salud en profesores universitarios y su productividad *Revista cubana de investigaciones biomédicas*. Universidad de Colima, México, 32 (2), 130-138.
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Temas de salud* Recuperado de http://www.who.int/topics/chronic_diseases/es/.
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Cefaleas nota descriptiva*. Recuperado de www.who.int/mediacentre/factsheets/fs277/es/.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Enfermedades cardiovasculares*. Recuperado de http://www.who.int/cardiovascular_diseases/about_cvd/es/.
- Ordorika, I. (2006) Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, 3 (5), 31-47.

- Ortega y Gasset, J. (1993). *La rebelión de las masas*. Madrid: Espasa Calpe, Colección Austral. 1-284. ISBN- 84-239-7336-0.
- Osorio, J. (2006). Biopoder y biocapital, el trabajador como moderno homo sacer en argumentos, *Nueva Época*, 19, (52), 77-98.
- Parra, M., Carrasco, C., Vega, P. y Julio, G. (2005) *Estudio de caso en Chile*. En. UNESCO para América Latina y el Caribe Editor, Condiciones de trabajo y salud docente, otras dimensiones del desempeño profesional (73-96). Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO.
- Pedroza R.; y Villalobos, G. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 10(2), 273-306. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.0a?id=31112987002>.
- Pérez, R.; Fajardo, M.; López A.; Orlandi & Nolasco, I. (2003). Migraña: un reto para el médico general integral. *Revista cubana de medicina general integral*, 19(1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=S0864-21252003000100013&ing=es.
- Pérez-Castro, J. (2005). Reseña del ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo. De Altbach, Philip (coord.), Gil, M. ANUIES. *Revista de educación superior*. 34(1):147-155.
- Pérez, A., Acuña, A. y Rúa, R. (2008). Repercusión visual del uso de las computadoras sobre la salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34(4) Recuperado en 13 de julio de 2016, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000400012&lng=es&tlng=es.
- Pérez, S. (2010). *¿Es seguro el trabajo docente?* *Gestión práctica de riesgos laborales*, 71, Pg. 18-23 recuperado de [http:// www.riesgos-labora.es.com](http://www.riesgos-labora.es.com).
- Picazo, D.; Guevara, R. y Ojeda S. (2015). Organización del trabajo y exigencias psicosociales en el profesor universitario. *Revista tecnociencia* 11(1): 1-14.
- Picso, M. Villanelo, M. y Bedoya, L. (2015). Hábitos de lectura y estudio y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de odontología de una universidad peruana. *KIRU*, 12(1):19-27.
- Programa de primas al desempeño del personal académico de tiempo completo (PRIDE). *Lineamientos y requisitos generales para la evaluación de profesores e investigadores*, (2014, octubre, 13) 3-10. México: UNAM-DGAPA.

- Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención. (octubre, 2016) *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016.
- Ramírez, L. (2016). *La evaluación de la educación superior: un campo de tensiones*. Universidad La Salle Oaxaca, México. (11) 125-138. ISSN 2017- 081X/ISSN2411-0035.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). Diccionario de la lengua española. 22ª Ed. Retomado de <http://www.rae.es/rae.html>.
- Reyes, L; Ibarra, D; Torres M. & Razo, S. (2012). El estrés como factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista digital universitaria, Universidad Nacional Autónoma de México*. 2(7)., Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/index.html>..<http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/#up>.
- Reyes, L.; Ibarra, D.; Torres, M. y Razo, R. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria*. (En línea) 13(7): 1-14. Retomado de <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/art78.pdf> ISSN 1067-6079 Consultado el 18 de julio de 2016.
- Rodríguez, L. Dáz, F., Kepowicz, B. y Hirsch, A. (2005) *Estudio de caso en México*. En. UNESCO para América Latina y el Caribe Editor, Condiciones de trabajo y salud docente, otras dimensiones del desempeño profesional (137-168). Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO.
- Rodríguez, R.; Dumit, C.; Del Rosso, R.; Peterle, A.; Steaneoli, A. y Pattini, A. (2015) Estresores visuales y cognitivos en oficinas con tecnologías de la Información y las comunicaciones. En *memorias del congreso ORP 2013*. Retomado de <http://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2013/estresores-visuales-cognitivos-en-oficinas-con-tecnologias-informacion-comunicaciones-estudio-casos> consultado 13 de julio de 2016.
- Roel, J.; Arizo, V. & Ronda, E. (2004). Epidemiología del síndrome del túnel carpiano de origen laboral en la provincia de alicante. *Revista española de salud pública*, Madrid, 80(4),

p.395-409. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?scrip=sci_arttex&pid=S1135-57272006000400009&ing=es&nrm=iso.

- Romero, A. (1992). Hacia un enfoque integral de la salud y la enfermedad. *Investigación y educación en enfermería*. X, (1), 11-35.
- Salaman, G. y Thompson, K. (1984). *Control e ideología en las organizaciones*. México, Distrito federal: Editorial Fondo de cultura económica.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 19(3), p.225-246. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318057001.pdf>.
- Salanova, M. & Cifre, E. (2008). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. Recuperado de [http://www.insht.es/InhstWeb/Contenidos/Documentación/fichas Tecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf](http://www.insht.es/InhstWeb/Contenidos/Documentación/fichas/Tecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf).
- Sánchez, C; y Martínez, S., (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores*, 22 (1), 19-28.
- Sánchez, L., March, D., Cerda, M., & Ballerter, L. (2015). Malestar social y malestar docente: una investigación sobre el síndrome de desgaste profesional burnout y su incidencia socioeducativa. *Aula*, (21), 245-257. doi:10.14201/aula201521245257.
- Sandoval, J. (2004). Salud laboral y estrés. En Barcelata, B. (2004). Coord. *Cuadernos de ciencias de la salud y del comportamiento* 8: 151-171.
- Sandoval, J; Gómez, G; Fernández, J. y Torres, A. (2016). *Esbozo de historia de la salud en el trabajo en México*. Ciudad de México, México: UNAM, FES-Z.
- Saura, J., Enache, M., Simo, P., y Fernández, V. (2011). Estudio Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España. Universitat Politècnica de Catalunya. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19(4), 1-25.
- Schaff, A. (1979). *La alienación como fenómeno social*. (A. Venegas Trad.). Barcelona, España: Crítica Grupo Editorial Grijalbo. (Trabajo original publicado en 1977).
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic rhemes. *Social psychology*, 46(3), 171-189.

- Schultz, T. (1968), *Valor económico de la educación*. México: Uteha.
- Sieglin, V. (2012), El techo de cristal y el acoso laboral. *Ciencia Revista de la Academia Mexicana de Ciencias* 63(23). Pg.16-23.
- Sinisterra, K. (2015). *Factores de riesgos psicosociales asociados a las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral en docentes del sector público de algunas instituciones del centro occidente de Colombia* (Tesis de maestría) recuperada de Biblioteca Digital Universidad de Manizales. <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/handle/6789/2134?mode=full>.
- Solís, M. (2014). *El profesorado de signatura en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán ante el sistema de estímulos a la productividad de la UNAM: Un acercamiento a sus sesgos y desigualdades de género*. En N. Blazquez, (Coordinadora) Evaluación Académica: Sesgos de género. (175-200). México: UNAM y Centro de investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Soria, J. y Chiroque, J. (2004) Salud del maestro peruano: salud ocupacional docente. (informe No. 23) Perú: *Instituto de Pedagogía Popular* Recuperado en www.oei.es/oeivirt/Informe23.pdf.
- Soria, C. (2010). *El disciplinamiento laboral y su impacto en la configuración de un nuevo orden laboral: aproximaciones al análisis de las transformaciones sobre el trabajo*. (Tesina). Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Mendoza, Argentina.
- Sotomayor, S. (2000). *La docencia universitaria un proceso constante de reflexión Aula* 2000 Universidad Católica de Temuco, (2): 124-142 Tomado de <http://repositoriodigital.uct.cl/handle/10925/111>, consultado el 18 de julio 2016.
- Souza, D., Tenório, E. Breda, M. y Mishima, S. (2014) El proceso salud-enfermedad y la estrategia salud de la familia: la perspectiva del usuario. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*. 22(6), 918-25.
- Spoti, C.V., Taubert, F. F., Amorim, A. L., Pedrao, I.J., & Cruz, R.M. (2010). Ricos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista Enfermagem UERJ nursing journal Rio de Janeiro*, 19 (2), P. 255 -261.

- STPS (2016). PRONABE. Boletín de prensa No. 564 23 de marzo de 2016 tomado de <http://www.gob.mx/stps/prensa/Pronabet-herramienta-eficaz-de-la-stps-para-prevenir-factores-de-riesgo-psicosocial>.
- Tecnológico de Estudios superiores de Ecatepec (TESE) consultado en julio 2015. <http://www.tese.edu.mx>.
- Terán, J.; Moreno, G. y Rodenstein, D. (2010). *Medicina del sueño y profesionales del transporte. Aspectos médico-sociales con especial referencia al síndrome de apneas del sueño*. Archivos de Bronconeumología, 46(3) DOI 10.1016/j.arbres.2009.08.004. retomado de <http://www.archbronconeumol.org/es/medicina-del-sueno-profesionales-del/articulo/S0300289609003676/>.
- Tigau, C. (2010). ¿Fuga de cerebros o nomadismo científico? *Cuadernos de América del Norte*. 16, México, Cisan, UNAM.
- Urquidi, T.; y Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. 2 (10), 1-21.
- Valle, A. (1991). La demanda de carreras universitarias del sector industrial (estudio de caso). *Perfiles educativos*, (53-54), 77-87.
- Vargas, R.; Barragán, O.; Peralta, S.; Hernández, E.; Ontiveros, M.; Favela, M. y Acuña, M. (2016). Factores de riesgo de enfermedades no transmisibles en académicos universitarios. *Revista de ciencias biológicas y de la salud*. 18(E2):3-8 recuperado de <http://biotecnica.ojs.escire.net>.
- Villaseñor, N. (2015). *El SNI al servicio de la ciencia, la tecnología y la innovación en México*. CONACYT agencia informativa. Sacado de <http://www.conacytprensa.mx/index.php/sociedad/politica-cientifica/1392-el-sni-al-servicio-de-la-ciencia-la-tecnologia-y-la-innovacion-en-mexico> 5 de mayo de 2015. Consultado el 20 julio de 2016.
- Yoshitake, H. (1978). Three characteristics patterns of subjective fatigue symptoms. *Ergonomics*, 21(3), 231-233.
- Zamora, W., López, F. y Cobos, D. (2016). Realidades del empleo docente en Nicaragua. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(2), 191-205. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/1127>.

- Zoghbi, M. & Caamaño, G. (2010). El impacto de la alienación laboral sobre las conductas desviadas en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicología del trabajo y las organizaciones*, 26 (1), 79-92.

ANEXOS

ANEXOS

1.- Encuesta

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA- XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD

MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES



Casa abierta al tiempo

ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LOS ACADÉMICOS

Estimado(a) colega:

Una constante en el campo de la salud en el trabajo es la realización de estudios del medio ambiente y su posible repercusión en la salud de distintas poblaciones de trabajadores. Generalmente éstos son realizados por personal académico que se encuentra en el área de la salud, tales como médicos(as), psicólogos(as), enfermeros(as), etc. Es decir, es personal que está preocupado por la salud de otros sectores, pero que difícilmente estudia la propia. Una situación similar acontece con los investigadores universitarios de las distintas áreas: investigan ampliamente su campo de trabajo, pero pocas veces se detienen a reflexionar sobre las condiciones en las cuales están desarrollando su actividad y los posibles efectos que éstas pueden tener sobre su salud.

Es por este motivo que la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores de la UAM-X, ha impulsado un estudio para conocer cuáles son las condiciones de trabajo del personal docente y cuáles son algunas de las repercusiones tanto positivas como negativas que el ejercicio de la actividad cotidiana puede tener sobre su salud. Conocer esta realidad permitirá proponer una serie de medidas preventivas que permitan que la docencia, la investigación, la difusión y el servicio, actividades fundamentales del trabajo universitario, se lleven a cabo en mejores condiciones. Por estas razones es que deseamos invitarle a participar en este estudio mediante el llenado de la siguiente encuesta, la cual trata sobre las condiciones de vida y de trabajo y las repercusiones en la salud.

La información que usted proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará sólo con fines epidemiológicos y estadísticos. Su participación no pone en riesgo su integridad física ni laboral. Si acepta usted participar, le agradeceremos se sirva firmar más abajo su consentimiento informado, reservándose el derecho de retirarse de esta encuesta si así lo decide en algún momento.

Es muy importante contestar con veracidad y precisión cada pregunta, porque eso va a permitir conocer los problemas más frecuentes en su salud y en la de los(as) demás trabajadores(as). Si tiene alguna duda puede consultar con el (la) encuestador(a). Para ampliar la información puede comunicarse al correo electrónico: mayacastro.gc@gmail.com, que pertenece a Gabriela Castro D. responsable del proyecto y al teléfono 04455 1929-3226. El llenado de esta encuesta le llevará aproximadamente 30 minutos.

Se agradece su colaboración y su valioso tiempo destinado a esta actividad.

Nombre y firma

1. Número de la Encuesta

Nombre del trabajador

I. DATOS GENERALES

2. Fecha en la que se llena la encuesta

3. Marque con una X el momento de aplicación de la encuesta:

1. Antes de la jornada

3. Después de la jornada

2. Durante la jornada

4. En día de descanso

4. Edad (en años cumplidos)

5. Marque con una X el Género al que pertenece

1. Masculino

2. Femenino

6. Marque con una X cuál es su estado civil actual

1. Soltero (a)

2. Casado (a)

3. Unión libre

4. Divorciado (a)

5. Viudo(a)

7. Marque con una X cuál es su nivel de escolaridad

1. Licenciatura

2. Especialidad

3. Maestría

4. Doctorado

5. Otros

NO INVADA LOS
RECUADROS

	1
	2
	3

II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

1. ¿Tiene usted hijos(as)? 1. Sí _____ 2. No _____

(Si contestó NO pase a la pregunta 4).

2. ¿Cuántos menores de 18 años viven con usted? _____

3. ¿Cuántos menores de 5 años viven con usted? _____

De la siguiente lista de actividades marque SÍ en aquellas tareas donde USTED es la persona que REGULARMENTE las lleva a cabo. Si las hace ocasionalmente o no las hace conteste NO.

ACTIVIDADES	SÍ	NO	
4. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas			4
5. Lavar y planchar la ropa			5
6. Preparar la comida			6
7. Lavar los trastes y limpiar la cocina			7
8. Hacer las compras			8
9. Coser, remendar, zurcir, tejer			9
10. Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)			10
11. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia			11
12. Realizar arreglos en la casa			12

NO INVADA LOS
RECUADROS

	13
	14

13. ¿Cuánto tiempo tarda en transportarse de su casa al trabajo?

1) Menos de 30 minutos _____ 2) De 30 a 60 minutos _____ 3) Más de 60 minutos _____

14. ¿Cuántas horas en promedio duerme en la noche? _____

Marque con una X una sola opción para cada pregunta	SÍ	NO	
15. ¿El salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios?			15
16. ¿Usted cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar?			16
17. ¿Para el sostenimiento del hogar hay otras entradas económicas en su casa (si la respuesta es NO pase a la pregunta 19)?			17

18. Marque con una X quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar.

(Puede marcar más de una respuesta)

1. Pareja _____ 2. Hijos _____ 3. Toda la familia _____ 4. Otra (Especifique) _____

19. Su vivienda es:

1. De su propiedad _____ 2. Alquilada o rentada _____

3. Prestada _____ 4. Otra (especifique) _____

20. Las condiciones actuales de su vivienda en relación a los últimos años son:

1. Mejores _____ 2. Iguales _____ 3. Peores _____

Marque con una X una sola opción para cada pregunta
21. ¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?
22. ¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana)?
23. ¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?
24. ¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar?
25. ¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?
26. ¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?
27. ¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?
28. ¿Fuma cigarrillos actualmente? (Si contestó SÍ pase a la 30)
29. ¿Fumó cigarrillos en alguna época de su vida? (Si contestó que NO, pase a la 30)

30. ¿Cuántos años ha fumado o fumó? _____

31. ¿En promedio cuántos cigarrillos fuma o fumó al día? _____

III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

1. ¿Cuál es su puesto?

1) Profesor de Carrera Asociado _____

2) Profesor de Carrera Titular _____

3) Otro _____

2. ¿Cuál es su categoría?

1) A _____

2) B _____

3) C _____

4) D _____

3. ¿Cuál es el tiempo de dedicación de su puesto?

1) Medio tiempo _____

2) Tiempo completo _____

3) otro _____

4. ¿Qué tipo de contratación tiene?

1). Definitiva _____

2). Temporal _____

3). Por Honorarios _____

5. ¿A qué carrera pertenece?

- | | | |
|----|-------------------------|-------|
| 1) | Psicología | _____ |
| 2) | Biología | _____ |
| 3) | Médico Cirujano | _____ |
| 4) | Cirujano Dentista | _____ |
| 5) | Enfermería | _____ |
| 6) | Ingeniería Química | _____ |
| 7) | Químico Fármaco Biólogo | _____ |
| 8) | Idiomas | _____ |

NO INVADA LOS
RECUADROS

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

6. ¿Cuál es el área al que está adscrito (a)? _____

7. ¿En qué turno labora actualmente? _____

8. ¿Cuánto tiempo lleva en la docencia en la UNAM? (En años cumplidos) _____

9. ¿Cuánto tiempo lleva en su puesto actual? (En años cumplidos) _____

10. ¿Cuánto tiempo lleva desarrollando la docencia en esta y otras instituciones? (En años cumplidos) _____

11. Es usted actualmente trabajador (a) de:

1) Confianza _____ 2) Sindicalizado _____ 3) Sin sindicalizarse _____

12. ¿Ejerce algún puesto administrativo? 1) Sí _____ 2) No _____

(Si la respuesta es negativa pase a la pregunta 16)

13. ¿Es usted miembro del Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.)?

1) Sí _____ 2) No _____

14. ¿Qué nivel tiene? _____

15. ¿Cuántos Años tiene de ser miembro del S.N.I.? _____

16. ¿Tiene comisión (apoyo económico) para estudios de posgrado?

1) Sí _____ 2) No _____

(Si la respuesta es NO pase a la pregunta 18)

17. ¿La comisión que tiene es con goce de sueldo?

1) Sí _____ 2) No _____

18. ¿Tiene usted PRIDE? 1) Sí _____

(Si la respuesta es negativa pase a la pregunta 21)

19. ¿Qué nivel tiene? A) _____ B) _____ C) _____ D) _____

20. ¿Desde qué año? _____

Favor de contestar el siguiente bloque si disfruta de apoyo al PRIDE y/o pertenece al S.N.I. Sí no, pase a la pregunta 34 (Marque con una X una sola opción en cada pregunta)			
	SÍ	NO	
21. La incorporación al programa de apoyo al PRIDE y/o S.N.I. le ha implicado mejorar sus condiciones de vida?			21
22. ¿Considera usted que disfruta de estabilidad económica a raíz de su ingreso al programa de apoyo al PRIDE y/o al S.N.I.?			22
23. El ingreso al programa de apoyo al PRIDE y/o al S.N.I. le ha permitido sistematizar su producción académica?			23
24. ¿Las actividades realizadas para disfrutar del programa de apoyo al PRIDE y/o ser miembro del S.N.I. le han implicado sacrificar el trabajo en equipo?			24
25. ¿Considera usted que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al programa de apoyo al PRIDE y/o S.N.I.?			25
26. Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al programa de apoyo al PRIDE y/o pertenencia al S.N.I.?			26
27. ¿La incorporación al programa de apoyo al PRIDE y/o S.N.I. le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas?			27
28. ¿Considera usted que hay más calidad en sus tareas académicas desde que se incorporó al programa de apoyo al PRIDE y/o S.N.I.?			28

CONTENIDO DE TRABAJO (Marque con una X una sola opción en cada pregunta)			
	SÍ	NO	
29. ¿Le gustaría que sus hijos(as) trabajaran en lo mismo que usted?			29
30. ¿Se siente satisfecho con su trabajo?			30
31. ¿Está interesado(a) en su trabajo?			31
32. ¿Cree usted que su trabajo es desafiante?			32
33. ¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?			33
34. ¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?			34
35. ¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?			35
36. ¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?			36
37. ¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?			37
38. ¿Sus compañeros(as) son solidarios(as) con usted y valoran su trabajo?			38
39. ¿Su trabajo es importante para sus superiores?			39
40. ¿Si tuviera la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor(a) universitario(a)?			40

41. ¿Faltó al trabajo en los últimos 12 meses? Sí ____ No ____

(Si contestó que NO pase a la pregunta 1 de Riesgos y Exigencias Laborales)

42. ¿En cuántas ocasiones distintas faltó al trabajo en los últimos 12 meses?

(Independientemente de cuántos días hayan sido en cada ocasión)

43. ¿Cuántas de estas ocasiones fue por motivos de salud? ____

44. ¿Cuántos días del año en total faltó por motivos de salud? ____

IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

A continuación, conteste Sí sólo cuando esté *excesiva o constantemente* expuesto (a) a calor en cierta parte de la jornada, pero no es muy frecuente, exposición es constante o excesiva.

En su puesto de trabajo está expuesto(a) de manera	
1. Calor	
2. Ruido	
3. Humos	
4. Gases o vapores	

5. ¿Para realizar su trabajo utiliza computadora?

1) Sí ____ 0) No ____

(Si la respuesta es no pase a la pregunta 16)

6. ¿Cuántas horas la utiliza al día en promedio? ____

7. ¿Cuántos días de la semana la utiliza en promedio? ____

8. ¿Cuántos años tiene utilizando la computadora? ____

Durante el uso cotidiano que hace de computadoras personales en el trabajo se presentan las siguientes situaciones:		SÍ	NO
9.	¿La pantalla de datos refleja la luz artificial o natural?		
10.	¿Titilan las letras de su computadora?		
11.	¿El contraste luminoso entre las letras y el fondo de la pantalla es inadecuado?		
12.	¿El contraste luminoso de las letras de los documentos manuscritos es inadecuado?		
13.	¿La definición de las letras del teclado es inadecuada?		
14.	¿Considera inadecuado el nivel de iluminación para la realización de su trabajo?		
15.	¿En el uso cotidiano de la computadora usted maneja el Mouse?		

Uso de voz

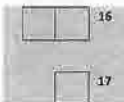
16. ¿Cuántas horas al día hace uso de la voz de manera permanente? _____

17. ¿Ha recibido entrenamiento con algún logopeda o foniatra para el uso de la voz?

1) Sí _____ 2) No _____

Su puesto de trabajo lo (a) obliga a:		SÍ	NO
18.	Una jornada semanal mayor de 48 horas		
19.	Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones		
20.	No poder desatender su tarea por más de 5 minutos		
21.	Realizar una tarea muy minuciosa		
22.	Cubrir determinado núm. de cursos, clases, artículos y conferencias		
23.	Soportar una supervisión estricta		
24.	Tener un estricto control de calidad		
25.	Estar sin comunicación con sus compañeros		
26.	Trabajar en un espacio reducido		
27.	Estar fijo en su lugar de trabajo		
28.	Realizar un trabajo aburrido		
29.	Ejecutar un trabajo peligroso		
30.	Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe (a)		
31.	Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud		
32.	Realizar esfuerzo físico muy pesado		
33.	Adoptar posiciones incómodas o forzadas		

NO INVADA LOS
RECUADROS



Las siguientes preguntas se refieren a las posiciones que usted debe adoptar al trabajar. Marque con SÍ, si lo que se pregunta lo lleva a cabo por 2 o más horas seguidas.	
34.	¿Al realizar su trabajo los hombros están tensos?
35.	¿Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar?
36.	¿Permanece de pie para trabajar? (si contesto NO, pase a la pregunta 37)
37.	¿El peso del cuerpo recae sólo en uno de los pies, sin la posibilidad de cambiarlos?
38.	¿Para trabajar permanece sentado(a) la mayor parte del tiempo?
39.	¿La superficie donde se sienta es incómoda?

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y elija sólo la opción que mejor describe su situación. Marque con SÍ, si lo que se pregunta lo lleva a cabo por 2 o más horas seguidas.

40.	Me siento seguro de mí mismo. a) por supuesto que sí b) creo que sí c) creo que no d) desconfío
41.	Me gustaría conocer diferentes partes del mundo que no conozco. a) por supuesto b) creo que sí c) creo que no d) para nada
42.	En los últimos meses he planeado cosas por hacer para mí y mi familia. a) desde luego que sí b) cierto en parte c) sólo ocasionalmente d) nada
43.	Planeo conseguir o conservar mi trabajo cuando menos de aquí a un año. a) todo el tiempo b) muy poco c) no me preocupa d) nada
44.	Es más agradable ver TV que leer libros o revistas. a) Totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) de acuerdo d) totalmente de acuerdo
45.	Pienso en lo que haré para los siguientes 3 o 5 días. a) siempre b) ocasionalmente c) casi no d) nada
46.	Me parece que soy una persona inteligente. a) desde luego que sí b) cierto en parte c) creo que no d) nada
47.	Tengo capacidades especiales. a) claro que sí b) creo que sí c) creo que no d) nada
48.	Tengo motivos especiales para hacer todo lo que hago. a) desde luego que sí b) algo hay de eso c) creo que no d) nada
49.	Soy una persona antipática. a) totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) de acuerdo d) totalmente de acuerdo
50.	El trabajo que actualmente realizo lo recomendaría para cualquier persona. a) por supuesto b) muy poco c) creo que no d) nada

51	El tener relaciones sexuales es...	51
	a) una fuente de satisfacción y placer b) tan necesario como comer o dormir c) poco importante d) como una obligación	
52	Yo decido las actividades que hago en mi trabajo.	52
	a) todo el tiempo b) cierto en parte c) casi no d) nunca	
53	Culdar la apariencia del propio cuerpo para la vejez es...	53
	a) importantísimo b) un poco importante c) casi no importa d) insignificante	
54	Las principales actividades que actualmente desempeño valen la pena.	54
	a) desde luego que sí b) tal vez sí c) creo que no d) claro que no	
55	Soy una persona de personalidad estable.	55
	a) Totalmente de acuerdo b) de acuerdo c) en desacuerdo d) totalmente en desacuerdo	
56	Soy una persona interesante.	56
	a) todo el tiempo b) cierto en parte c) sólo a veces d) creo que no	
57	Por lo general sé muy bien qué deseo hacer en mis ratos libres.	57
	a) desde luego que sí b) cierto en parte c) creo que no d) ni pienso en eso	
58	Dejaré huellas de mi existencia en esta vida.	58
	a) por supuesto b) creo que sí c) no estaría muy seguro d) seguramente no	
59	Yo trabajo principalmente por...	59
	a) placer b) distracción c) necesidad d) obligación	
60	Soy una persona feliz...	60
	a) todo el tiempo b) cierto en parte c) más bien no d) todo lo contrario	

V. SALUD

La mayoría de las preguntas que siguen (exceptuando las que se aclaran expresamente) se refieren a las molestias, enfermedades y accidentes que ha padecido usted DURANTE EL ÚLTIMO AÑO, o sea, los últimos doce meses:

	SÍ	NO	
1. ¿Ha tenido sensibilidad a la luz?			1
2. ¿Con frecuencia ha tenido visión borrosa?			2
3. ¿Ha notado visión doble?			3
4. ¿Ha tenido visión parpadeante?			4
5. ¿Ha tenido dificultad para enfocar?			5
6. ¿Usa usted lentes para corregir algún defecto visual?			6

En caso de que no use lentes pase a la pregunta 13

7. ¿Ha aumentado la graduación de sus lentes durante el último año?
Señale que tipo de problema tiene:
8. Miopía
9. Astigmatismo
10. Presbicia
11. Hipermetropía
12. Otros (Especificar) *

SINTOMAS, MOLESTIAS y/o TRASTORNOS QUE HA PADECIDO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO

13. ¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?
14. ¿Con frecuencia tiene sueño intranquilo?
15. ¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir?
16. ¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido?
17. ¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (si contestó sí, indique la frecuencia)
18. ¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso(a) o irritable?
19. ¿Está acompañado de náusea o vómito, mareo o visión borrosa?
20. ¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a tener dolor?
21. ¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?
22. ¿Se sofoca usted con pequeños esfuerzos?
23. ¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?
24. ¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?
25. ¿Padece usted de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?
26. ¿Tiene mal apetito?
27. ¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?
28. ¿Muy a menudo siente usted el estómago revuelto?
29. ¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?
30. ¿Sufre de indigestión a menudo?
31. ¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del estómago?
32. ¿Trabajan mal su estómago y sus intestinos?
33. ¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?
34. ¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?

¿Ha padecido en el último año alguna lesión en alguna de las siguientes partes del cuerpo QUE LE DIFICULTE O IMPIDA TRABAJAR?	SÍ	NO	
35. Cuello			35
36. Hombros, codos, muñecas o manos			36
37. Espalda, cintura, caderas o asentaderas			37
38. Muslos, rodillas, tobillos o pies			38
39. ¿Ha tenido mucho dolor en la parte baja de la espalda?			39
40. ¿En caso afirmativo el dolor se corre a la pierna?			40

¿En el último mes ha tenido alguno de los siguientes síntomas en la mano por lo menos una vez a la semana que le dificulte trabajar?	SÍ	NO	
41. Limitación de movimiento del dedo pulgar			41
42. Temblor del pulgar			42
43. Calor en las manos			43
44. Rigidez en las manos			44
45. ¿Con frecuencia se queda ronco(a)?			45
46. ¿Al finalizar la jornada de trabajo siente que "pierde la voz"?			46
47. ¿Ha percibido alteraciones en su timbre de voz?			47

NO INVADA LOS
RECUADROS

48. ¿Cuántas veces se le ha alterado el timbre de voz durante el último año? _____

		48
--	--	----

Por favor señale qué tanto se aplicaron a usted los siguientes reactivos durante la semana pasada.		no sucedió	Solo un poco sucedió bastante	sucedió mucho
49.	Me costó mucho relajarme			
50.	Me di cuenta de que tenía la boca seca			
51.	No podía sentir ningún sentimiento positivo			
52.	Se me hizo difícil respirar			
53.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas			

54. Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	
55. Sentí que mis manos temblaban	
56. Sentí que tenía muchos nervios	
57. Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en	
58. Sentí que no tenía motivos para vivir	
59. Noté que me agitaba	
60. Se me hizo difícil relajarme	
61. Me sentí triste y deprimido	
62. No toleré nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo	
63. Sentí que estaba a punto del pánico	
64. No me pude entusiasmar por nada	
65. Sentí que valía muy poco como persona	
66. Sentí que estaba muy irritable	
67. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerz	
68. Tuve miedo sin razón	
69. Sentí que la vida no tenía ningún sentido	

El siguiente bloque de preguntas contéstelas de acuerdo a lo que siente en este mo

70. ¿Siente pesadez en la cabeza?	
71. ¿Siente el cuerpo cansado?	
72. ¿Tiene cansancio en las piernas?	
73. ¿Tiene deseos de bostezar?	
74. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada?	
75. ¿Esta soñoliento(a) (con sueño)?	
76. ¿Siente la vista cansada?	
77. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?	
78. ¿Se siente poco firme e inseguro(a) al estar de pie?	
79. ¿Tiene deseos de acostarse?	
80. ¿Siente dificultad para pensar?	
81. ¿Está cansado(a) de hablar?	
82. ¿Está nervioso(a)?	
83. ¿Se siente incapaz de fijar la atención?	

84.	¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?			84
85.	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?			85
86.	¿Le falta confianza en sí mismo(a)?			86
87.	¿Se siente ansioso(a)?			87
88.	¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?			88
89.	¿Se le agotó la paciencia?			89
90.	¿Tiene dolor de cabeza?			90
91.	¿Siente los hombros entumecidos?			91
92.	¿Tiene dolor de espalda?			92
93.	¿Siente opresión al respirar?			93
94.	¿Tiene sed?			94
95.	¿Tiene la voz ronca?			95
96.	¿Se siente mareado(a)?			96
97.	¿Le tiemblan los párpados?			97
98.	¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?			98
99.	¿Se siente mal?			99

ACCIDENTES	SÍ	NO	
100. ¿Durante el último año ha sufrido algún accidente de trabajo? (Si contestó que NO pase a la pregunta 103)			100
101. ¿Estuvo incapacitado a causa del accidente?			101
102. ¿Durante el último año ha sufrido algún accidente en trayecto? (Si contestó que NO ha concluido el cuestionario)			102
103. ¿Estuvo incapacitado a causa del accidente en trayecto?			103

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

El siguiente espacio está destinado para que ofrezca algún comentario o sugerencia sobre la presente encuesta.

2.- Instructivo

INSTRUCCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN, CODIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA INDIVIDUAL DE LA SALUD DE LOS ACADÉMICOS

El instructivo tiene el propósito de precisar algunos aspectos sobre las fases de la encuesta y, en segundo lugar, de los aspectos específicos de cada uno de ellos.

INDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL

1. Las variables de la encuesta se han agrupado en cinco capítulos:

- I. Datos Generales;
- II. Calidad de Vida y de Trabajo Doméstico;
- III. Condiciones de Trabajo;
- IV. Riesgos y Exigencias;
- V. Daños a la Salud.

Esta información deberá capturarse en un programa adecuado para ello. En la elaboración de la base de datos, se recomienda leer cuidadosamente el manual de instrucciones, ya que por ejemplo en respuestas dicotómicas se pueden utilizar el 99 y el NO APLICA con el 98. La base de datos deberá contemplar esta recomendación el uso del SPSS o el JMP.

2. Todas las variables de la encuesta tienen asignado un número de identificación. Este último con la finalidad de facilitar la captura, puesto que el número de preguntas o celdas y, de esta manera, la posibilidad de equivocarse en el número de preguntas.
3. Cada uno de los capítulos que conforman la encuesta (con excepción de las preguntas de control) se eliminan, en parte o en su totalidad, de la misma, dependiendo de las condiciones de cada centro laboral. En caso de modificarse la encuesta bajo este instructivo.
4. La gran mayoría de las preguntas de la encuesta son dicotómicas, de Sí/No, correspondiente y no tendrán que codificarse estas respuestas sobre la base de la respuesta Sí es 1 y el asignado a la respuesta NO es 0. Las preguntas de control se codificarán. En este caso existe siempre un espacio o línea en la encuesta para la función del tipo de respuesta dada por el trabajador y señalada en el apéndice.
5. Es necesario revisar cuidadosamente cada una de las encuestas y cada una de ellas, ya que eso evita, entre otras cosas, la no respuesta.

ASPECTOS ESPECÍFICOS

IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR Y DEL ENCUESTADOR

Nombre del trabajador. Se anotará el nombre completo del trabajador. No se

I. DATOS GENERALES

Son aquellas variables que identifican los datos de la encuesta y de cada uno de los trabajadores que contestó alguna de estas preguntas se capturará, en la base de datos, con cualquier otro número de casillas) en la encuesta, la NO RESPUESTA SE CAPTURARÁ CON EL 99.

Las variables que incluye este capítulo son:

1. Número de encuesta. Al entregar la encuesta al trabajador, ésta ya está identificada.
2. Fecha en que se llena la encuesta. El trabajador anotará sobre la línea correspondiente, en el orden en que se especifica, empezando por día, mes y año, poniendo sólo los 2 últimos dígitos.
3. Momento de aplicación de la encuesta. Se marcará con una X en la línea correspondiente, en el orden en que se especifica, empezando por hora, minuto y segundo, poniendo sólo los 2 últimos dígitos.

- Si el trabajador no respondió alguna pregunta (no hay datos), el capturista pondrá el número 99 para la variable en cuestión.

En este capítulo se incluyen 31 preguntas. Si alguna de estas preguntas no la contestó el trabajador se capturará como 99 o 98 si no aplica. Es muy importante saber que, si una pregunta se contestó negativamente y está asociada con otras preguntas, estas últimas no deberán contestarse. Conviene tener con mucho cuidado esta situación con la finalidad de tener los mínimos errores de captura posibles. Éste es el caso de las preguntas 2 ¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted? y 3 ¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted? de este capítulo. Así, se deberán capturar únicamente en el caso de que la pregunta 1 ¿Tiene usted hijos? haya sido contestada positivamente. Es importante por eso revisar la encuesta en el momento en que la entregue el trabajador para que se pueda corregir el dato, si existe un error de este tipo. Por ejemplo, si el contestó negativamente la pregunta 3 y positivamente las preguntas 4, 5.

1. Presencia de hijos. En esta pregunta se marcará solamente una opción SI o NO. Si el trabajador contestó que SÍ, el codificador deberá poner el número 1 en la casilla correspondiente. Si el trabajador contestó que NO, deberá poner el número 2 y pasar a la pregunta 4.
2. Menores de 18 años (hijos u otros) que viven con el trabajador. Anotará el total de menores (hijos u otros) que viven con él en la línea correspondiente y el codificador transcribirá el número en la casilla específica. Nótese que no se pregunta por el total de hijos menores, sólo por el total de hijos o menores que viven con el trabajador. Si el trabajador no tiene hijos que vivan con él, el codificador anotará el 0 (cero) y pasará al número 4.
3. Menores de 5 años (hijos u otros) que viven con el trabajador. Anotará el número en la línea. El codificador transcribirá el número en la casilla correspondiente. Si el trabajador no tiene hijos o menores de 5 años que vivan con él, el codificador anotará el 0 (cero) y pasará al número 6.
4. Tipo de actividades domésticas realizadas personalmente. De las preguntas 4 a la 12 el trabajador deberá marcar con una X la casilla que corresponde a las actividades que lleva a cabo personalmente. Sólo deberá marcar que SÍ en aquellas tareas donde el trabajador sea el que **REGULARMENTE** las lleva a cabo. Las respuestas positivas en estas preguntas deberán codificarse con el número 1. Si la respuesta es negativa se pondrá el número 0. Si no se contestó la pregunta se capturarán como 99, con excepción de la pregunta número 10 que no se podrá capturar si las preguntas 3 ó 4, de este mismo capítulo, fueron negativas.
13. Tiempo para transportarse de casa al trabajo. En esta pregunta hay tres opciones de respuesta, el codificador deberá poner el número seleccionado por el entrevistado en la casilla correspondiente.
14. Número de horas que el entrevistado duerme por la noche. El trabajador deberá poner en la línea después de la pregunta la cantidad de horas completas que ocupa en dormir por la noche. Ese número es el que el que se capturarán.

Actividades recreativas, de uso de tiempo libre y respecto a consumo de cigarros ocupan las preguntas de la 21 a la 31. El trabajador deberá marcar con una X la casilla correspondiente a las actividades que lleva a cabo regularmente. No incluye las horas de comida y sueño habituales. Las respuestas son dicotómicas, las afirmativas se computarán con 1 y las negativas con 0. Si no contestó la pregunta se capturarán como 99. Sólo las preguntas 30 y 31 son abiertas, lo que quiere decir que el entrevistado deberá anotar el número de años que ha fumado y el promedio de cigarros que se fuma al día, números que se computarán.

Este capítulo incluye 44 preguntas. Si el trabajador no contestó alguna de estas preguntas se capturará como 99 y 98 en caso de no aplicar.

1. Puesto que ocupa actualmente. El trabajador anotará el nombre del puesto que tiene señalado en su contrato de trabajo. Los puestos se codificarán de acuerdo a las categorías contractuales de la UNAM que se señalan como opciones de respuesta. La opción elegida se computará con números 1 a 4.
2. Categoría. El trabajador especificará la categoría de su puesto de trabajo en la universidad, que se tachará en la línea correspondiente. La opción seleccionada será computada por el capturista con números del 1 al 4.

3. Tiempo de dedicación a su puesto. Para la pregunta hay tres correspondiente la que se adecue al tipo de contrato laboral del que del 1 al 3.
4. Tipo de Contratación la que tiene en la UNAM existen tres tipos de Honorarios.
5. A qué carrera pertenece. En la UNAM los trabajadores docentes pueden que corresponda a su situación y las opciones se calificarán con número.
6. Cuál es el área al que está adscrito. Para este reactivo no hay opción departamento, posteriormente se les asignará un valor numérico a la empezar la captura de las encuestas.
 - 1) Educativa
 - 2) Clínica
 - 3) Sociales
 - 4) Metodológicas
 - 5) Experimental
 - 6) Investigación
 - 7) Pediatría y demás
7. Turno en que labora actualmente. El trabajador deberá anotar en la línea se codificarán de acuerdo a un listado previo que el codificador elabore estudiando. Esta es una tarea que debe realizarse antes de empezar la
8. Años que lleva en la docencia en la UNAM. El encuestado anotará en la Institución en la que está adscrito en el momento de contestar la encuesta se computará.
9. Años que lleva en su puesto actual. El trabajador especificará en la línea el codificador trasladará los datos en las casillas respectivas.
10. Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras instituciones. menos de uno año pondrá 0. El codificador trasladará los datos en las casillas.
11. Es usted trabajador de: 1) confianza, 2) sindicalizado y 3) sin sindicalizar.
12. Puesto directivo. El trabajador deberá marcar con una X a la pregunta es directivo. Se codificará sí con 1 y no con 2.

Beca a la docencia: inició en 1992., la beca a la investigación: inició en 1990.

Valoración sobre el contenido del trabajo: De las preguntas 29 a la 40 el trabajador deberá capturar las respuestas positivas con el número 1. Las respuestas negativas con el número 2. En la pregunta 41 se anotará el número 99.

Ausentismo: Las preguntas 41 a 44 solicitan información sobre la falta de aplicación de la encuesta). Si la pregunta 41 se contestó negativamente Laborales. En caso contrario, en las preguntas 43 y 44 se recoge el número en el año y cuántas de éstas fueron por motivos de salud. Si ninguna de las 49. Por último, en la pregunta 49 se recoge el número de días que el trabajador anotó el trabajador a las casillas correspondientes.

IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

Es muy importante observar que los riesgos y exigencias se presentan en las condiciones para que se conteste afirmativamente la pregunta.

Por ejemplo, para que un trabajador conteste que **Sí** está expuesto a calor, **no** en la jornada de trabajo, ya que no se pregunta sólo por exposición a calor,

Este capítulo de riesgos y exigencias se conforma en la encuesta de 60 preguntas está expuesto el trabajador. Este deberá marcar para cada pregunta una sola respuesta: **constantemente expuesto** a alguna de las causas que se mencionan. Se considerará **no** derivado del uso de computadoras. La pregunta 5 tendrá que contestarse en el caso de una respuesta negativa se deberá pasar a la pregunta 16. Aquí el trabajador deberá indicar si usa computadoras en su trabajo. Las horas, días y años usando la computadora se detallan en el cuestionario.

(preguntas 6 a 8). Las preguntas 9 a 15 son dicotómicas y deberán contestarse poniendo una X si en el uso cotidiano de la computadora se presentan las situaciones descritas. La respuesta afirmativa se computará con 1 y la negativa con 0.

Uso de voz. Las preguntas 16 y 17 se refieren al número de horas que el docente hace uso de la voz de manera permanente, se computará el número que indique. Para la pregunta de si ha recibido entrenamiento de logopedia, la respuesta afirmativa se computará con 1 y la negativa con 0. La no respuesta con 99.

Con las exigencias y se procederá de la misma manera que para los riesgos (preguntas 18 a 39). De las preguntas 34 a la 39 el trabajador deberá contestar afirmativamente sólo si esas actividades las lleva a cabo por 2 o más horas seguidas durante la jornada de trabajo. Se codifica Sí = 1 y No = 0.

Si el trabajador contestó negativamente (NO) a la pregunta 38 deberá saltar algunas preguntas, hasta el siguiente bloque de reactivos. Se deberá revisar cuidadosamente la encuesta para confirmar que si se contestó negativamente la pregunta mencionada (38), las siguientes a ellas no tendrán que responderse.

Las respuestas afirmativas se capturarán con el Número 1 y las respuestas negativas con el número 0. Si el trabajador no respondió alguna pregunta de este capítulo se codificará con el número 99.

En el último apartado que van de la pregunta 40 a la 60 el entrevistado deberá llenar el recuadro con la letra que corresponda a la respuesta seleccionada. Y se codificará de la siguiente manera A) = 1, B) = 2, C) = 3 y D) = 4 este bloque de preguntas corresponde a la prueba de detección de alienación.

Alienación de los reactivos 40 a la 60

Propia actividad: 43,45,48,50,52,54,57 y 59.

Propia vida: 40-42, 44, 46,47,49,51,53,55,56,58 y 60.

Las cuales se califican a través de medias y codifican de ser superiores a la media con Si=1 y NO=0 si se encuentra por debajo de la media.

V. DAÑOS A LA SALUD

Es un listado de síntomas y enfermedades que pretende conformar diagnósticos presuntivos. Todas las preguntas están formuladas para que se conozca la situación durante el último año. La mayoría de las respuestas son dicotómicas (Sí o NO). El trabajador deberá marcar con una X, una de las dos opciones de cada una de los síntomas mencionados.

Este capítulo contiene 103 preguntas, las cuales permiten conformar 21 diagnósticos presuntivos (somáticos, psicósomáticos y psíquicos) a través de una o varias preguntas sobre síntomas y de ellas una o varias respuestas positivas (véase el cuadro 1). Las preguntas 7 a la 12 deberán contestarse positivamente sólo en el caso que alguna de las enfermedades mencionadas haya sido diagnosticada por un médico.

En el caso de las preguntas 70 a la 99, el trabajador deberá contestar de acuerdo a lo que siente en ese momento, es decir, en el momento de la aplicación del cuestionario. Con 7 o más respuestas positivas se conforma el diagnóstico de fatiga. Dx. = 1 No Dx = 0.

En las preguntas 100 si contesto (NO) pasara a la pregunta 102, en la pregunta 102 si contesto (NO) terminara, la encuesta.

Si el trabajador contestó negativamente (NO) a las preguntas 6, y 17, deberá saltar algunas preguntas, como se presenta a continuación:

Si en la pregunta 6 contestó que NO, pasará a la pregunta 13.

Si en la pregunta 17 contestó que NO, pasará a la pregunta 22.

Esto hace que se tenga que revisar cuidadosamente la encuesta, para verificar que la no respuesta se deba a la contestación negativa de las cinco preguntas aquí mencionadas.

De la pregunta 49 a 69 se le pide ubicar al encuestado seleccionar entre 4 opciones (0, 1, 2, 3,) el grado en que los reactivos se aplican a su situación desde la semana previa a la aplicación de la encuesta. Este bloque de preguntas constituye una prueba específica completa: el DASS 21. La manera de codificar es la siguiente:

No sucedió = 0, Solo un poco = 1, sucedió bastante = 2, sucedió mucho = 3.

Para el análisis deberán ubicarse las preguntas que corresponden a cada uno de los diagnósticos que valora el instrumento y calcularse una media.

Será necesario checar si existe punto de corte en quienes han utilizado dicho instrumento.

Las preguntas que evalúan:

Estrés: 49, 54,56, 59, 60 62, 66, Ansiedad: 50, 52, 55, 57,63, 67, 68, Depresión: 51, 53, 58, 61, 64, 65, 69.

No. Dx	Diagnóstico con/ sin/mido por Encuesta	
1.	Alienación	
	Propia actividad	IV
	Propia vida	IV
2.	Fatiga Neurovisual	
	Uso de lentes	
	Aumento de graduación	
	Defecto (problema) Visual	
3.	Miopia	+
4.	Astigmatismo	
5.	Presbicia	
6.	Hipermetroplia	
	Otros	
7.	Trastornos del sueño	
8.	Cefalea Tensional	
9.	Migraña	
10.	Trastorno Psicósomático cardlo - circulatorio	
11.	Trastorno Psicósomático digestivo	
12.	Trastornos Musculoesqueléticos	
13.	Lumbalgia	
14.	Trastorno del Túnel de Carpo	
15.	Disfonía	
16.	Alteraciones en el timbre de voz	
17.	DASS – 21: Estrés	V.
18.	DASS – 21: Ansiedad	V.
19.	DASS – 21: Depresión	V.
20.	Fatiga	
21.	Accidentes de trabajo	
22.	Accidente de trayecto	

Diagnóstico conforma

No.	Diagnóstico
6	Enfermedades irritativas vías respiratorias superiores
11	Accidentes
12	Trastornos mentales
13	Trastornos Psicósomáticos
15	Trastorno esfuerzo físico / posición forzada
21	Trastorno no incluido, mal definido

*Noriega, et.al. Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores. Serie Académicos Núm. 34. UAM-X, 2005.